



COMISIÓN DELEGADA IGUALDAD-MINCOTUR 25 NOVIEMBRE 2021

Esta reunión se realizó por videoconferencia.

Como habíamos sugerido en la primera reunión de marzo de este año, se ha celebrado una segunda ahora. La única pega fue que convocaron el mismo **25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia de género)** con lo que hicimos constar que la propuesta era que las convocatorias girasen *en torno* al **8 de marzo (Día Internacional de la mujer)** y el **25 de noviembre**, dado el carácter reivindicativo de esas fechas, pero no en esos días exactos. Incluso que sería mejor días antes para poder decidir en grupo los actos a realizar en el ámbito del MINCOTUR. No se cambió la convocatoria, pero si hemos quedado en la idea para las siguientes.

Por fin hemos recibido algunos documentos denominados “Cuadros de Mando” y otros más específicos, con datos para poder ver un poco la situación en que nos encontramos en nuestro Ministerio. Por desgracia debemos calificar como “suspense” las acciones en Igualdad por seguir sin un diagnóstico claro ya que faltan bastantes datos por reunir para poder realizarlo (entre ellos los retributivos). Sin estos datos es completamente imposible determinar la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

El silencio de información durante el año de datos actualizados tampoco aporta nada. Si esto ocurriese, nos permitiría (a la parte social) hacer un seguimiento y control de los trabajos en Igualdad que se han podido estar realizando en el MINCOTUR y, así, haber podido aportar nuestras propuestas y observaciones.

Como es el caso del Plan Estratégico para la “Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH)”, del cual nos han hecho un esbozo de cómo lo ha estado realizando la Unidad de Igualdad, pero sin contar nuevamente con la parte social. Se ha determinado que quedando plazo todavía, nos van a enviar el documento para que aportemos nuestras propuestas. Viendo que parece que se está empezando a ver un poco de buena intención en las formas de actuar, veremos si a partir de ahora cuentan un poco más con nuestro trabajo.

En el aspecto de las retribuciones, la administración comenta que ha estado haciendo un análisis de la situación, pero como ven resultados erróneos, ha decidido en un principio entregarnos los datos separando los de la península de los datos del exterior, ya que tienen situaciones diferentes, hasta que estén los cálculos mejor procesados y sean fidedignos. Agradecemos que por fin escuchen nuestras peticiones y avancemos en el buen camino para conseguir un cuadro cada vez más real de nuestra situación y poder tener un diagnóstico que nos permita acometer las medidas necesarias para solucionar los problemas detectados.

En cuanto a la información recibida de conciliación y formación, parece bastante completa. Se detectan altos índices en la formación entre las mujeres comparándolos con los de los hombres, viendo entre estos, en algunos casos como el SOIVRE, que suele ser un sector algo feminizado, en contraposición de un par de cursos que ha sido al revés. Habría que estudiar éstos casos ya que influye mucho en la carrera profesional, el tiempo que necesitan unos y otras para su promoción, e igualar los sectores detectados.

A principio de año ya se comentó que el “Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo” se iba a quedar paralizado en el MINCOTUR porque Función Pública había convocado a las Unidades de Igualdad de todos los ministerios para realizar uno nuevo quedando elaborado en el primer semestre del año, pero ya hemos visto que todo es agua de borrajas. Sin este protocolo es evidente que no podemos tener estadísticas, por lo que impide ver el alcance en nuestro ámbito. Nos siguen diciendo que no constan denuncias, por lo que contestamos que la ausencia de denuncias no quiere decir que no haya situaciones de acoso, sino precisamente a que falta un procedimiento conocido y reconocido que asista con garantías a la víctima de una denuncia de este calado. Si una persona acosada no sabe a dónde ni a quién debe acudir, si los mecanismos de protección ante su denuncia no son suficientemente garantistas, pudiendo someter a la víctima a un periplo en la que acaba sufriendo una sobreexposición perjudicial, entonces la denuncia, tal como la entiende hoy la Administración, no puede ser nunca una opción, sino un problema. **El acoso sexual es una manifestación de violencia de género**, de la que no es ajena la Administración Pública, pese a quien le pese, y sobre la que ésta tiene una responsabilidad evidente con la que debe cumplir promoviendo una cultura organizativa contraria a toda expresión de violencia machista, y estableciendo los mecanismos para su prevención y erradicación. Por lo que desde CCOO hemos propuesto que elaboremos uno aquí, lo pongamos en funcionamiento y cuando esté el de Función Pública ya lo revisaremos para adaptarlo si procede.

También se habló de actualizar e incluir la información que se vaya generando a este respecto en el espacio de Igualdad que existe en la Intranet.

SEGUIREMOS INFORMANDO

#Hartasdeviolencia

CCOO CONTRA EL
ACOSO
SEXUAL
EN EL TRABAJO