

## PROPUESTA DE CCOO SOBRE EL III PLAN DE IGUALDAD AGE Octubre 2020

Aunque desde CCOO hemos presentado un documento muy parecido a este en febrero de 2019, cuando parecía que iba iniciarse la negociación del III Plan de Igualdad AGE,<sup>1</sup> nos vemos en la obligación de reiterarlo dado que lo que se propone por parte de la Administración entendemos que no se ajusta a lo establecido normativamente.

El Art. 64 de la LOIEMH, que establece la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad en la AGE, no determina la forma del mismo ni se pronuncia sobre la metodología a seguir para realizarlo, desarrollarlo y evaluarlo, por lo que desde CCOO siempre hemos entendido que la elaboración y seguimiento del Plan de igualdad de la AGE debe ajustarse a lo que se establece en el capítulo III del título IV de la ley orgánica 3/2007 para el común de las empresas y así parece entenderlo también la Administración cuando en el borrador facilitado afirma que el contenido del Plan propuesto se ajusta a lo establecido en el art. 45 de la norma mencionada.

El primer paso que se contempla en la ley orgánica de igualdad para la elaboración de un plan de igualdad es la realización de un diagnóstico de situación que nos permita conocer a fondo la situación de nuestra administración. La realización del diagnóstico es tan importante que incluso el Tribunal Supremo se ha pronunciado claramente sobre ello en su sentencia del Tribunal Supremo 832/2018 de 13 de septiembre (Sala de lo social) que dice textualmente:

*...el establecimiento de planes de igualdad en las empresas son instrumentos al servicio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Su introducción en el ordenamiento español se efectuó por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, según su artículo 46, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido resulta clave el denominado por la ley “diagnóstico de situación”, en la medida en que, siendo el plan de igualdad un instrumento específico en cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario –para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquéllas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad. Por ello, en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos.*

Es necesario realizar dos apreciaciones al respecto:

1. La AGE no es una realidad homogénea sino un universo conformado por una diáspora de múltiples, y sobre todo, diferentes realidades. Compuesta por

Departamentos y Organismos de diferente tipología (OO.AA. Agencias...etc.) con objetos de gestión claramente diferenciados, que actúan con elevados niveles de autonomía en el ejercicio de la gestión encomendada y como consecuencia con autonomía en relación a la gestión de su personal.

Estas realidades diferentes tienen su máxima expresión en la existencia de diferentes fórmulas convencionales, ahí tenemos a la Agencia Tributaria absolutamente autónoma y con convenio propio o las entidades gestoras de la Seguridad Social con niveles de autonomía sensiblemente superiores a otros ámbitos, autonomía que afecta incluso al ámbito presupuestario y condiciona a cuestiones tan relevantes en materia de igualdad de género como la fijación de incentivos.

Pero incluso entre aquellos que se rigen por idénticas normas en materia de personal hay diferencias notables respecto a la composición de la plantilla, a las jornadas laborales, a los tipos de vinculación jurídica del personal, a los modelos retributivos, a las cargas de trabajo e incluso en cuanto a la ciudadanía hacia quienes se dirigen sus actuaciones.

Y todas estas realidades, según el mandato recogido en la LOI, deben integrarse en un único Plan de Igualdad.

Es por ello que desde CCOO siempre hemos defendido y seguimos defendiendo que la elaboración del diagnóstico que debe dar pie al Plan de Igualdad AGE debe ser realizado en cada departamento u organismo y que debe realizarse un informe diagnóstico sobre cada uno de ellos. Entendemos que de la agregación de datos para la realización de un único informe se obtienen conclusiones que no se ajustan a la realidad. Esto es perfectamente comprensible con un ejemplo: en las entidades gestoras de la Seguridad Social y el SEPE, aunque con diferentes cuantías, todo el personal percibe retribuciones complementarias mensualmente, una parte fija y otra variable, denominadas productividad, son casi 50.000 personas trabajadoras si sumamos sus plantillas, si se hace un único ítem parecerá que un elevado número de personas de la AGE perciben este tipo de retribuciones y sin embargo esa apreciación no se corresponderá con la realidad.

2. No partimos de cero, tenemos la evaluación del II Plan pero debemos darle el valor que tiene ya que desde CCOO consideramos que al carecer el II plan de un diagnóstico adecuado, la evaluación es incompleta y sensiblemente sesgada.

