

NOTA INFORMATIVA

PARA LA IGUALDAD EN LA AGE, ¿TENEMOS UN PLAN?

7 de marzo de 2022

Este 8 de marzo el lema de **CCOO** es *Tenemos un Plan*.

El objetivo es reivindicar la puesta en marcha de los planes de igualdad en las empresas. No se trata de reivindicar una quimera, el gran avance de los últimos años en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres ha sido que **la Ley ha pasado de recomendar a obligar a las empresas y Administraciones Públicas a su elaboración y puesta en marcha**. Eso sí, la gran mayoría no han iniciado siquiera el camino para hacerlo, de ahí la necesidad de reivindicar que se cumpla con lo legalmente establecido.

En relación a las obligaciones legales en materia de planes de igualdad, **para las empresas** la norma se ha perfeccionado mucho. Ya no se exige solo la elaboración de un plan, como se recogía en la primera versión de la Ley orgánica de Igualdad en 2007. Tras comprobar que aquello que no es obligatorio no se hace, se ha trabajado de forma incansable para conseguir un desarrollo normativo que sirviera realmente para avanzar en igualdad y disminuir las brechas de género existentes:

- El RD-ley 6/2019, en su art. 1 modifica lo que en el art. 46 de la LO 3/2007 era orientativo¹ para convertirlo en obligatorio², y obliga a su posterior desarrollo reglamentario.
- El RD 901/2019 da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el RD-ley 6/2019, estableciendo obligaciones procedimentales y de contenidos que afectan al diagnóstico, pasando por el contenido temático de medidas de los planes de igualdad y llegando hasta las fórmulas para el seguimiento y la evaluación de los mismos. Refuerza, además, el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, en todas sus fases.

Curiosamente **no ha ocurrido lo mismo con las Administraciones Públicas**. Los desarrollos normativos no las han contemplado en las obligaciones legales establecidas para las empresas, algo que ha dejado muy claro la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo en la **reciente sentencia³ en que desestima el recurso del SAE de CCOO** cuando dice que [...] *los artículos 45 y 46 de la expresada Ley Orgánica 3/2007, que se invocan, no resultan de aplicación al caso, toda vez que su*

¹ Redacción tercer párrafo del art. 46 en la versión inicial de 2007: *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

² Redacción art. 46. 2 modificado por RD-ley 6/2019: *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias [...]*

³ Sentencia 222/2022 Tribunal Supremo. Sección Cuarta. Sala de lo Contencioso Administrativo.



relación se incluye, sistemáticamente, en el capítulo relativo a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, y en el contenido de los citados preceptos se alude, de modo constante, a las “empresas”, a los “trabajadores y trabajadoras” y a la “normativa laboral”.

Suscribiendo de hecho el Tribunal el postulado de la Administración en relación a que no hay obligación de negociar el diagnóstico.

En este momento, las Administraciones Públicas en general y la AGE en particular, aunque tienen obligación de tener un plan y de negociar el mismo, **no están sujetas a ninguna otra obligación de las establecidas legalmente para el resto de empresas** en este país. Es más, los planes de igualdad de las Administraciones Públicas en general y de la AGE en particular no tienen siquiera por qué ajustarse al modelo establecido normativamente en los art. 45 y 46 de la LO 3/2007.

Sabemos que **eso no era lo que desde la AGE se había defendido antes**. Para quienes han seguido la evolución de los planes de igualdad del ámbito puede resultar sorprendente el cambio de criterio de la misma Administración, que en el II Plan de Igualdad AGE, en 2015, afirmaba⁴:

- Que el II Plan de Igualdad debía incluir la perspectiva aportada por los art. 45 y 46 de la LO de Igualdad y afirmaba *Contemplar la estructura y contenido que para los planes de igualdad, en general, prevén los artículos 45 y siguientes de la Ley...*
- *Que el nuevo Plan de Igualdad de la AGE incluye la estructura, materias y contenidos que la Ley de Igualdad recoge –sean del ámbito público o del ámbito privado– y obedece a un diagnóstico de la situación...*

También **las guías de organizaciones sindicales y de compañías especializadas⁵ en la asesoría jurídica a empresas opinaban lo mismo**: Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas tienen que ajustarse a lo que se establece para los planes de igualdad en las empresas. Suponemos que lo hacían en aplicación de un razonamiento lógico basado en el método socrático: si en España, que sepamos, solo hay una definición y un modelo normativamente tasado para los planes de igualdad, y si la AGE y el resto de las Administraciones Públicas están obligadas a tenerlos, ¿no tendrían que ajustarse a lo que la Ley define como plan de igualdad?

Ahora nos dicen que NO. Digan lo que digan, puede que cambien guías y recomendaciones, pero ¿nos pueden obligar a asumir que cualquier cosa a la que denominen plan de igualdad es realmente un plan de igualdad? Porque no nos engañemos, **eso a lo que llaman III Plan de Igualdad en la AGE, NO se parece en absoluto a lo que la Ley dice que debe ser un plan de igualdad**:

- El III Plan de Igualdad de la AGE **NO** es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, porque no se ha realizado diagnóstico de situación.

