

## NOTA INFORMATIVA

### III PLAN DE IGUALDAD AGE PRIMERA REUNIÓN (A pesar de lo que diga la ministra)

---

23 de octubre de 2020

Hace pocos meses desde el Sector de Administración del Estado de las CCOO, publicamos una nota manifestando nuestra preocupación por los derroteros que estaba tomando la actividad por parte de la Administración en relación al III Plan de Igualdad de Género en la AGE y en los organismos Públicos vinculados dependientes de ella acompañado de la total ausencia de negociación con las OOS presentes en la MGNAGE. En la nota avisábamos de que, como habitualmente en estos temas, la administración parecía haber decidido ir por libre, hacerlo todo por su cuenta para darnos un plato ya cocinado que probablemente no se ajustaría a la receta establecida normativamente. Pues bien aunque no tenemos conexión con los oráculos, a nuestro pesar hemos de decir que nuevamente hemos acertado, hace apenas tres días nos han enviado el borrador del III Plan de Igualdad AGE, un borrador de un plan completo.

Curiosamente mientras la administración se enclaustraba para construir su documento, la Ministra Darías se paseaba por España adelante contando que el III Plan se estaba negociando, que la negociación estaba muy avanzada y hasta a las Canarias se llevo el mensaje de que el III plan de Igualdad de la AGE tendría como objetivo *combatir los roles y estereotipos que están en la base de las desigualdades, eliminar brechas salariales y crear las condiciones para que la igualdad sea real, especialmente en los puestos directivos.* ¿Sabrá la Ministra lo que están haciendo?

Hoy, tras dos años de inactividad, a pesar de las reiteradas exigencias del Sector de la Administración del Estado de CCOO, se ha celebrado la primera reunión de negociación del III Plan de Igualdad, en ella desde CCOO les hemos recordado que el Plan de Igualdad AGE está regulado en el art. 64 de la ley orgánica 3/2007 y que dado que la norma no define procedimiento ni contenidos específicos para nuestro ámbito siempre se ha entendido que el plan debe ajustarse a lo establecido con carácter general para los planes de igualdad en el capítulo III del título IV, de la misma norma, artículos 45 y siguientes. En el propio texto del borrador de plan incluso la administración hace referencia al art. 45 para decir que se ajustan al mismo. También les hemos apuntado que, además este capítulo de la LOI ha sido perfeccionado en dos ocasiones, una en el RD 6/2019 y otra muy recientemente en el RD 901/2020, la negociación del nuevo Plan debería adaptarse a esta nueva normativa, en cuanto al procedimiento de elaboración del Plan y en cuanto los contenidos del mismo.

Curiosamente la administración ha decidido saltarse las normas y además de obviar, como ya comentamos, totalmente la participación de la representación de la plantilla, nos han enviado un Plan completamente cocinado, con un diagnóstico ya realizado basado según nos cuentan en:

- El informe de evaluación del II Plan, que en su momento ya hemos criticado hasta la saciedad y para el que se inventaron hasta los indicadores porque habían aprobado un plan que no los tenía, el II Plan que CCOO no firmó.
- Un estudio de brecha salarial en la AGE realizado al parecer por la DGFP del que desconocemos absolutamente todo, incluidos los conceptos salariales sobre los que se ha realizado o las variables que se han tenido en cuenta para ajustarlo, si es que alguna se ha tenido en cuenta. Hemos pedido que nos lo pasen porque dudamos que hayan tenido en cuanto los salarios reales de la AGE. Les hemos dicho que no creemos que hayan tenido en cuenta las retribuciones periódicas que no aparecen en el BOE como las productividades de mayor dedicación o mayor vinculación, esas que prácticamente todos los puestos de NCD 26 y superiores perciben, tampoco otro tipo de productividades como las que perciben de Subdirecciones Generales en adelante y que suponen de 30.000 a más de 100.000 euros anuales,

tampoco creemos que hayan tenido en cuenta las gratificaciones, ni los ingresos derivados de impartir cursos, ponencias y jornadas que suponen una cuantía significativa en determinados ámbitos, hay ponencias en eventos de la AGE que se pueden abonar a 600 euros cada una euros o tal vez más .

- La revisión documental y análisis comparado de planes de otras AAPP y normativa de referencia, tanto de la UE como de la ONU, que suponemos que habrán hecho para *hacer el japonés* porque en teoría no es necesario, es más los Planes de Igualdad deben ajustarse como un guante a la realidad en la que se deben aplicar, si no se hace así no sirven de nada como se ha demostrado con los dos últimos planes de la AGE.

Como se ve nada que ver con el análisis de la realidad laboral que se establece en la legislación vigente.

Pero además:

- Se olvidan completamente de la diversidad de la AGE, conformada por una multiplicidad de Ministerios y Organismos con objeto y características sensiblemente diferentes.
- El análisis se realiza con datos agregados y resultados expresados en porcentajes, algo que está claro que no se hace de forma casual sino con el claro objetivo de evitar la identificación de los nichos de desigualdad y/o discriminación.

Olvidan que si nuestro objetivo es la igualdad entre hombres y mujeres, es importante analizar las situaciones para descubrir en las que se da esa discriminación con detalle, estudiar los datos, ver en dónde existe verdaderamente y cuáles son sus causas.

Se hablo también del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que acordado en 2011 y publicado entonces en el BOE está pendiente de publicación como Real Decreto , requisito que la Ley Orgánica 3/2007 establece como imprescindible para que sea de aplicación en su disposición final sexta. Después de 9 años nos dicen que existen razones jurídicas argumentabas por al Abogacía del Estado y las inspecciones de Servicios para no elevarlo a RD. Pediremos formalmente esos informes, En este tema les hemos recordado la PNL de Unidas Podemos en relación al desarrollo y publicación del protocolo acordado, aprobada el 23/9/2020.

No entramos en el análisis de Ejes ni medidas, pero desde CCOO si apuntamos que:

- No compartíamos la inclusión de las personas LGTBIQ+ como parte de un eje y además de un eje cojo porque, desconocemos las razones, pero han decidido mutilar al colectivo y le han quitado a Gays, a Queer y todo lo recogido en el +, así que se queda en LTBI ¡y no es un error !. Desde el SAE de CCOO queremos que las personas LGTBIQ+ se ubiquen en el Plan pero como ámbito propio, completo, desde diagnóstico a medida hasta protocolos. Un plan con dos ámbitos claramente diferenciados. O mejor que tengan uno propio.
- Que las obligaciones legales que recogen como medidas no deben serlo, la ley hay que cumplirla y no considerarla una concesión graciable. ¿Harían esto con la regulación de Tráfico o la ley de IRPF?
- Que los elemento de gestión encomendada a la administración como la transposición de una directiva comunitaria o el trabajo necesario para dar cumplimiento a unos artículos de una ley no pueden incluirse como medida. A este paso meten en el eje de violencia la aprobación de la RAI homónima en el SEPE ¡y se congratularan de lo bien que se cumple la medida porque reconocemos muchas!

Se ha decidido comenzar el proceso de negociación sobre **SU** documento, nos dan escasamente un mes , ¡un mes para negociar el plan de igualdad de una empresa que probablemente será la mayor del país!

El próximo miércoles 28 será la primera reunión de grupo de trabajo, os contaremos coma va la cosa, mientras tanto no dudéis en contactar con el SAE de CCOO si necesitas mas información o quieres hacer alguna sugerencia.