## **Diagnóstico**

En la AGE, como denunciábamos reiteradamente desde el SAE de CCOO, nunca se ha realizado un diagnóstico de situación, desde luego no lo es el que nos presentan como parte del borrador facilitado y aunque somos conscientes de la complejidad que supone realizar una recogida de datos en un ámbito como el nuestro, debe quedar claro que desde CCOO entendemos que no se puede elaborar un Plan de Igualdad sin realizar el diagnóstico de la situación sobre la que se pretende intervenir, aunque sea un tercer Plan.

Es imprescindible, como indica incluso el TS, la realización de un diagnóstico de carácter general que abarque a toda la AGE, basado en el análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadoras y trabajadoras.
- Los contenidos del convenio colectivo vigente para el personal laboral, así como de las normas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación al personal laboral y funcionario

Respecto a las materias que deben ser objeto de estudio para la realización del diagnóstico desde CCOO entendemos que esta claramente recogidas en el RD 6/2019 y en el RD 901/2020. Materias que, como mínimo, deberían considerarse, siempre para personal laboral y funcionario a fin de abarcar a la totalidad de las personas trabajadoras de la AGE y, recordamos que deben estar siempre desagregados por sexo. Sobre esta base relacionamos a continuación las que consideramos imprescindibles. La recogida de datos debe darse en cada departamento u organismo y será sobre estos datos específicos de cada organismo o departamento sobre los que se realizará el primer informe diagnóstico:

- Los datos generales desagregados por sexo que tendrían que recoger la totalidad de la plantilla, personal laboral y funcionario, desagregada por:
  - Sexo
  - Edad
  - Tipo de vinculación jurídica
  - Duración de contrato o nombramiento
  - Distribución geográfica, al menos por provincia
  - Ubicación en servicios centrales o periféricos
  - Ubicación en Direcciones o Delegaciones Provinciales o en redes de oficinas

#### **En cuanto al Acceso a la AGE:**

- Evolución de la plantilla en los últimos cinco años:
  - Hombres y mujeres de nueva incorporación.
  - Hombres y mujeres que han sido baja, especificando la causa de la baja (cese, excedencia, jubilación, fallecimiento...etc)

Incorporaciones de los últimos cinco años, distribución de la plantilla por:

- Tipo de vinculación jurídica
- Tipo de contrato
- Grupos profesionales
- Categorías profesionales

- Niveles de Complemento de Destino
- Cualificación académica
- Edad

### **Sobre las características de la plantilla**

- Distribución por grupos de edad.
- Distribución por tipo de vinculación jurídica
- Distribución por tipo de contrato
- Distribución por tipo de jornada
- Distribución por NCD, categoría o grupo profesional y antigüedad
- Distribución por NCD , categoría o grupo profesional y nivel de estudios.
- Distribución por NCD , categoría o grupo profesional y causa de baja en la AGE

### **Provisión de puestos**

- Distribución por forma de acceso a la AGE (libre, traslado de otra administración, interinidad, contrato eventual..etc.)
- Distribución por forma de acceso al puesto actual (libre, promoción interna, consolidación, sentencia judicial, Concurso, libre designación, comisión de servicios, personal eventual, adscripción provisional, adscripción temporal...etc.)

### **Datos sobre ámbitos funcionales**

A fin de determinar si existe segregación ocupacional es imprescindible conocer las funciones y tareas que desempeñan mujeres y hombres en la AGE. Es pues necesario realizar el análisis de las áreas funcionales donde unas y otras desempeñan su trabajo. Análisis que en relación al personal funcionario se debe realizar a través del conocimiento del número de hombres y mujeres que conforman cada uno de los cuerpos y escalas existentes en cada uno de los departamentos y organismos, por NCD, categoría o grupo profesional y para el personal laboral a través del estudio de la distribución de hombres y mujeres por Áreas funcionales y categorías profesionales existentes en cada una de ellas.

### **Datos sobre retribuciones.**

- Distribución por horas semanales de trabajo por niveles, categoría o grupo profesional.
- Retribución media por hora por cada uno de los niveles , categorías y grupos profesionales
- Media para cada una de los niveles de complemento de destino, categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base, antigüedad o complementos fijos).
- Identificación de las horquillas de complementos específicos para cada NCD y ubicación por sexo del personal funcionario en cada uno de los complementos

