



servicios a la ciudadanía  
economía y hacienda sae

federación de servicios a la ciudadanía  
sección sindical estatal economía y hacienda

**CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa**

**GRUPO DE TRABAJO IGUALDAD  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD**

**18-10-2017**

La desigualdad laboral y salarial que soportan las mujeres continua existiendo con una dimensión cualitativa y cuantitativa de calado. La crisis, la gestión de la misma, y las diferentes reformas laborales han incidido negativamente en la negociación colectiva, teniendo nefastas consecuencias en las condiciones laborales de los y las trabajadores/as, pero especialmente entre las mujeres, expuestas también a discriminaciones directas e indirectas. Lejos de lo que aún ciertos sectores insisten en negar, estas discriminaciones no son ajenas a la Administración General del Estado en general, ni al *Ministerio de Economía, Industria y Competitividad* en particular. La Igualdad de Oportunidades sigue siendo una asignatura pendiente, como demuestran hechos objetivos y concretos en el ámbito de nuestro ministerio: casos de denuncias por acoso sexual en la Delegación Provincial del INE de Murcia, por ejemplo, o la exclusión de una mujer en el acceso a un puesto de trabajo que había conseguido tras un proceso selectivo por haber dado a luz y no poderse incorporar al mismo con inmediatez. Sin duda, no es gratuito, ni accesorio, sino más bien prioritario y ampliamente justificado, abordar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como punto estratégico en las relaciones laborales de nuestro ámbito, y hacerlo de manera seria y comprometida desde el **Grupo de Trabajo de Igualdad**.

El pasado 18 de octubre tuvo lugar la última reunión de este **Grupo de Trabajo**, en la que desde CCOO denunciemos el abandono que se está produciendo en formación en Igualdad. Subrayamos especialmente que en organismos como el *CIEMAT* dicha formación *brilla por su ausencia*. A ello se añade el evidente desinterés mostrado por sus gestores, que delegan toda iniciativa al INAP y a las actividades que pueda o no ofrecer y/o desarrollar en este sentido. El mismo y palpable desinterés se evidencia en otro OPI como es el *Instituto Carlos III*, que por enésima vez no ha enviado a ningún representante a este Grupo Técnico.

De igual manera CCOO denuncia también la *deformación en igualdad*, especialmente preocupante entre l@s emplead@s de niveles más altos, los y las responsables de centros, oficinas y equipos de trabajo. Un obstáculo para crear una cultura

organizativa en los organismos basada en valores coherentes con la igualdad de oportunidades.

Lamentable ejemplo de esta *deformación* es la **viñeta de carácter sexista** recogida en el *Manual de Formación para Facultativos y Diplomados Estadísticos del Estado del INE*, así como su consiguiente utilización en la sesión formativa impartida a principios de julio de este año, y dirigida a preparar a responsables de equipos, que actualmente ya están ocupando sus puestos. Aquí se muestra:

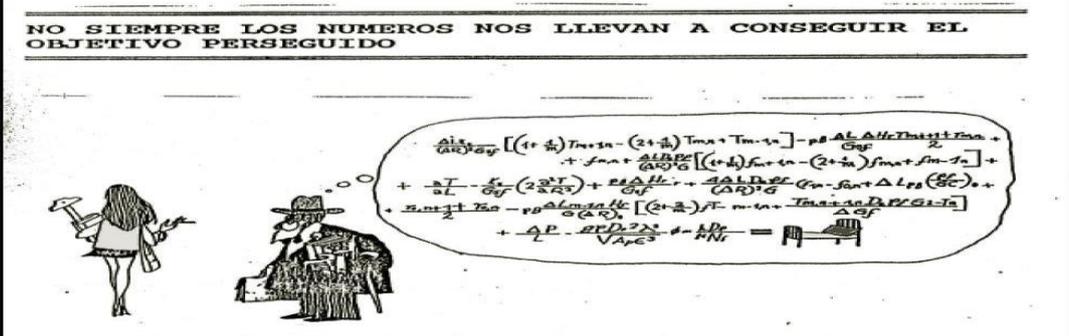
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

IN  
e

## 5. El DEE en delegaciones

### 5.3 El control numérico no es suficiente

**NO SIEMPRE LOS NUMEROS NOS LLEVAN A CONSEGUIR EL OBJETIVO PERSEGUIDO**



**Hay que acompañarlo con:**  
**Controles visuales, circunstancias especiales personales, atención agentes "sin fallos", etc**

Destacar que el director de dicha sesión fue un *Facultativo*, responsable de una de las principales Delegaciones Provinciales del INE, y que acabó dirigiendo disculpas por mail a los asistentes, acuciado por la llamada de atención desde la Presidencia del INE a la que había llegado previamente las quejas y malestar por parte de alguno de los asistentes. La representación del INE en este Grupo nos respondió a lo monárquico: *“fue un error, no volverá a ocurrir”*. Para prevenir que estos comportamientos se reproduzcan, desde CCOO plantearemos al INE una propuesta formativa dirigida a Directores de oficinas y Jefes de Equipo, en que la formación en Igualdad tenga un papel de relevancia, a la vez que transversal. La Administración indica su escepticismo para hacer que l@s emplead@s de niveles más altos y con funciones directivas participen voluntariamente en este tipo de acciones formativas. Propone que los conceptos, sensibilización e información sobre igualdad sean incorporados poco a poco a través de inclusión de módulos que complementen las acciones formativas generales. Sin embargo, desde CCOO entendemos que esto no debe plantearse como una cuestión de interés particular, es una cuestión de obligado cumplimiento: formarse multidisciplinariamente debe ser una exigencia para quien

tiene que ejercer unas responsabilidades concretas vinculadas a salarios y productividades procedentes del erario público.

CCOO señala también a la Administración la necesidad e importancia de desarrollar campañas e iniciativas para dar impulso a efemérides significativas, como pueda ser la del próximo 25 de Noviembre, **Día Internacional contra la Violencia de Género**, una lacra social deplorable que exige un compromiso proactivo desde organismos que trabajan al servicio de la ciudadanía. Manifiestos con posicionamientos sobre ésta y otras cuestiones de impacto y calado social, información a través de charlas, folletos explicativos... acciones con las que se pueda informar al personal, y promover su interés y concienciación. La Secretaría de RRHHs del Ministerio dice tomar nota... no así el INE, cuya representante nos sorprende diciendo que esas campañas son inviables ya que todos los días son merecedores de alguna dedicatoria, como la lucha contra el SIDA, el cáncer, el ELA... Esta vez es la propia Administración, la Secretaría de RRHHs del Ministerio, la que inmediatamente le recuerda que hay una diferencia clave en la celebración de unas efemérides respecto a otras: la del imperativo legal existente en materia de Igualdad, de acuerdo a lo establecido en la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y en cumplimiento del *II Plan de Igualdad de la AGE*. La ignorancia puede ser muy atrevida.

Finalmente, señalar que, a propuesta también de CCOO, se reafirma con la Administración el compromiso mutuo de trabajar en la **adaptación de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género** para el Ministerio, que dé garantías y seguridad a las posibles víctimas de estas situaciones y a los agentes que deban intervenir en la resolución de las mismas. La confusión existente a la hora de afrontar estos casos, la improvisación como principal alternativa, confirma la necesidad del mismo. Prueba evidente de ello es el tratamiento dado al **caso de acoso sexual** en la **Delegación provincial del INE de Murcia**, en la que, por cierto, se está a la espera de las conclusiones de la evaluación de riesgos psicosociales realizada recientemente.

Mucho camino por andar...que no os duerman con cuentos.



**SEGUIREMOS INFORMANDO...**