

## NOTA INFORMATIVA

### MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE: REUNIÓN COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD 22 de noviembre de 2018

---

25/11/18

Desde luego con esta administración no ganamos para disgustos, ahora que tras la firma del acuerdo de ampliación del permiso de paternidad casi nos habíamos creído aquello de que la igualdad de género vuelve a la corriente principal en nuestro ámbito, en la última reunión de la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE se han encargado de dejar claro que lo del permiso de paternidad ha sido solamente un pequeño oasis en medio de ese desierto a través del que llevamos vagando años y que en el fondo, y a pesar del cambio de gobierno, nada ha cambiado en materia de igualdad de género en la AGE.

Tenía por objeto la reunión la presentación del borrador de informe de evaluación del II Plan de Igualdad, que recordamos la representación de CCOO no firmó porque entendimos que no merecía ese nombre. Realmente se trataba de la reedición del informe presentado en marzo y rechazado de forma unánime por toda la representación sindical. Como no es fácil resumir las razones del rechazo nos limitaremos simplemente a recordar que se trataba de un claro insulto a la inteligencia. Ocho meses más tarde, ¡casi un embarazo! apenas han cambiado las cosas. Ciertamente que el informe se ha extendido a 196 páginas y ha ganado en colorido ya que han tenido a bien ilustrarlo con diferentes modelos de gráficos de barras y de tablas, entendemos que para dotarlo de mayor prestancia que al fin y al cabo lo visual vende mejor. Pero desde el SAE de CCOO, aún reconociendo que se ha trabajado mucho, porque somos conscientes no solo de la complejidad del análisis sino y sobre todo de la dificultad de trasladar conclusiones objetivas bajo la presión existente porque la AGE parezca “guay” en esto de la igualdad, los contenidos del informe nos siguen pareciendo en gran parte inaceptables.

Obviaremos la referencia a las erratas, algunas tan sorprendentes como que 33 y 33 sumen 181, que 2 y 2 sumen 8 o que en 2016 y en 2017 un número idéntico de hombres hayan disfrutado el permiso de paternidad, ¡idéntico! ... nos han asegurado que serán corregidas así que nos centraremos en el contenido del análisis:

- Destaca que para hacerlo se hayan visto en la obligación de formular indicadores, aquellos que desde CCOO entendíamos que eran imprescindibles y que a nadie se lo parecían, aparecen ahora como un descubrimiento de la administración. Aunque la imaginación no ha desbordado en este asunto, solamente indicadores numéricos y referidos a datos absolutos no sea que la relativización lleve a concluir lo que no gusta.
- Aparece la palabra *ejecutada* tantas veces que más parece un ajuste de cuentas que una evaluación, aunque curiosamente la definición de *medida ejecutada* no es coincidente con la nuestra, tal vez porque la palabra *ejecutada* tiene tantas acepciones que puede dar lugar a dudas!. Decimos que no es coincidente porque no tienen rubor en afirmar que una medida esta ejecutada aun cuando los datos indican justamente lo contrario, que casi no se ha ejecutado.

Sorprende la afirmación de ejecutadas en la medida específica 10 y en la medida específica 53, ambas relativas a los proyectos de investigación en género y conciliación de la vida laboral personal y familiar del Instituto de estudios fiscales, donde se anuncia la publicación en el apartado de papeles de trabajo de la web del IEF del estudio *Atención a la dependencia en España: Evaluación del actual sistema y estudio de viabilidad de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos*. Estudio finalizado y cuya presentación estaba anunciada para este mes (incluso se nos habían invitado informalmente) y ahora resulta que se encuentra *¿missing?*. Desde CCOO entendemos que este es un estudio pionero precisamente por su análisis desde la vertiente de servicio

público y hemos solicitado que se nos facilite y que se publique ya en la web del IEF como estaba previsto.

