

NOTA INFORMATIVA

III PLAN DE IGUALDAD DE LA AGE CCOO RECHAZA EL ACUERDO

30 de noviembre de 2020

Desde el SAE de CCOO no podemos aceptar la discriminación que supone respecto al resto de las personas trabajadoras de este país, el tratamiento que se pretende dar a la igualdad de género en nuestro ámbito laboral. Hoy, a pesar de lo que digan, a las empleadas y empleados públicos de la AGE se nos ha negado la posibilidad de tener un auténtico Plan de Igualdad.

El Gobierno, a través de la normativa de desarrollo de lo establecido en los art. 45 y siguientes de Ley orgánica de Igualdad ha ido perfeccionando el tratamiento de la igualdad en el ámbito laboral, actualmente la norma no solo obliga a las empresas a negociar, desde el minuto uno del mismo el plan de igualdad, con la representación del personal y garantiza la participación de la misma en todo el proceso, establece además el procedimiento de negociación y los contenidos mínimos del diagnóstico y del propio plan y exige, en todo caso, que las medidas planteadas respondan a la situación real de la empresa reflejada en el diagnóstico de situación.

Esto, que parece absolutamente coherente, es precisamente lo que en la Administración General del Estado han decidido que no se debe cumplir, eliminan cualquier referencia a la normativa mencionada e incluso la Directora General de Función Pública nos lo indica por escrito y deciden que el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE *is different!* y pueden pergeñarlo como les parezca oportuno que es justamente lo que han hecho.

Es cierto que la Ministra Daria se ha paseado por España desde hace meses, contando que el III Plan de igualdad de la AGE se estaba negociando, pero se ha olvidado de aclarar que en esa negociación no participaba la representación de la plantilla. Lo que se estaba negociando, entre su Ministerio y el resto de los departamentos ministeriales, era la fórmula más adecuada para sacar un documento en el que pareciera que se está haciendo algo sin que nada cambiara realmente.

La primera noticia que tenemos desde CCOO es una convocatoria a finales de octubre donde se facilita un borrador cerrado cuyo recorrido pretenden cerrar con un mero proceso de alegaciones. Solo la protesta de esta central sindical provoca la convocatoria de un grupo de trabajo que lejos de ser un foro de negociación se convierte en un proceso de alegaciones verbalizado y que para lo único que ha servido es para empeorar todavía más las cosas.

No ha habido un auténtico proceso de negociación, en primer lugar porque no se ha facilitado a la representación sindical la información necesaria para poder negociar en igualdad de condiciones con la administración. Han considerado las bases de datos como información INTERNA como si la representación de la plantilla fuéramos un ente ajeno a esta administración .y en segundo lugar porque se ha limitado la negociación exclusivamente a las medidas recogidas en los seis ejes que se plantean en el borrador, negando cualquier posibilidad de negociar un diagnóstico de situación, de elaborar un informe diagnóstico, que ni se han planteado hacer o de definir objetivos y determinar los ejes para la intervención tras su realización

No parece que la metodología elegida por la Dirección General de Función Pública sea la más adecuada para sentar las bases de una negociación de buena fe en un marco -el de la igualdad de trato y oportunidades- donde deberían darse los mayores niveles de objetividad y transparencia. Pero si desde el SAE de CCOO hubiéramos considerado que el contenido era adecuado, incluso podríamos haber pasado eso por alto y nos

hubiéramos puesto a trabajar para mejorar el texto, desgraciadamente en el análisis del borrador facilitado descubrimos:

