INFORMA

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD
28/03/2025

Se vuelve a reunir la Comisión Técnica de Igualdad, con el objeto de ir concluyendo la **negociación del IV Plan de Igualdad** en la Administración del Estado.

Función Pública adelanta el texto del que os trasladamos el esquema relativo a Ejes y Objetivos, acompañando información relativa a: la Ejecución del III Plan; la distribución de hombre y mujeres en la AdE (personal funcionario/laboral; servicios centrales/periféricos; tipo de personal laboral-fijo, temporal, fijo-discontinuo; por Ministerios y otros Organismos Públicos; acceso por Promoción Interna y Turno Libre; por niveles y grupos de adscripción, entre otros) y datos sobre el disfrute de permisos y licencias desagregados por sexo, muy desactualizados (años 2021 y 2022).

UGT ha impulsado numerosas medidas que **Función Pública ha reflejado** en el Plan: **conclusiones del diagnóstico** que permiten justificar los objetivos; impulso de las **Comisiones de Igualdad** dependientes de las Mesas Delegadas, fortaleciendo la negociación colectiva en la materia; estudio para la viabilidad del diseño y establecimiento de un 'Índice de Igualdad' en la AGE; **medidas sobre formación o experiencia** en materia de igualdad para las personas que imparten formación en la AdE; estudio con perspectiva de género de la modalidad de teletrabajo; **estudio de brecha salarial** en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (Ajustada y No Ajustada), entre las más destacables.

El Plan aún **no cuenta con un cronograma para su implantación y definición de responsables en la ejecución de las medidas**, aspecto **fundamental para UGT**. El Plan de Igualdad debe contar con herramientas sencillas para poder evaluar su implementación y su eficacia, entre las que proponemos incluir un calendario que refleje qué hacer, cuándo y en quién recae la responsabilidad.

EJE 1 MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	**OBJ 1** Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE.
	2 Inclusión efectiva de la perspectiva de género en la normativa, planificación y contratación.
	3 Impulso de las secciones de igualdad de los espacios web e intranet.

INFORMA

2 SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	**4** Información y sensibilización.
	5 Fortalecer la formación en materia de Igualdad de género en todos los niveles de la AGE.
	6 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación
3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PERSONAL	**7** Captación del Talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación
	8 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
	9 Seguridad y salud con perspectiva de género.
4 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION	**10** Revisión de los permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	11 Avanzar en medidas de conciliación.
	12 Promover la corresponsabilidad
5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	**13** Fortalecer la prevención de toda la forma de violencia de género
	14 Garantizar la implantación efectiva del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en toda la AGE.
	15 Difusión, implementación y seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género

INFORMA

	16 Mejorar la protección a las empleadas públicas víctimas de Violencia de Género.
6 CONOCIMIENTO DE IGUALDAD EN LA AGE	**17** Conocimiento del estado de situación de las mujeres en la AGE
	18 Conocer la opinión del personal de la AGE sobre la igualdad
	19 Elaboración de boletines informativos.
	20 Diseño de herramientas de recopilación de datos.

UGT continuará trasladando propuestas con el ánimo de concluir un Plan de Igualdad para la Administración del Estado que refleje avances significativos; evidencie dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género existentes para poder adoptar las medidas necesarias para erradicarlos, en nuestro compromiso de implementar políticas inclusivas y equitativas.