

NEGOCIACIONES SOBRE EL IV PLAN DE IGUALDAD

El 7 de mayo se llevó a cabo la que la Administración quiere que sea la última reunión de la Comisión Técnica de Igualdad. La Administración quiere dar por cerrada la negociación, a pesar de que todas las centrales sindicales consideran que el plan es insuficiente.

Entre las carencias detectadas se encuentra el mal diseño del diagnóstico como punto de partida, el déficit en el estudio de brecha de género, o que los permisos de conciliación no sean retribuidos y por tanto redunden en mantener, si no aumentar la brecha de género entre mujeres y hombres.

En cuanto a las reuniones de negociación del IV Plan de Igualdad destacan que el diagnóstico no ha sido elaborado de una forma adecuada y en el que no se permite a la parte implicada, las personas representantes de la plantilla, participar en el diseño del mismo, algo básico y obligatorio por Decreto para todas las empresas de este país.

El elemento fundamental indefendible para **CCOO** es que no exista el estudio de brecha de género, para el cual hemos pedido que se incluya un registro retributivo con auditoría externa y, por supuesto, participar en el diseño del mismo, como elemento que asegura la transparencia e imparcialidad.

Otro aspecto que resulta coincidente para todos los sindicatos es la falta de remuneración del permiso parental de ocho semanas. En el diagnóstico del IV plan, a pesar de no ser completo tiene algunas conclusiones interesantes, como que más de 2/3 de los permisos no retribuidos son solicitados por mujeres, mientras que el disfrute los permisos retribuidos se van igualando. Por tanto, sabemos que persiste la brecha de género a la hora de acogerse a los permisos de conciliación, y por tanto, que las mujeres se tengan que acoger a permisos no retribuidos por la negativa a remunerar el permiso de cuidado parental para menores de 8 años. Cabe recordar que la normativa europea que se transpone sobre este permiso es clara a la hora de imponer la retribución del mismo ya que, caso contrario, lo que hace es aumentar la brecha de género al volver a recluir a las mujeres al ámbito doméstico sin tener derechos económicos.

Igualmente han sido rechazadas frontalmente por la Administración propuestas de menor calado que suscitaron el consenso sindical en el grupo de trabajo, como las medidas encaminadas a fomentar la formación y sensibilización de la plantilla en cuestiones de género. Podemos destacar, entre otras, la negativa a que los cursos sobre igualdad tengan el mismo peso que el resto de cursos en los concursos de traslados, o que las personas ponentes de los cursos que imparte la administración tengan que tener al menos un curso básico de igualdad para que el contenido de tales cursos cuente con la perspectiva transversal de género, que se supone obligatoria.

Desde el SAE de **CCOO** se ha hecho una importante labor pedagógica en materia de igualdad y estamos viendo cómo en estos momentos hemos conseguido que casi todas las partes implicadas vean las lagunas que aún persisten en igualdad, y debemos seguir marcando las claves en esta negociación y continuar las negociaciones.