- específicos por NCD.
- Media para cada uno de los niveles de complemento específico de cada NCD de personal funcionario
  - Media para cada una de los niveles de complemento de destino, categorías o grupos profesionales para cada uno de los componentes salariales variables (productividades, mayor dedicación, mayor vinculación, horas extras...etc.)
  - Media para cada una de los niveles de complemento específico para cada NCD, grupos y categorías profesionales de gratificaciones
  - Media de ayudas de acción social recibidas por nivel de complemento de destino, grupos y categorías profesionales
  - Media de percepciones por participación como ponentes en cursos de formación, jornadas...etc. realizadas en el ámbito AGE por nivel de complemento de destino, grupos y categorías profesionales

### **Datos sobre formación continua y formación interna**

- Número total de acciones formativas programadas.
- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa, sea cual haya sido la duración (jornadas, cursos...etc.).
- Número de mujeres y hombres que han participado en cursos para niveles directivos y pre-directivos.
- Personas participantes en acciones formativas dirigidas a personal directivo o pre-directivo, de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas).
- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas a iniciativa de la dirección y en cuantas lo ha hecho a iniciativa propia.
- Personas que disfrutan de becas o ayudas para la formación.
- Horas de formación recibidas por hombres y mujeres en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
- Personas participantes en acciones formativas de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas).
- Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.

### **Datos sobre Formación en Igualdad de Género**

- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en materia de igualdad o violencia de género en el último año sea cual haya sido la duración (jornadas, cursos...etc.).
- Número de mujeres y hombres que han participado en cursos de igualdad específicamente diseñados para niveles directivos y pre-directivos
- Personas participantes en acciones formativas de igualdad de larga duración (más de 150 horas), de duración media (60- 150 horas) y de corta duración (20-60 horas), independientemente de la fórmula de impartición.
- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas de igualdad a iniciativa de la dirección y en cuantas a iniciativa propia.

- Horas de formación en igualdad recibidas por hombres y mujeres en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
- Número de cursos programados sobre estas materias con especificación de los que se han realizado de forma presencial y cuales se han realizado on-line.

### **Datos sobre promoción**

- Promociones de hombres y mujeres en los últimos dos años por niveles categorías o grupos profesionales.
- Cambios de nivel, categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso oposición, concurso oposición, concurso, sentencia judicial, libre designación, comisión de servicio por sexo
- Media de tiempo necesario para la promoción de hombres y mujeres por NCD complemento de destino, grupos y categorías profesionales, estudiado entre las personas que han promocionado.

### **Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

- Número de solicitudes presentadas, número de aprobados y enumeración de los denegados, por causa de denegación, durante los últimos dos años de todos los permisos, suspensiones temporales y excedencias derivados de los derechos contemplados en la normativa aplicable al personal laboral y funcionario de la AGE y especialmente:

#### A) Con derecho a retribución

- Incapacidad temporal
- Permiso para pruebas de fertilidad
- Maternidad.
- Paternidad.
- Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
- Suspensión por riesgo durante el embarazo.
- Suspensión por riesgo durante la lactancia.
- Permiso de lactancia.
- Acumulación del permiso de lactancia.
- Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
- Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.

#### B) No retribuidos:

- Reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas
- Reducción de jornada por cuidado de otras personas de la familia, especificando si la relación familiar es directa o política
- Excedencia por cuidado de hijos e hijas
- Excedencia por cuidado de otras personas de la familia con especificidad de si la relación familiar es directa o políticas familiares

### **En relación a situaciones de especial protección**

- Número de víctimas de violencia de género que han hecho uso de los derechos contemplados en la normativa vigente para personal laboral y funcionario, especificado por derechos reconocidos
- Número de solicitudes realizadas que han sido denegadas en relación al ejercicio de derechos de víctimas de violencia de género.
- Número de personas que han denunciado situaciones de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo que han sido valoradas a favor de quien denuncia

### **Estructuras funcionales, organizativas, negociación colectiva y representación del personal**

- Número de hombres y mujeres que conforman la estructura de negociación colectiva de la AGE en representación de la Administración y de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General y las comisiones de ella dependientes, en las Mesas Departamentales o de otros organismos y las comisiones de ellas dependientes, en la CIVEA del III CU y sus comisiones derivadas.
- Número de Hombres y Mujeres identificados como portavoces en los ámbitos señalados en el punto anterior, tanto por parte de la administración como de las organizaciones sindicales.
- Número de hombres y mujeres responsables de las Unidades de Igualdad.
- Número de mujeres y hombres elegidas como representación unitaria de la plantilla, como parte de Comités de empresa o de juntas de personal y designadas representantes sindicales por las organizaciones sindicales, desagregados, además de por sexo, por edad, niveles, grupos o categorías profesionales.

