



servicios a la ciudadanía
ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y CIENCIA sae

federación de servicios a la ciudadanía
Sección Sindical Estatal de Economía-Hacienda

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

GRUPO TRABAJO DE IGUALDAD

MINISTERIO ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL (MAETD)

21 de octubre de 2021

El pasado 21 de octubre se celebró el Grupo Técnico en el MAETD. Nuestra premisa en éste y en otros Grupos Técnicos es que sin datos no se pueden tomar decisiones. Pero la Administración mantiene también la suya de aportar datos parciales, que resultan insuficientes para hacer una valoración objetiva de la realidad. Desde CCOO reiteramos puntualmente nuestra solicitud de una amplia variedad de información desagregada por sexo, entre la que destaca el uso de los permisos de conciliación, la participación en concursos y la formación. En relación a la primera, los permisos de conciliación, desde CCOO hacemos notar la ausencia de datos por parte del INE y el ICAC. En cuanto a los datos aportados por el propio Ministerio advertimos la ausencia de determinadas variables como las reducciones de jornadas solicitadas, la flexibilidad horaria o el deber inexcusable. Respecto a la formación, la parte social ponemos especial énfasis en la baja participación de los hombres en actividades formativas vinculadas a Igualdad. Desde CCOO proponemos la posibilidad de realizar una evaluación con perspectiva de género, valorar qué motiva o no a realizar estos cursos de formación, y a diseñar una estrategia encaminada a promover/fomentar su participación. La formación es una herramienta indiscutible para la consecución del objetivo de concienciación/sensibilización, pero para que sea efectiva ha de ser lo más universal posible. También es necesario que se dé tiempo al personal para poderse formar. Es habitual que las personas asistentes a cursos por videoconferencia deban abandonar las sesiones en momentos puntuales por tener que atender cuestiones laborales. La igualdad no es solo cosa de mujeres ni es cuestión estanca y reducida a un Grupo técnico. En cambio, sí es un asunto transversal que debería impregnar el trabajo en los demás Grupos Técnicos, desde el de formación al de prevención de riesgos, pasando por el Temporalidad y Empleo y, cómo no, en la Subcomisión y Mesa Delegada.

El **cálculo de la brecha salarial de género** es un requerimiento que CCOO ha liderado desde la parte social en este Ministerio. Cada cuatro meses solicitamos la aportación de los datos de retribuciones variables (productividades, gratificaciones, participación en jornadas, cursos, ponencias...) desagregados por sexo. Aunque hemos avanzado en que nos proporcionen esos datos por grupo profesional y por niveles, la Administración sigue aportándonos esta información de una manera caótica, sin especificar unidades/subdirecciones, ni la distribución geográfica de los mismos. Esto tiene el único propósito de que no se pueda identificar a las personas por un concepto mal entendido de la protección de datos, lo que **confronta directamente con el principio de transparencia y buen gobierno que debe imperar en la Administración pública**. En CCOO entendemos que el fin último de calcular la brecha salarial de género no es el de identificar personas, sino el de identificar los nichos donde se pudiera estar produciendo algún tipo de desigualdad, a fin de tomar medidas para contrarrestarla. No es lo mismo los SSCC del Ministerio que las Delegaciones en provincias, y dentro de los SSCC tampoco es igual una Subdirección respecto a otra. De la misma manera que hay diferencias

entre las propias provincias, puesto que no es lo mismo A Coruña que Salamanca. La Administración nos responde que actuará conforme a lo que le dicte la Abogacía del Estado en relación a una resolución de Transparencia obtenida de otro sindicato, que se une a otras 2 resoluciones y sentencias a favor de CCOO en este sentido, y por las que se insta a la Administración a aportar la citada información de manera nominativa. Mientras la Administración decide si esta resolución se ejecuta o no, desde CCOO no podemos más que seguir afirmando que la opacidad y la falta de transparencia siguen siendo el “leitmotiv” en la Administración y, por tanto, un factor cómplice con la desigualdad de todo tipo.

