

Sra. Directora General:

En este período bastante oscuro en relación a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, nos ha resultado muy halagüeño repasar las declaraciones de su predecesora a la Revista Trabajadora nº 54 de nuestra organización sindical, publicación centrada en el tema de la equidad salarial, un tema de absoluta actualidad en esta fechas y sobre el que desgraciadamente la AGE permanece ajena.

Suponemos que no es necesario mencionar que compartimos la mayoría de las afirmaciones de aquella entrevista, con especial énfasis las relativas a la necesidad de diagnosticar la brecha salarial para buscar las razones que la provocan y poder eliminarla, porque eso es justo lo que hemos defendido siempre desde el SAE-CCOO. Celebramos además que se defiendan en la misma el uso de la herramienta elaborada por el Instituto de la mujer para hacerlo, ya que desde el SAE de CCOO siempre la hemos puesto como ejemplo y defendido su utilización.

Es más, el Sector de la Administración General del Estado de las Comisiones Obreras, ante la imposibilidad de obtener un diagnóstico adecuado en la negociación del II plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE, también en el tema retributivo, para intentar paliar el problema, propusimos como medida a incluir en el plan el análisis de la brecha salarial de género y hacerlo con la mencionada herramienta.

Así planteado parecía que solicitábamos una quimera, pero no pedíamos la luna. Somos conscientes del tamaño, la variedad y dispersión geográfica y funcional de nuestra administración, sabemos que no hay homologación retributiva y que cada ámbito es una especie de reino de taifas en este aspecto y por ello entendemos que las dificultades para hacer el análisis de brecha salarial de género en la totalidad de la AGE son enormes.

Precisamente ese conocimiento llevó a la representación del SAE-CCOO a rebajar la ambición al respecto, a rebajarla tanto que al final del proceso de negociación ya solamente se pretendía la aplicación la herramienta del Instituto de la Mujer en sólo un espacio ¡solo uno!. Nos valía cualquiera con que perteneciera al ámbito AGE. No nos importaba el tamaño, podía ser pequeño como el propio Instituto de la Mujer o grande como el MEYSS, tampoco la forma jurídica, podía ser un organismo autónomo como el SEPE o MUFACE, una agencia como la AEAT e incluso los Servicios Centrales de algún departamento como el MSSSI, incluso propusimos al propio Instituto de la Mujer y finalmente hasta dejábamos la elección a discreción de la administración.

Pero por desgracia la administración no sólo se negó radicalmente a entrar en este tema, impuso además hacer constar, en el eje 5 del II Plan, la afirmación rotunda de que no solo en la AGE sino en todo el sector público, no hay discriminación retributiva. Se dice textualmente:

En el sector público, tenemos que señalar que, las retribuciones básicas y complementarias de las empleadas y empleados públicos (complemento de destino, complemento específico) vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas. Las retribuciones complementarias no deberían tampoco dar lugar a desigualdad en su determinación. De hecho, de producirse una discriminación en la retribución, según la normativa vigente, ésta sería sancionable.

Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
C/ Condesa de Venadito, 34. 28027 Madrid

Una falacia absolutamente inaceptable, rebatida por fuentes que le parecerán más autorizadas que CCOO: el INE o el Banco de España cifran en un mínimo del 15% la brecha salarial en el sector público.

Lo único que podría entenderse referido a análisis salarial en ese Plan se recoge en la medida E.54. *El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desarrollará medidas para detectar los desequilibrios que pudieran existir, brecha salarial y niveles, teniendo en cuenta los porcentajes de mujeres y hombres dentro del personal adscrito al Departamento, con respecto a otros colectivos de la AGE. Medida puramente demagógica ya que las retribuciones de otros colectivos de la AGE son absolutamente desconocidas toda vez que en nuestra administración no se permite su análisis. No tenemos noticias de que en el Departamento al que pertenece se haya hecho nada, probablemente porque a la administración, al igual que le ocurría a nuestra representación en la negociación, le resultará difícil identificar un contenido.*

Como consecuencia de la negativa radical de la Dirección General de Función Pública a entrar en el análisis de la brecha salarial el SAE de CCOO no es firmante del II Plan de Igualdad de la AGE. A pesar de ello tenemos muy claro que no cejaremos en el empeño de conseguir que los empleados y empleadas públicas de nuestro ámbito tengan los mismos derechos, también en materia de igualdad de género, que el resto de las personas trabajadoras tanto del sector público como del sector privado de este país.

Ahora esperamos la aprobación de ese *Plan Especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial* (anunciado ya hace dos años sobre el que suponemos siguen trabajando porque hace un par de meses lo ha mencionado la Sra. Báñez) ya que suponemos que permitirá analizar la brecha salarial en la AGE, en toda la AGE. No resultaría creíble que el instrumento que facilitará que la igualdad esté presente en todas las políticas de la Administración del Estado, obvie a la propia administración responsable de ejecutar esas políticas.

Pero la aprobación del plan mencionado no se concreta y para demostrar que además de hablar desde su Dirección General se actúa, desde el SAE-CCOO le proponemos que abran el camino al análisis de la Brecha Salarial de Género en esta administración, instando la aplicación en el ámbito que dirige, el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, de su propia *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*.

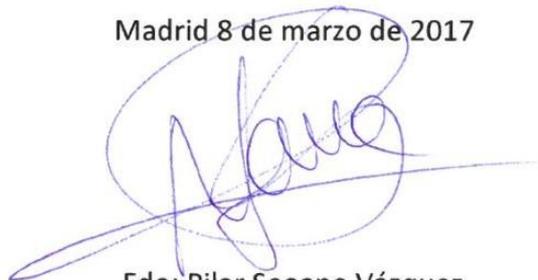
Se trata simplemente se trata de que sigan el ejemplo de las empresas incluidas en la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), red en la que según el estudio realizado por el Instituto de la Mujer y publicado hace pocos días, la medida más implementada es el análisis de la brecha salarial de género, en porcentajes que llegan al 100% en las grandes empresas y al 97,1%% en las pequeñas y medianas.

Desde el SAE de CCOO entendemos que ni desde del Gobierno ni desde esta administración se puede seguir manteniendo un doble mensaje, uno hacia la ciudadanía defendiendo la igualdad entre mujeres y hombres y otro en el interno negándola a las personas trabajadoras de nuestro ámbito.

Compartimos sus discursos y esperamos que su contenido refleje exactamente lo que piensan, pero además es necesario que además de decirlo lo pongan en práctica, solo de esta forma se podrá avanzar en igualdad de género.

A la espera de respuesta a nuestra propuesta, un saludo.

Madrid 8 de marzo de 2017



Fdo: Pilar Seoane Vázquez

Portavoz del SAE-CCOO en la CTI de la AGE