### **Estudio Cualitativo**

El estudio cuantitativo debe ser complementado con un análisis cualitativo a través de la realización de encuestas que nos permitan conocer la percepción que, sobre la igualdad de trato y oportunidades en general y en nuestro ámbito en particular, tienen las personas trabajadoras de la AGE y con el análisis de los contenidos del convenio colectivo vigente para el personal laboral, así como de las normas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación al personal laboral y funcionario.

### **Seguimiento y Evaluación**

Para todas y cada una de las variables propuestas será necesario formular indicadores que nos permitan su análisis. Desde CCOO entendemos que desde el punto de vista del análisis cuantitativo podremos utilizar, entre otros, cuatro tipos de indicadores, los más utilizados en los análisis desde la perspectiva de género, que podrán darnos una

imagen simplificada y objetiva de todas y cada una de las tablas obtenidas:

- **Índice de concentración.** Se define como el porcentaje de personas de un mismo sexo que tienen una misma característica dentro del total de personas de su propio sexo. Desde la perspectiva de género habitualmente se utiliza como indicador dentro del mismo sexo
- **Índice de distribución.** Se define como el porcentaje de personas de un sexo en relación al otro sexo. Se utiliza como indicador entre ambos sexos.
- **Brecha de género.** Es la diferencia entre las tasas femeninas y masculinas de una variable determinada.
- **Índice de feminización.** Nos permite conocer el número de mujeres respecto al número de hombres en una categoría determinada. Se obtiene simplemente dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Lo deseable en este índice sería un valor igual a 1.

Aunque en ningún caso se debe olvidar que, los indicadores deben ser elegidos para cada para cada proyecto o programa y deben relacionarse directamente con los objetivos planteados. Deben ser construido en y para el diagnóstico primero y para la evaluación y seguimiento el Plan de Igualdad después

### **Diagnósticos en cada uno de los ámbitos que configuran la AGE**

Tras todo lo mencionado es necesario apuntar que, como se ha defendido a lo largo de esta exposición, desde CCOO entendemos fundamental establecer estrategias y contenidos que se que se ciñan a las especificidades de lo que se pretende combatir y no se limiten a los aspectos generales que habitualmente provocan que lo específico se disuelva en lo general. En otras palabras, los análisis de carácter general, si bien ofrecen una información valiosa pueden dar lugar a interpretaciones que no se ajusten a las realidades de los ámbitos específicos y su utilización en exclusiva puede dar lugar a que discriminaciones existentes en algunos ámbitos permanezcan ocultas y por tanto eliminar las posibilidades de intervención sobre las mismas.

Como hemos mencionado anteriormente, consideramos que la AGE es un universo conformado por elementos que no se ajustan a un patrón homogéneo y como consecuencia entendemos imprescindible la realización de un diagnóstico de situación en cada uno de los departamentos, organismos, agencias públicas y otras entidades.

### **Diagnóstico específico personas LGTBIQ+**

Si lo que se pretende es incluir a estos colectivos en el Plan de Igualdad de la AGE es necesario establecer una clara diferenciación respecto al tratamiento de la igualdad de género

Resulta evidente que en la elaboración del diagnóstico no se va podrá hacer una cuantificación de las personas LGTBIQ+ que están trabajando, eso supondría obligarlas a visibilizarse , de lo que se trata es de dar visibilidad a las prácticas existentes en nuestra administración que de manera directa o indirecta discriminen a las personas LGTBIQ+ tanto en el acceso como en la carrera profesional , en materia

de conciliación , en cuanto a salario o en relación a entornos violentos , acoso por razón de orientación sexual....etc.. Para ello deben analizarse las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, conciliación, salud laboral, etc. desde otras perspectivas diferentes la de género perspectiva

## El Plan de Igualdad

Tal y como se establece en la Ley orgánica 3/ 2007, a partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos básicos cualitativos y cuantitativos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos básicos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Habrá además que formular indicadores viables vinculados a cada una de las medidas que se aplicarán para su evaluación.

Tras todo lo mencionado en relación al Plan de Igualdad de la AGE, hay una pregunta a la que debemos dar respuesta y se refiere a la idoneidad de realizar un solo plan de igualdad que abarque todo nuestro ámbito o realizar varios, un plan de igualdad de carácter general al que se sumarían planes de igualdad de todos los departamentos y organismo dependientes o vinculados a nuestra administración.

