



COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD MINCOTUR 30 MARZO 2023

En esta reunión se hizo una exposición de los trabajos llevados a cabo desde la última convocatoria, tanto de los Servicios Centrales como de los Organismos Autónomos. Tenemos que decir que no fuimos consultados sobre los proyectos desarrollados, tal como quedamos.

Entre otros, la participación y seguimiento de un curso del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, mantener contacto con los departamentos de Igualdad de otros ministerios, actualizaciones en la página web y actos del 8M. Por otro lado, ya está constituido el Grupo Interministerial formado por Comercio, Turismo, Industria y OOAA (OEPM, CEM y Turespaña), aunque no nos han dicho que personas lo integran, preparación de distintos cursos de igualdad a los que podrá optar toda la plantilla y algunas cosas más.

Como novedades, en el CEM ya está puesto en vigor el “Plan Igualdad particular” (Adaptación de las medidas específicas del III Plan de Igualdad de la AGE al CEM), así como la celebración del 11 de febrero del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Desde Turespaña informan que van a ofertar un curso sobre Diversidad. A ver si se extiende la idea al resto del ministerio.

Preguntamos sobre la Guía de Permisos y Conciliación y también sobre la encuesta de satisfacción y necesidades de conciliación, pero Función Pública (no se organizan reuniones desde noviembre) no remite información ninguna, la comunicación es unidireccional solo para que los ministerios les envíen datos, incluso van a poner una aplicación en marcha para que se les puedan enviar desde ella, lo cual sería interesante si nos dejaran a los ministerios listar informes desde esa aplicación y no solo enviar datos, lo que hace ralentizar el trabajo de las Comisiones Técnicas. Función Pública también tiene que crear un registro de planes de Igualdad, ya que en el BOE del 21/03/2023 se ha publicado la “Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo”.

En cuanto a la información sobre los datos retributivos variables (productividad, gratificaciones, etc., desagregadas por sexo), siguen esperando instrucciones de Función Pública para poder desarrollar dicho apartado, encontrándonos en la situación de no poder saber si hay discriminación o no en nuestro ámbito al no tener información fehaciente sobre la posible brecha salarial de género, y se lo hicimos saber, por lo que esperamos que se solucione pronto. Solo en el CEM se está llevando a cabo, aunque bien es verdad que la plantilla es más pequeña siendo más fácil, pero no por ello es justificación suficiente para que no se realice en el resto.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sigue sin haberse firmado en el ámbito de la AGE. Solo el CEM tiene uno implantado (y negociado) en el seno del organismo, con la condición de adaptarlo al que salga oficial en el BOE. En el transcurso de la reunión nos llega información que desde Relaciones Laborales de Función Pública comunican que creen que en breve estará dispuesto para elevarlo a Real Decreto.

Desde CCOO informamos al personal que pueden acceder en Roseta (Intranet), al apartado del servicio de Asesoría Confidencial, que consideramos fundamental para detectar y solucionar los posibles casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Esperamos que Función Pública termine por publicar el protocolo para así aportar una herramienta realmente eficaz en la prevención, y a su vez se convierta en un procedimiento accesible para la víctima, donde salvaguarde la confidencialidad en la queja o denuncia y se desarrolle con rapidez. Estableciendo los recursos necesarios para darla suficiente apoyo multidisciplinar evitando en todo momento la revictimización.