

[Nota Informativa de Comisión Técnica de Igualdad de la AGE. 22-11-2018.](#)

Se reúne la Comisión Técnica de Igualdad en su segunda reunión, la primera se celebró en marzo, para tratar como puntos propuestos por la Administración:

1. Presentación Borrador Informe Final II Plan de Igualdad en la AGE.
2. Información sobre los cursos de formación 2018.
3. Ruegos y Preguntas

Esta Asociación ha venido reclamando en varias ocasiones la presentación de este informe final con el objeto de comprobar el impacto real del II Plan de Igualdad y de su nivel de ejecución.

El informe presentado presenta información que se ha recibido en Julio de 2018.

Los siete ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la LOIEMH de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Eje 1. Acceso al empleo público (6 medidas transversales y 2 específicas).
- Eje 2. Condiciones de trabajo y carrera profesional (8 transversales y 8 específicas).
- Eje 3. Formación, información y sensibilización (15 transversales y 29 específicas).
- Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad (10 transversales y 14 específicas).
- Eje 5. Retribuciones (2 transversales y 1 específica).
- Eje 6. Violencia de género (7 transversales y 2 específicas).
- Eje 7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos (9 medidas transversales y 7 específicas).

1.- Destacable.

Según informa la Administración, de las 57 medidas transversales, se ha cumplido el II Plan en un 93%, entre medidas ejecutadas y en ejecución, lo que corresponde a un total de 35 medidas ejecutadas (61,4% de las medidas transversales del Plan); 18 medidas transversales están en fase de ejecución (31,6%), y no se han ejecutado 4 medidas (7% de las medidas transversales).

Por su parte, el eje 7 sobre medidas instrumentales para integrar la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas acciones de la AGE, es el que más retraso acumula, con un 77,8% de medidas pendientes de ejecución, entre ellas, varias relacionadas con estudios que se están desarrollando conjuntamente en la actualidad por la DGFP y el IMIO, también el eje 7, de medidas instrumentales vuelve a ser el eje con peor grado de cumplimiento, ya que un 28,6% de las medidas no se han ejecutado todavía por los diferentes organismos y departamentos.

Ha quedado pendiente de ejecución un 5% del Plan, que equivale a un total de 6 medidas, 4 transversales y 2 específicas.

Por último, destaca el hecho de que el 69,2% de los Departamentos Ministeriales haya constituido ya su Comisión Delegada de Igualdad. Aunque 4 Departamentos Ministeriales todavía no las han constituido.

Puestos en igualdad, de un total de 13.029 puestos convocados a concurso en la AGE desde 2016 (9.601 por los Departamentos Ministeriales y 3.428 por 32 Organismos Públicos), en 74 se realizaban funciones relacionadas directamente con la materia de igualdad (64 en Departamentos Ministeriales y 10 en Organismos Públicos).

2.- Medidas pendientes.

Cuatro medidas transversales pendientes de desarrollar, una de ellas, la bolsa de horas, ha sido recientemente negociada y aprobada en Mesa General.

Medida 9. En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

Medida 35. Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del EBEP.

Medida 36. Estudiar y, en su caso, implantar de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes. Esta medida propuesta por esta Asociación, denominada bolsa de horas para la flexibilidad horaria, ha sido negociada y firmado el acuerdo para su ejecución el 29 de Octubre de 2018 en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TRLEBEP) para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Medida 44. Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.

3.- Medidas en fase de ejecución o no ejecutadas.

Medida 12. Sobre la mejora de criterios de conciliación a incluir en las bases de convocatoria de concursos, que requiere de negociación en la mesa de movilidad.

Medida 34. Para configurar la lactancia como derecho individual, en fase de estudio, si bien se ha detectado que no hay diferencias significativas en el disfrute de este permiso entre empleados y empleadas públicas.

Medida 35. Para el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer o enfermedad grave, art. 49 letra e EBEP-).

Medida 45. De avance en acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas víctimas de violencia de género, también en fase de estudio. El 22 de Octubre de 2018 se ha aprobado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública el acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Medida 46. Sobre la aprobación del Real Decreto que regule el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida 51. De desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad, cuyo borrador está en fase de ultimarse.

Medida 57. Elaborar un reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad e impulso de las Comisiones Paritarias de Igualdad.

4.- Recomendaciones.

Respecto de la estructura y formulación del Plan, definición de objetivos medibles, indicadores de impacto, evaluación de seguimiento y de ejecución del plan, calendario de trabajo y un plan de comunicación y divulgación del III Plan.

La intención de la Administración en relación con su contenido es la de consolidar el III Plan, trasladando al III Plan aquellas ya ejecutadas pero que sea importante se implementen en Departamentos Ministeriales u Organismos Públicos todavía pendientes o sea relevante mantener para su consolidación.

Reforzar la formación en igualdad para todo el personal público.

Continuar en la formación avanzada en igualdad para personal predirectivo y directivo, y para responsables de recursos humanos.

Estudio de nuevas formas para la capacitación de un mayor número de empleadas públicas para el acceso a puestos predirectivos y directivos.

Fomento de acciones formativas en áreas temáticas específicas que se realicen en todos los Ministerios: acoso sexual y por razón de sexo; conciliación y corresponsabilidad; y uso de un lenguaje e imágenes no sexistas.

Además, a partir de los resultados de las experiencias piloto implementadas en diferentes Ministerios desde 2016, con un 72% de mujeres que han participado en dichas experiencias, se hace necesario que, de cara a implementar fórmulas de trabajo en red o teletrabajo en la Administración General del Estado.

Aprobación del Real Decreto del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

5.- Teletrabajo.

El trabajo en red o teletrabajo, es una asignatura pendiente en la Administración General del Estado, aunque hay una medida incluida en el II Plan, la número 33, siguen siendo experiencias aisladas en algunos organismos concretos, de las que se han beneficiado un total acumulado de 2.021 empleados y empleadas, en su mayoría mujeres (72,2).

Desde esta Asociación seguimos reclamando la ejecución de esta medida, no aplicable exclusivamente a la conciliación.

*Trabajando juntos. Decidimos todos
La dignidad no se negocia.*