Desde el punto de vista jurídico, en opinión de CCOO, existe cobertura para las dos opciones, dado que si bien la ley orgánica 3/2007 establece en el Art. 64 que

*El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El EBEP determina en su disposición adicional 8ª

- 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Por otro lado, quien legisla, consciente de que la realidad en las grandes empresas no es homogénea y de que, en algunas de sus secciones o divisiones, pueden darse situaciones específicas que afecten a la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras, establece en su Art. 46.3 que

*Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

A mayor abundamiento, en la práctica se considera empresa a la que posee un CIF independiente y es sobre esa base sobre la que se contabiliza el volumen de personal para la realización de un plan de igualdad, que debería ceñirse a lo establecido en la disposición adicional 11.18 de la ley de igualdad que afirma:

*Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:*

*a. En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.*

*b. En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.*

Como decíamos cualquiera de las dos opciones se ajustaría a la normativa al efecto. Nuestra respuesta debe pues versar sobre la idoneidad de elegir una u otra opción.

Desde CCOO partimos siempre de la base de que el objetivo de la existencia de un plan de igualdad es intentar corregir las disfunciones y discriminaciones que es materia de igualdad trato y oportunidades, se producen en nuestro mundo laboral. Desde este punto de vista de lo que se trata es de encontrar la fórmula mas idónea para dar respuesta a este requerimiento.

En CCOO consideramos que **la fórmula más deseable** sería la que estableciera una Plan General que actuara además como marco para toda la AGE y que propiciara o estableciera la necesidad de negociación de planes de igualdad específicos en todos los ámbitos, respetando siempre el criterio de complementariedad, es decir que cada uno de los departamentos u organismos, realizado su diagnóstico, se centraran en el establecimiento de medidas exclusivamente para aquellas materias donde los resultados arrojaran claras disfunciones respecto a lo establecido en las conclusiones del informe diagnóstico general, así se actuaría exclusivamente sobre las discriminaciones particulares de cada ámbito a la vez que se seguirían las directrices del Plan de Igualdad general , que decíamos actuaría como marco.

Por otro lado no nos negaríamos a **aceptar una fórmula diferente**: La existencia de un único Plan de Igualdad para toda la AGE pero con la condición de que estableciera la obligación de realizar un diagnóstico de situación para cada una de las entidades que estuvieran bajo su paraguas, consensuado con la representación de la plantilla en ese ámbito y que, de detectarse disfunciones respecto a lo establecido en el diagnóstico y Plan de Igualdad de la AGE, se estableciera la obligación de introducir medidas dirigidas a corregir las discriminaciones detectadas en el organismo, agencia, departamento o ente de que se tratara, que por supuesto tendrían idéntico tratamiento que las recogidas en el Plan de Igualdad y se incluirían en el mismo pero como medidas de aplicación parcial, exclusivamente para el ámbito de que se tratara. La propuesta presentada por la administración ya admite el establecimiento de medidas de carácter departamental, por lo que este planteamiento no resultará ajeno.

Como colofón, repetir que desde CCOO entendemos que la metodología para elaborar el Plan de Igualdad de la AGE, debe ajustarse a lo establecido en el Art. 46 de la LOIEMH

- Diagnóstico de situación
- Informe diagnóstico
- Identificación de Objetivos generales y específicos

- Establecimiento de las medidas necesarias para alcanzar los mencionados objetivos
- Fijación de sistemas de seguimiento y evaluación

Porque no podemos engañarnos, sin alguno de estos elementos no estaríamos ante un auténtico Plan de Igualdad.

Entendemos necesario dejar claro que hay algunos aspectos que desde CCOO consideramos fundamentales respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral:

- Acceso al empleo en igualdad
- Igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional o lo que es lo mismo equiparar las posibilidades de promoción profesional de unas y otros.
- Identidad de retribuciones, incluyendo las retribuciones fijas y periódicas y aquellas que no lo son.
- Persecución del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia contra las mujeres, facilitando a las víctimas todas las medidas que sean necesarias para llevar adelante su vida laboral y personal sin pérdida de derechos laborales y retributivos y con ausencia de riesgos.

Como colofón, si se determina la incorporación de los colectivos LGTBIQ+ sería necesario determinar los ejes necesarios para dar cobertura a sus necesidades específicas, y las desarrollaremos, aunque desde el SAE de CCOO apostaríamos por establecer una clara diferenciación entre la desigualdad y discriminación de género y las derivadas de la identidad de género, orientación y/o identidad sexual por entender que no son comparables.