



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

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

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

GRUPO TRABAJO DE IGUALDAD

MINISTERIO ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL (MAETD)

4 de marzo de 2021

Las instituciones son un espejo en el que la sociedad se refleja, por lo que tienen una responsabilidad en la transmisión de valores y principios como el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Ministerio es una de esas instituciones, por lo que está llamado a impregnar en su propia cultura organizativa ese principio.

Pero para ser motor de cambio hace falta hacer un diagnóstico previo con el que identificar posibles discriminaciones, dónde y en qué grado se manifiestan. Y para realizar ese diagnóstico hacen falta datos objetivos previos. Recordamos que el III Plan de Igualdad de la AGE fue aprobado el 9 diciembre de 2020 y publicado en BOE el 1 de enero de 2021 **sin la firma de CCOO**, que ha presentado recurso ante el Tribunal Supremo. Las razones para ello nos las da Función Pública con su negativa a realizar un diagnóstico objetivo y transparente que fundamentara los objetivos y ejes del III Plan de Igualdad, unido a que la negociación real con la parte social ha brillado por su ausencia. Cabe indicar que el propio Tribunal Supremo establece como imprescindible la realización de un diagnóstico para negociar un plan de igualdad. La opacidad y la falta de transparencia de la que hace gala Función Pública se traduce en los departamentos ministeriales, como el MAETD, y se refleja especialmente a la hora de estudiar la **brecha salarial de género**.

En la reunión del Grupo Técnico de Igualdad, celebrada el pasado 4 de marzo, nuevamente desde CCOO volvimos a requerir los datos actualizados de las **retribuciones variables**, esto es, de las productividades, gratificaciones, participaciones en jornadas formativas, seminarios... Reiteramos que son las retribuciones variables las que explican la brecha salarial de género en la AGE, en confluencia con otros factores, como los permisos de conciliación. Hacer este estudio supone conocer también la distribución de esas retribuciones por niveles en el caso del personal funcionario, pero también la distribución geográfica (no es lo mismo Madrid que la periferia) y también los centros de trabajo y unidades en los que se encuentra la plantilla (no es lo mismo los SSCC que las Delegaciones), además de otras variables. En esta ocasión el Ministerio sí nos traslada la información por niveles, no así el resto de información solicitada, que indica que solo dará por resolución judicial. En el caso del INE ni siquiera nos la dan por niveles. El temor a la identificación del personal es el argumento esgrimido. Sin embargo, si las retribuciones variables responden a derecho, no es lógica esta falta de la transparencia, más cuando son datos a manejar en un Grupo Técnico sujeto a la confidencialidad de la información que maneja, y cuando esa información tiene además el objetivo de servir de base para adoptar medidas de mejora. Con esta perspectiva, heredada de Función Pública, difícilmente podemos hacer un diagnóstico real de la brecha salarial de género en el Ministerio. El compromiso real por la igualdad implica una voluntad de identificar las discriminaciones para poner medidas preventivas y/o correctoras, según proceda, esto es, para avanzar en igualdad. No podemos seguir la línea "lampedusiana" del "que todo cambie, para que nada cambie", que se traduce en "parecer que se informa, sin informar lo suficiente"

Respecto a la **ejecución del III Plan de Igualdad**, la Unidad de Igualdad del MAETD nos comunica que Función Pública ha establecido una priorización en la ejecución de las medidas, de tal manera que en una primera fase se comenzará trabajando en los dos primeros ejes:

El eje 1, "Medidas Instrumentales para la transformación organizacional". Respecto a este eje, Función Pública pretende poner énfasis en las acciones para fortalecer las Unidades de Igualdad, en la difusión homogénea del III Plan de Igualdad en todos los departamentos ministeriales, y en la elaboración del protocolo de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

El eje 2, "Sensibilización, formación y capacitación", en el que trabajarán inicialmente para organizar una formación en igualdad en 3 niveles: igualdad general, igualdad avanzada e igualdad experta. Cada una de las acciones formativas habrá de tener una duración mínima de 20 horas y serán valoradas en los concursos.

