

NOTA INFORMATIVA

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE: COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

20/06/18

Con casi la misma cadencia de las estaciones, una cada tres o cuatro meses, se celebran las reuniones del grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad destinado a la evaluación de la aplicación y desarrollo del II Plan de Igualdad.

Recordar que en la reunión celebrada el 8 de febrero de 2018 todas las organizaciones sindicales, sin excepción, pusimos el grito en el cielo ante el informe de seguimiento que se proponía y muy acertadamente la administración decidió retirarlo para trabajar en un contenido que se ajustara más a la realidad.

Se suponía que, tras cuatro meses, la convocatoria de hoy serviría para centrar las bases de una evaluación necesaria para demostrar el incumplimiento sistemático de un Plan de Igualdad cuando menos desafortunado, pero curiosamente de lo que la administración nos informa es de la introducción de una serie de fichas con indicadores dirigidos a poder valorar algunos aspectos del plan que en el informe anterior se habían evaluado con grandes dosis de... ¿imaginación? Fichas que por cierto no han sido debatidas ni aprobadas en la comisión y que nos informan se han enviado a los departamentos ministeriales, para recabar datos sobre las medidas que carecían de respuesta por parte de las unidades de igualdad y los servicios de recursos humanos, para que las remitan cumplimentadas. 23 fichas que, además solo se centran en medidas ejecutadas y en las que no esté Función Pública identificada como responsable en el plan de Igualdad. Ninguna por cierto relativa al eje 5, de retribuciones y solo una relativa a tiempo de trabajo¹

Desde CCOO no entendemos como a esta altura de la película, en un momento en que estamos apuntando ya los créditos finales, se empeña la administración en introducir unos indicadores de los que, como denunciábamos en su momento, el II Plan de igualdad carecía inicialmente.

Propone la Subdirección General de RRHH nueva reunión en septiembre para analizar la información y poder presentar la evaluación final del II Plan de Igualdad en las jornadas que anualmente se celebran a final de año sin duda con el objetivo, como siempre, de matar varios pájaros de un tiro.

Lo que nos resultó más sorprendente es la coincidencia de la Subdirección General de RRLL con CCOO tanto en relación a la necesidad de establecer indicadores desde el principio en el III Plan como en la necesidad de regular las experiencias de teletrabajo en la AGE, que están surgiendo como setas, totalmente asilvestradas y sin ajustarse a los acuerdos al efecto en el ámbito europeo y los acuerdos de negociación colectiva en España, nos cuentan que incluso han estado trabajando en este campo con la Secretaría General de Administración Digital, pero muy discrecionalmente, por eso no nos lo contaron. Pena que esta toma de conciencia ocurra ahora en un fin de ciclo y no haya ocurrido al principio del mismo.

Pero lo que más nos preocupó es la recurrencia permanente a comentarios sobre el III Plan de Igualdad de la AGE, que si a tener un esbozo a finales de año, que si la evaluación final de este debería servir como base al diagnóstico del siguiente... Miedo nos da que vayamos de nuevo a lo mismo, a la suma de una serie de ocurrencias unidas a unas cuantas obligaciones legales para llamarle III Plan de Igualdad de AGE.

No pudimos dejar de apuntar que desde CCOO esperamos que este nuevo Gobierno, que parece tener por bandera la igualdad de género, nos ayude a sentar las bases de un auténtico Plan de Igualdad y nos libere de los limitados proyectos a los que en el ámbito AGE se les adjudicó ese nombre.

¹ Se adjuntan el documento con las fichas facilitadas por la administración

0. En este documento se incluye un total de **23 fichas**, cada una en una hoja de excel, con cada una de las medidas del II Plan de Igualdad en las que los diferentes Departamentos Ministeriales aparecen como responsables.

El objetivo es recabar, de **forma estandarizada para todos los departamentos ministeriales**, datos concretos que sirvan para analizar y elaborar información y cifras que respalden el cumplimiento o estado de las medidas del II Plan de Igualdad en el informe final que se está elaborando, **a modo de indicadores**.

Para su cumplimentación, se plantean cuestiones concretas o en forma de preguntas cerradas. Para poder rellenarlas todas, por favor, **desplácese a lo largo de la barra de abajo**, ya que posiblemente vea sólo las 8-10 primeras fichas.

1. Medidas respecto de las que se solicita información:

EJE 1	2,5,6
EJE 2	7,8,11
EJE 3	15,19,20,21,22,24,26,27,28
EJE 4	30,31,33,38
EJE 5	NINGUNA
EJE 6	47
EJE 7	50,55,57

2. Por favor, sea lo más **conciso** posible en las respuestas a cada pregunta formulada, contestando expresamente a lo solicitado en cada cuestión. No incluya porcentajes, sino **números absolutos** en las cuestiones que así lo solicitan. En los casos donde hay que indicar **acciones o medidas**, utilice **una línea para cada una** de ellas.

