

NOTA INFORMATIVA

Déjà Vu, el Plan de Igualdad en la AGE

4 de diciembre de 2024

Se ha decidido, otra vez, comenzar el proceso de negociación del IV Plan de Igualdad AGE sobre un documento elaborado por la Administración, interpretando como negociación reuniones en las que la parte social aporta lo que considera al texto propuesto. Texto previamente cerrado por la Administración consigo misma y en el que se pueden aportar cambios tan significativos como modificar una coma.

En poco más de cuatro o cinco reuniones del grupo de trabajo, dependiente de la Comisión Técnica de Igualdad, se pretende tener resuelta “la negociación” del IV Plan de Igualdad. Ni un mes para negociar el plan de igualdad de la Administración del Estado. Y suerte que tenemos ese mes de reuniones en el que podemos vernos la Comisión Técnica de Igualdad, que la Administración se olvida de convocar, excepto cuando se quiere aprobar en menos de un mes una hoja en blanco para “cumplir” sobre el papel con el eje de igualdad que obliga Europa para poder recibir el dinero vinculado a los Fondos MRR, pero nada más.

El IV PIAGE tiene como punto de partida la evaluación del III Plan que, encima, ya ha sido un estrepitoso fracaso del que, después de cuatro años no se habían ejecutado ni el 25% de las medidas.

Como en ocasiones anteriores pretenden empezar por los ejes, lo que implica que, por cuarto plan consecutivo, partimos de nuevo, sin los datos necesarios para realizar el diagnóstico. Esto significa que no podremos identificar los nichos de desigualdad y, como resultado, tendremos otro plan puramente estético, pero sin carácter operativo. Sorprendentemente, el estudio de la situación de las mujeres en la AGE aparece en el plan como una medida dentro del eje 6, ¡el diagnóstico de situación esta dentro del plan como una medida! ¡la Administración no deja nunca de sorprendernos! Y además sin concretar qué elementos contendrá ese diagnóstico.

La próxima reunión del grupo de trabajo será el jueves 5 de diciembre, y os contaremos cómo avanza la situación, aunque con el método de negociación propuesto (que está avalado por la justicia, y que nos recuerdan en todas las reuniones, existe una sentencia que reconoce como negociación el mero trámite de recibir las sugerencias de las centrales sindicales) en la Administración General seguiremos sin un plan de igualdad real y efectivo.

Señalar que desde el SAE de CCOO somos plenamente conscientes de que elaborar un Plan de Igualdad conforme a lo que establece la norma supone un problema grave para nuestra administración. La elaboración de un buen plan de igualdad exige niveles muy elevados de transparencia para realizar el diagnóstico, algo que los responsables de la AGE no están dispuestos a asumir:

- Obliga a una transparencia retributiva que sacaría a la luz las productividades, que, no olvidemos, en altos cargos suponen cantidades muy importantes, algunas superiores a los 100.000 euros.
- También obligaría a transparentar otras retribuciones como gratificaciones, pagos por cursos, jornadas y conferencias, entre otras, que no figuran en el BOE cada año.
- Obliga a una transparencia en traslados y en la carrera profesional, exigiendo justificar las promociones encubiertas tras comisiones de servicio y libre designación, los nombramientos discrecionales, los traslados, y todo ello saltándose la igualdad de trato.
- Obliga a justificar la adjudicación de puestos de mayor nivel y mayor retribución de manera discrecional, a menudo utilizando figuras jurídicas distorsionadas para ese fin, como las contempladas en los artículos 64 y 66 del RD 364/1995.

Un buen Plan de Igualdad obligaría a poner de manifiesto los nichos de discrecionalidad exacerbada que aún permanecen, lo que aleja a esta administración de lo que debería ser una administración del siglo XXI. Mientras no seamos capaces, desde las organizaciones sindicales, de abrir la batalla para que la igualdad real se considere un tema prioritario, no avanzaremos en este aspecto.