Tampoco nos duelen prendas en aceptar que algunas medidas han sido ejecutadas, por ejemplo el personal del AEBOE, con hijos e hijas menores de 12 años, ha podido cambiar de turno de tarde al de mañana el 5 de enero, entendemos que lo harán para poder acudir recibir a sus Majestades los Reyes Magos de Oriente

- Hay otra modalidad, definirla como *ejecutada parcialmente*, lo que significa que han podido encontrar un ápice de ejecución, decimos un ápice porque la aplicación en un 33,3% de organismos lo consideran ejecución total.
- No hablemos ya de las que se encuentran *en ejecución* porque ahí están las pocas medidas que desde CCOO considerábamos que valían la pena en este plan, como ejemplos la elevación a RD del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que lleva *en ejecución* desde 2011, ¡7 años no son nada dice la canción! Y mientras los datos de casos de acoso sexual y por razón de sexo en la AGE siguen en el más absoluto ostracismo. O la medida específica 54, la única referida al estudio de un desequilibrio en materia salarial que también está *en ejecución* desde hace tres años, al parecer el MSSSI está buscando la forma de realizarlo, tal vez aquí encontremos la explicación de por qué no fue España la primera que llegó a la Luna, ¡no encontraron la forma de hacerlo! Mientras la administración repite como un mantra que en la AGE no existe la brecha salarial. En la misma situación de *en ejecución* el estudio de carrera profesional de la medida transversal 40 o el desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad, que siguen siendo literalmente unidades, a tiempo parcial y sin apoyo ni casi competencias
- Rizan el rizo con un apartado al que definen como *Buenas Prácticas* que no tiene desperdicio, se verá mejor con un par de ejemplos:
  - Una de las medidas del II Plan, la transversal 2 del Eje 1, se refiere a garantizar la paridad en los tribunales y órganos de selección con especial incidencia en la titularidad de sus órganos más representativos (presidencia y secretaria). Esta medida deriva realmente de una obligación legal recogida en el art. 53 de la Ley orgánica 3/2007 que dice que *Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas*. Según este artículo cualquier tribunal en la AGE, salvo motivación fundada y objetiva, no se ajustaría a la legalidad si no fuera paritario, ¡pues la administración considera una buena práctica que el INAP y la Comisión Permanente de Selección cumplan con la legislación!
  - También consideran una buena práctica el programa de trabajo del MINETAD que, entre otras cosas, deja en manos del empleado/a la responsabilidad sobre los medios necesarios para poder desempeñar su trabajo y el cumplimiento de la normativa de PRL a pesar de que al acuerdo europeo en la materia obliga justamente a lo contrario, a que se responsabilice la empresa.

¿En serio no se habrán dado cuenta de que leyendo su informe cualquiera podría pensar que cumplir la ley en esta administración es algo opcional?

- Además del ejercicio creativo que suponen las conclusiones, por supuesto todo maravilloso se permiten el lujo de apuntar *recomendaciones*, algunas no tienen desperdicio, ahí tenemos la referida a la medida 11 que apunta nada menos que el cumplimiento del art. 5.4 de la ley de prevención de riesgos laborales, algo que desde CCOO venimos reivindicando reiteradamente. Está la recomendación sobre experiencias de trabajo en red, realmente teletrabajo, donde de forma sutil se apunta en la medida 33 que el trabajo en red es nefasto para la igualdad de género tal y como se está haciendo en la AGE, desde CCOO hemos dicho esto desde la primera experiencia piloto en la DG de Función Pública en los tiempos del Sr. Sevilla

Como colofón simplemente aclarar que lo que se recoge en esta nota es solo una milésima parte de lo que hemos visto, porque el resto tampoco tiene desperdicio y apuntar que desde CCOO rechazamos, con el resto de centrales sindicales, el primer borrador de informe en marzo porque era un auténtico bodrio y que, aun reconociendo que alguien debió dedicar mucho tiempo y esfuerzo a la realización del mismo, no podemos aceptar este. Han cambiado las formas pero el análisis se realiza de una forma absolutamente sesgada y el fondo sigue teniendo un único objetivo: dejar claro que en la AGE hombres y mujeres somos iguales y no existe la discriminación, algo que CCOO no podemos compartir. Dedicaremos unos días a apuntar todas las incongruencias, que son múltiples y variadas y dado que han dicho que admitían aportaciones en este sentido se las pasaremos a la administración, a lo mejor así despiertan y cambian de perspectiva, aunque después de tantos años con anteojeras...