3. Por favor, **no deje preguntas en blanco**. Utilice respuestas del tipo "no se aplica", o "no se ha realizado", o "no se ha dado el caso" o "no se tiene información", por ejemplo, según corresponda, para poder analizar adecuadamente la información enviada.

4. **Incluya, por favor, en sus respuestas a los Organismos Públicos** dependientes de su Departamento Ministerial, indicando convenientemente qué datos proceden de cada uno de ellos.

En caso de no incluir alguno de estos organismos, se ruega mencione el organismo e indique el motivo por el que no se ha incluido la información de éste.

5. Se ruega utilice **una línea para cada objeto de respuesta** (p.e. una línea para cada curso, o para cada acción, para cada medida tomada) y **separando el Ministerio y cada organismo** dependiente, de manera que no se envíe información agregada, sino separada, lo que facilita luego el análisis.

EJE 2

8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.

MEDIDA	AÑO	INDICADOR	2016												2017					
			Nº de Puestos de libre designación												Nº de Puestos de libre designación					
			A1			A2			C1			C2			A1		A2		C1	
			Indicar en esta columna D.M u Organismo Público	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres											

EJE 2

11.- La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA	Responsable	
	1. MINHAFP DGFP 2. TODOS (RESPONSABLES DE PRL)	
INDICADOR	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar acciones que se han llevado a cabo para integrar la perspectiva de género en relación con los referidos artículos
		Indicar dificultades u obstáculos que se han encontrado en la integración de la perspectiva de género en relación con dichos artículos

Responsable

1. TODOS:
Subsecretaría
S:
DIRECCION
S
GENERALES
O
SECRETARIA
S
GENERALES
DE LOS
ORGANISMO
S)
2. MINHAP
(DGFP Y
AGENCIA
ESTATAL DE
ADMINISTRACION
TRIBUTARIA)

EJE 3

20. Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.

MEDIDA	AÑO	2016				2017				2018						
		Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos referidos en el año	Nº de participantes		Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos referidos en el año	Nº de participantes		Nº de cursos en los que se hace la reserva del 50% de las plazas a empleadas públicas que reúnen requisitos					
INDICADOR				Tot al	Homb res	Mujer es			Tot al	Homb res	Mujer es			Tot al	Homb res	Mujer es

Responsable

1. TODOS: Subsecretarías:
DIRECCIONES GENERALES
O SECRETARÍAS
GENERALES DE LOS
ORGANISMOS)
2. MINHAP (INAP E
INSTITUTO DE ESTUDIOS
FISCALES)

21. Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad

MEDIDA	2016				2017				2018				
	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR	INDICADOR
AÑO													
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICITU D de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACION de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que, habiéndolos solicitado similar número de hombres y mujeres, se ha alcanzado el equilibrio 40-60 en la adjudicación a hombres y mujeres en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos en los que se incluye e indica dor "sexo: hombre o mujer" en la SOLIC ITUD de los curso s de forma ción en el referid o año	Nº de cursos en los que se incluye e indica dor "sexo: hombre o mujer" en la ADJU DICAC IÓN de los curso s de forma ción en el referid o año	Nº de cursos en los que, habiéndolos solicitado similar número de hombres y mujeres, se ha alcanzado el equilibrio 40-60 en la adjudicació n a hombres y mujeres en el referido año	Indica r D.M u Organi smo Públic o concre to	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la SOLICIT UD de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que se incluye el indicador "sexo: hombre o mujer" en la ADJUDICACIÓN de los cursos de formación en el referido año	Nº de cursos en los que, habiéndolos solicitado similar número de hombres y mujeres, se ha alcanzado el equilibrio 40-60 en la adjudicación a hombres y mujeres en el referido año	

Responsable
1. TODOS:
Subsecretarías:
DIRECCIONES
GERERALES O
SECRETARÍAS
GERERALES DE
LOS
ORGANISMOS)
2. MINHAP (INA
E INSTITUTO D
ESTUDIOS
FISCALES)

EJE 3

22. Las actividades formativas de los cursos correspondientes a **predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública**

MEDIDA	AÑO	2016				2017				2018													
		Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Nº de cursos dirigidos exclusivamente a directivos y predirectivos realizados en el referido año	Nº de estos cursos en los que se ha incluido un módulo con instrumentos y herramientas en transversalidad de género	Nº total de horas dedicadas a instrumentos y herramientas en transversalidad de género en el referido año										
INDICADOR																							