Respecto a la **elaboración del protocolo de acoso sexual**, la Unidad de Igualdad nos informa que próximamente Función Pública convocará a reunión a las Unidades de Igualdad de todos los ministerios. La expectativa es que en ella se presente el borrador de

protocolo en el que se está trabajando, y en el que se contemplaría la figura de la Asesoría Confidencial, tal como se recogía en el acuerdo de 2011. La intención de Función Pública es que este protocolo esté elaborado en el primer semestre del año.

Recordamos que desde CCOO ha sido una reivindicación constante ante Función Pública la elevación a Real Decreto del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo aprobado en Acuerdo de la Mesa General de Negociación del 2011. Y también en este mismo Grupo Técnico, tras solicitarlo reiteradamente, hemos formulado una propuesta de adaptación de ese protocolo a nuestro ámbito a fin de tener una herramienta mínima de protección y cobertura a las posibles víctimas de estas situaciones hasta que el citado acuerdo se elevara a Real Decreto, justificada por los distintos casos que en nuestro ámbito nos permitieron comprobar que las víctimas quedaban aún más expuestas, vulnerables y sin solución ante los puros instrumentos disciplinarios desplegados por la Administración. Nuestra propuesta nunca llegó a prosperar, quedando definitivamente en el cajón del olvido por parte de la Administración al publicarse el III Plan de Igualdad y comunicarse con él la elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual para la AGE. Esperamos que la elaboración del protocolo sea un hecho más pronto que tarde, y que cumpla con la función que debe tener encomendada. Es inasumible el tiempo ya perdido y la indefensión generada.

Hemos de subrayar que esta reunión se produce en vísperas del **8 de marzo, Día Internacional de la mujer**. No es un día de celebración. Es un día para recordar que la lucha ha de continuar cada día, que cada día sigue siendo 8 de marzo porque las desigualdades no solo siguen existiendo, sino que se han visto recrudescidas por la pandemia. En febrero CCOO dirigíamos al Ministerio una propuesta de actuaciones de cara a dar impulso y visibilidad a las reivindicaciones de esta fecha. Celebramos que nuestra propuesta no haya caído en *saco roto*. Aunque no se ha desarrollado tal como la formulamos, sí apreciamos que ha servido en buena medida de inspiración para los actos que se han ido organizando estos días en el Ministerio, como la exposición sobre las estadísticas del INE, fundamentales en la lucha contra la discriminación por sexo, en las que se visualiza con datos objetivos cómo afecta el paro, la atención a los cuidados familiares o la brecha salarial de género a hombres y mujeres.

La campaña internacional, apoyada por la ONU y dirigida a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, “16 días de activismo contra la violencia de género”, se desarrolla anualmente entre el **25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia de género**, y el 10 de diciembre. Desde CCOO hemos impulsado esta campaña en el Ministerio haciendo una ambiciosa propuesta formativa, un seminario-Web titulado “Afrontar la violencia contra las mujeres”, que se celebró el día 10 de diciembre, y que el Ministerio organizó exitosamente con nuestra directa colaboración. En ese seminario web, que tuvo una amplísima participación, pudimos contar con la implicación de grandes y reconocidas expertas en la igualdad de género como Pilar Aguilar, Ángeles Álvarez y Esther Ramos, que nos enriquecieron con sus aportaciones sobre los mecanismos que prevé la legislación para dar cobertura a las víctimas de violencia de género, así como sobre las consecuencias psicológicas producidas por esa violencia. Pero también nos ayudaron a desmontar los comportamientos/actitudes que asumimos como normales cuando no son más que micromachismos que perpetúan las estructuras de desigualdad en nuestra sociedad. De igual manera no podía faltar tampoco en este seminario-web la experiencia y perspectiva de CCOO en el ámbito de negociación de la AGE, y concretamente respecto al III Plan de Igualdad, desde la brecha salarial de género al acoso sexual. Cuatro perspectivas, una misma imagen.

Estas actuaciones son necesarias y afortunadas para promover la sensibilización y la concienciación. Pero por sí solas no son suficientes. Hace falta un diagnóstico de la realidad para configurar medidas que disminuyan toda forma de discriminación y tomar acciones. En esa línea seguiremos incidiendo y trabajando. **SEGUIREMOS INFORMANDO**