En otro orden de cosas, preguntamos a la Unidad de Igualdad por el desarrollo del III Plan de Igualdad y las iniciativas que se han podido llevar a cabo conforme a éste en el ámbito del Ministerio. La Unidad de Igualdad nos comunica que no ha habido novedades al respecto y, por tanto, ningún avance destacable. Idéntica contestación recibimos respecto a la elaboración del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo que es especialmente llamativo dado que estamos ya a escasas fechas de que se cumpla el primer año de la firma del III Plan de Igualdad que, recordamos, CCOO no firmó, entre otras cosas, por ser un Plan impuesto desde Función Pública, sin la necesaria negociación y sin un verdadero diagnóstico previo. Esto empieza a tener cada vez más paralelismos con el IV Convenio Único del personal laboral. Acuerdos que se hacen para “hacerse la foto” y tener un titular, pero que ni se cumplen en unos casos ni tienen consistencia en otros. A pesar de ello la Unidad de Igualdad no debe excusar su ausencia de iniciativa en base a la actividad que llegue o no de Función Pública, puesto que por sí misma es una Unidad mandatada para promover iniciativas propias que propicien una cultura y organización claramente posicionada contra toda discriminación y desigualdad por razón de sexo en el seno que le corresponda.

En relación a esto último desde CCOO preguntamos por la planificación en la que la Unidad de Igualdad pueda estar trabajando de cara a la campaña de la ONU “**16 días de activismo contra la violencia de género**”, que se celebra desde el 25 de Noviembre, “Día Internacional contra la Violencia de género” hasta el 10 de diciembre, “Día de los Derechos Humanos”. Por nuestra parte le hacemos distintas propuestas como:

- La elaboración y difusión de una declaración de “tolerancia cero” ante toda forma de Violencia de género.
- Modificar las intranet, las webs y los perfiles de Twitter del Ministerio y del INE durante ese periodo con símbolos del compromiso de esta Administración contra la violencia de género. Los símbolos comunican y transmiten pensamientos e ideas de una manera rápida y efectiva.
- Publicar, difundir y visibilizar notablemente en la intranet y por correo la “Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en la que se recogen actuaciones dirigidas a las empleadas públicas que puedan ser víctimas de esta violencia, así como otras guías, también interesantes, que ya están publicadas pero no están suficientemente visibilizadas.
- O proponer una campaña para combatir el “machismo de pasillo”, como ya ha hecho alguna que otra administración pública, dentro del objetivo de la concienciación y sensibilización tan necesaria para contribuir a una cultura institucional de no discriminación. Respecto a esto también le proponemos la organización de actos en los que participen asociaciones de hombres que se han posicionado decididamente en pro de la igualdad de género, a fin de implicar a los

compañeros en la lucha por la igualdad y generar cambios en el entorno laboral desde una nueva masculinidad.

- Recordamos a la Administración que dentro de esos 16 días de campaña se circunscribe el 1 de diciembre, en el que este año se celebrará el 90 aniversario de la aprobación de la Constitución que contemplaba por vez primera el derecho de voto para las mujeres en España. Un derecho que si bien truncó la dictadura, una vez alcanzada la democracia se dio por asumido. Animamos a la Administración a que aproveche también esta fecha para realizar un reconocimiento a un logro tan fundamental en pro de la igualdad y sin el que muchas empleadas públicas “hoy no seríamos”. Iniciativas puede haber muchas, lo que hace falta es voluntad de cambio y de responsabilidad social.

Finalmente, desde CCOO llamamos la atención sobre determinada cartelería aparecida en algún centro de trabajo de nuestro ámbito, y por la que la palabra “género” es utilizada en sustitución de “sexo”. Somos conscientes de la enorme confusión que estos dos conceptos pueden generar con el intenso debate social que se está produciendo entorno a normativas que están en desarrollo. Mientras que no hay legislación que lo mandate, animamos a la Administración a no utilizar ambos conceptos como si fueran equivalentes. El sexo es un hecho biológico. El género, por el contrario, es un constructo social, son las expectativas generadas por la sociedad hacia las personas por haber nacido con un determinado sexo y que, para entendernos mejor, puede ejemplificarse en el tan normalizado pensamiento de que “las niñas visten de rosa y los niños de azul”. La desigualdad que se trata en el Grupo Técnico de Igualdad es la que viene determinada por el sexo. La brecha salarial, el acoso sexual o la violencia de género no se explican evitando o anulando esta categoría. Sin ella no se puede medir la realidad con las estadísticas, identificar las discriminaciones y adoptar soluciones. Por otra parte, el ejemplo que hemos traído a este Grupo Técnico sobre el uso de estos términos en nuestro ámbito no es algo puntual ni casual. Ya hemos comprobado que se utiliza también en otros ámbitos de la AGE, más concretamente en el INAP, en la inscripción para los cursos de formación.

“El lenguaje es el vestido de los pensamientos” (Samuel Johnson).

SEGUIREMOS INFORMANDO...