EJE 3

MEDIDA	INDICADOR	Responsable	
		1. MINHAFP (DGFP y agencia estatal de administración tributaria)	2. TODOS (subsecretarías)
24. Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	Indicar los medios y fórmulas utilizados para divulgar el II Plan de Igualdad en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	

EJE 3

MEDIDA		26. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.											
AÑO		2016				2017				2018			
INDICADOR		Indicar D.M u Organismo Público concreto		En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		Indicar D.M u Organismo Público concreto		En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas		Indicar D.M u Organismo Público concreto		En los cursos de formación se incluye la cláusula de prioridad a persona reincorporada al servicio activo tras las licencias/excedencias arriba referidas	
				SI	NO			SI	NO			SI	NO

Responsable

1. TODOS: Subsecretarías: DIRECCIONES GENERALES O SECRETARÍAS GENERALES DE LOS ORGANISMOS)

EJE 3

MEDIDA		27. Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.											
AÑO		2016				2017				2018			
INDICADOR		Indicar D.M u Organismo Público concreto		Indicar número de participantes		Indicar D.M u Organismo Público concreto		Indicar número de participantes		Indicar D.M u Organismo Público concreto		Nº de acciones formativas e informativas relacionadas con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo realizadas en el referido año	
				Total	Hombres	Mujeres			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres

Responsable

1. MINHAFP (DGFP)
2. TODOS: Subsecretarías: DIRECCIONES GENERALES O SECRETARÍAS GENERALES DE LOS ORGANISMOS)

NOTA: DADO QUE POR EL MOMENTO NO SE HA APROBADO EL REAL DECRETO AL QUE SE REFIERE LA MEDIDA, EL INDICADOR VERSA SOBRE LAS ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL APROBADO POR RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

EJE 4										Responsable							
MEDIDA	33.- Desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.									1. TODOS: Subsecretarías: DIRECCIONES GENERALES O SECRETARÍAS GENERALES DE LOS ORGANISMOS)							
	AÑO	2016			2017			2018									
INDICADOR	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año	Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año			Indicar número de participantes			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar experiencia de trabajo en red iniciada o mantenida en el referido año	Indicar número de participantes		
			Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres					

EJE 4										Responsable		
MEDIDA	38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización.									1. TODOS: Subsecretarías: DIRECCIONES GENERALES O SECRETARÍAS GENERALES DE LOS ORGANISMOS)		
	AÑO	2016			2017			2018				
INDICADOR	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado en el referido año	Nº total de hombres que han participado/recibido esta información en el referido año			Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar medidas de información y sensibilización en materia de conciliación dirigidas a los hombres que se han realizado en el referido año			Nº total de hombres que han participado/recibido esta información en el referido año		
			Total	Hombres	Mujeres		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres

EJE 6

Responsable
1. TODOS:
Subsecretarías:
DIRECCIONES
GENERALES O
SECRETARÍAS
GENERALES
DE LOS
ORGANISMOS

47.- Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.

MEDIDA	2016				2017		2018	
	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar D.M u Organismo Público concreto	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de violencia de género en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año	Indicar tres principales programas y acciones en materia de igualdad en los que ha participado la Unidad de Igualdad (orientación, valoración, recomendaciones) en el referido año
AÑO								
INDICADOR								

EJE 7

Responsable
1. TODOS: Subsecretarías:
DIRECCIONES GENERALES O SECRETARÍAS GENERALES DE LOS ORGANISMOS)

50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendientes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres

MEDIDA	Responsable		
INDICADOR	Indica D.M u Organismo Público concreto	Nº de contrataciones de empresas que se han realizado desde 2016	Nº de contrataciones de empresas donde ha habido adjudicación preferente a aquellas que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016
			Nº de contrataciones de empresas donde se aplica como criterio de desempate el que la empresa cumpla con el principio de igualdad de trato y de oportunidades desde 2016

Responsable

EJE 7

55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

1. MINHAFP (DG de Modernización administrativa)
2. MSSSI (IMIO)
3. TODOS (Subsecretarías)

MEDIDA	55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.		
INDICADOR	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Se ha incluido en su web el acceso directo arriba indicado? (SI o NO)	¿Se ha incluido en la intranet el acceso directo arriba indicado? (SI o NO)
			Copiar enlace

Responsable

EJE 7

57.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.

1. MINHAFP (DGFP)
2. TODOS (Subsecretarías)

MEDIDA	57.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.		
AÑO	2016		
INDICADOR	Indicar D.M u Organismo Público concreto	¿Se ha creado las Comisiones de Igualdad? (SI o NO)	