- Que no se ha realizado un diagnóstico de situación, porque no parece que se pueda considerar como tal un “corta y pega” de un informe del estado de situación de la mujer en la AGE que no es más que un resumen de El informe de evaluación del II Plan de Igualdad, básicamente porque cualquiera puede comprobar en el BOE (10/12/2015) que justo ese plan igualdad carecía de indicadores para su evaluación porque la administración se negó a introducirlos y eso que denominan informe de evaluación fue un invento de la administración con el objetivo de maquillar el absoluto desastre en cuanto a cumplimiento de lo establecido en ese plan. Plan que por cierto CCOO no aceptó. Pero además el informe presentado en 2019 cuanta con datos de 2017 y principios del 2108 ha sido realizado con agregaciones de datos y expresando sus resultados en porcentajes para proseguir con el maquillaje. Nada que ver con un análisis serio respecto a la situación real de hombres y mujeres en la AGE y que por supuesto no hace valoración de las materias que deben ser objeto de diagnóstico ni análisis de datos que se puedan trasladar luego a materias objeto del plan según lo establecido en la normativa vigente para planes de igualdad.
- Que el estudio de brecha salarial que se menciona es un estudio fantasma del que ni siquiera han tenido la amabilidad de apuntarnos los conceptos retributivos que se han tenido en cuenta en el mismo. Por supuesto desde CCOO no compartimos las afirmaciones sobre la brecha de género de retribuciones en la AGE, básicamente porque en el análisis de la poca información que vamos obteniendo a cuenta gotas los resultados son sensiblemente diferentes
- Respecto a los objetivos y los ejes parecen el resultado de una *brainstorming* (mas cercana a una tormenta que a una lluvia) realizada exclusivamente por personal del grupo A1 y para el grupo A1, considerando un espacio geográfico profundamente centralizado, la almendra madrileña, donde se ubican las sedes directivas donde están los puestos de quienes al parecer han participado en este juego. No se tiene en cuenta la existencia de la administración periférica, ni siquiera de los espacios diferentes de las propias sedes directivas en Madrid, pero tampoco la existencia de otras categorías y grupos profesionales.
- De las medidas, ¿qué decir? al menos suponen el reconocimiento expreso del incumplimiento sistemático de la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Administración General del Estado , pero al margen de eso de poco más valen :
 - Muchas medidas dedicadas a obtener la información que debería estar recogida en el diagnóstico
 - Muchas medidas dedicadas a cumplimiento normativo puro y duro (entre ellas dar cobertura al art, 62 de la ley 3/2007 , que recoge la obligación de contar con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la AGE)
 - Muchas otras dedicadas a cubrir espacios de gestión ordinaria y carentes de relación alguna con las condiciones d trabajo en la AGE (aun no han conseguir explicarnos porque la transposición de una directiva comunitaria ,cuyo contenido está claramente superado España aparece como medida en el eje 4)
 - Otras de carácter desiderativo u orientativo(impulsar , mejorar...)Y algunas casi repetidas porque de lo que se trataba era de construir un documento muy claro y muy sesudo con expresiones muy técnicas
- Respecto a los indicadores la mejor opinión la dieron las expertas que se trajeron al grupo de trabajo. Expertas en valuación de políticas públicas que después de repetir en varias ocasiones que aquello no se correspondía con un plan para la AGE concluyeron que los indicadores propuestos en el

borrador no sirven para casi nada. Algo que desde CCOO compartimos porque como siempre dijo la profesora Astelarra la desigualdad no existe en el vacío, se es desigual respecto a alguien o algo y es difícil hablar de medir y comparar cuando se carece de magnitudes iniciales para hacerlo y eso es lo que ocurre en este plan al carecer de diagnóstico inicial

Como colofón simplemente apuntar que desde el SAE de CCOO consideramos que en este proceso de NO NEGOCIACION no ha habido objetividad ni transparencia y tampoco se persigue actuar sobre la igualdad real en la AGE, el objetivo de la administración es otro, hacer lo que han hecho siempre sacar un documento que pueda dar a entender que se puede hacer algo, sin tener que hacerlo realmente.

Nos preocupa enormemente que estas posturas se mantengan por parte de Función Pública, en nuestra administración justamente en un momento en que el Gobierno del Estado, que no olvidemos es quien debe aprobar finalmente este plan, apuesta públicamente por la igualdad y la transparencia y

Se entenderá que tras lo mencionado desde el SAE de CCOO no hayamos podido suscribir este acuerdo que atenta frontalmente contra lo que venimos defendiendo desde siempre, pero seguiremos trabajando, con el mismo ahínco que venimos haciendo, en aras de la igualdad de trato y oportunidades.

No dudéis en dirigidos al SAE-CCOO para cualquier aclaración.