⁴ BOE 10/12/2015 pág. 116510 y 116511.

⁵ Grupo Atico 34, Iberley, Editorial Bomarzo, Fundación Mujeres... etc.



- El III Plan de Igualdad de la AGE **NO** tiende a alcanzar en nuestra Administración la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo, porque sin realizar el diagnóstico para identificar los nichos de desigualdad y las discriminaciones existentes no se pueden aplicar las medidas necesarias para eliminarlas. ¿O acaso es posible poner un parche sin saber dónde está el pinchazo?
- El III Plan de Igualdad de la AGE **NO** fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, porque ¿cómo se establecen objetivos concretos sin identificar realmente sobre qué se deba actuar?
- El III Plan de Igualdad de la AGE **NO** establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados porque es imposible medir y comparar cuando no se conoce el punto de partida, y al no existir el diagnóstico que debería serlo es imposible realizar la comparativa para medir los avances. Para comparar es necesario conocer en principio, la cantidad inicial, la situación de la que partimos; de otra forma, no se puede comparar con la nada.
- El III Plan de Igualdad de la AGE **NO** contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, básicamente porque al negar la realización de un diagnóstico de situación se ha negado la posibilidad de identificar esos obstáculos en la AGE.
- En el III Plan de Igualdad de la AGE **NO** se ha elaborado con carácter previo un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras. Es más, se ha negado esa negociación.
- En el III Plan de Igualdad de la AGE el diagnóstico de situación **NO** contiene al menos las siguientes materias:
 - a) *Proceso de selección y contratación.*
 - b) *Clasificación profesional.*
 - c) *Formación.*
 - d) *Promoción profesional.*
 - e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
 - f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
 - g) *Infrarrepresentación femenina.*
 - h) *Retribuciones.*
 - i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Porque en el III Plan de Igualdad de la AGE NO se ha negociado ni realizado un diagnóstico.

Desde el **SAE de FSC-CCOO** no nos estamos inventando nada. Cualquiera, con un somero repaso a lo publicado en el BOE, puede darse cuenta de que esa cosa a la que denominan III Plan de Igualdad de la AGE carece de todos los elementos esenciales que definen a los planes de igualdad, que la gran mayoría de las medidas que en él se contemplan poco o nada tiene que ver con la igualdad en el empleo público, y que las pocas que lo hacen no son medidas reales sino obligaciones normativas sistemáticamente incumplidas en nuestro ámbito.

SAE de FSC-CCOO

Plaza de Juan Zorrilla, 1, 1ª planta, 28003 Madrid

Teléfono: 91 273 47 10 - 91 273 47 07

sae@fsc.ccoo.es

www.sae.fsc.ccoo.es

*El corazón de la gente
trabajadora*



Seguro que alguien aún se está preguntando por qué la misma Administración que antes ensalzaba los art. 45 y 46 y consideraba que eran de aplicación a lo público y a lo privado, se revuelve ahora como gato panza arriba contra esa norma. La respuesta no es difícil: antes de 2019 estos artículos eran potestativos, dejaban la puerta abierta a un cumplimiento “estético”, podían hacer parecer que se hacía algo, sin hacer nada realmente. **Pero ahora eso es más complicado, porque hay obligaciones** en ellos y exigen niveles muy elevados de transparencia y objetividad, elementos absolutamente inaceptables para una AGE que sigue manteniendo niveles muy elevados de opacidad y discrecionalidad.

Hoy se ha conseguido un objetivo: ¡YA NO HAY DUDAS! Pero, además se ha puesto de manifiesto la hipocresía existente en una Administración cuyo único objetivo parece ser impedir que se conozcan los nichos de desigualdad y las discriminaciones existentes en su seno.

Después de que el Tribunal Supremo haya desestimado el recurso que **CCOO** presentamos contra el III Plan de Igualdad de género en la AGE, al considerar irregulares tanto el proceso formal de elaboración como el propio contenido, queda claro que al personal de las Administraciones Públicas en general y al de la AGE en particular, se nos ha excluido de la legislación de igualdad laboral. Precisamente por eso desde el **SAE de FSC-CCOO no firmamos el III Plan** por considerar que existe una clara discriminación del personal de la AGE en relación al resto de personas trabajadoras, y así lo hicimos saber.

Constatada la discriminación en el III Plan de Igualdad de la AGE, discriminación que parece importar solo a **CCOO**, la única vía posible es la equiparación de derechos de las empleadas públicas y los empleados públicos con el resto de las personas trabajadoras de España. **Desde el SAE de FSC-CCOO no cejaremos en el empeño de conseguirlo.**

Puede que afirmen que *Tenemos un Plan*, pero desde **CCOO seguimos insistiendo en que lo que tenemos en la AGE no es un Plan de Igualdad** y, mucho menos, el que la AGE debería tener.

