

**GRUPO TÉCNICO IGUALDAD**  
**MINISTERIO ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL**

Madrid, a 18 de junio de 2020

**"No olvidéis jamás que bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda la vida."** Simone de Beauvoir.

Lograr acciones que promuevan el avance en Igualdad requiere de datos previos y objetivos que permitan obtener un diagnóstico de dónde estamos y con qué criterios debemos trabajar. En la reunión-videoconferencia del **Grupo Técnico de Igualdad** celebrada el pasado 18 de junio desde CCOO tuvimos que hacer por enésima vez una llamada de atención a la Administración por la documentación que nos había aportado para este encuentro. La información de los datos desagregados por sexo que permanentemente solicitamos es siempre la referida a todo el Ministerio, incluyendo a sus Organismos Autónomos (INE, ICAC), si bien en esta reunión solo nos aportan la relativa a los SSCC del Ministerio, hecho que no es puntual. Además, esa información debe responder también a los 7 ejes en los que se vertebra el II Plan de Igualdad, pero que, con carácter general, solo recibimos respecto a dos de ellos: el de **formación** y el de **permisos de conciliación**.

Un aspecto en el que hicimos especial énfasis es la continua **ausencia de datos retributivos** aportados a la parte social en este Grupo Técnico, que son aquellos que nos permitirían **calcular la brecha salarial de género** en el Departamento, determinar si existe y en qué grado. Hay que romper con el cuestionable eslogan de que *"una mentira repetida muchas veces, se acaba convirtiendo en verdad"*. Se ha admitido comúnmente, y con excesiva ligereza, que la brecha salarial de género no existe en la Administración General del Estado (AGE), afirmación que no va acompañada de prueba alguna que la avale, pero sí de la certeza de que existen datos retributivos que están envueltos en el más profundo oscurantismo. Por el contrario, desde CCOO tenemos razones para afirmar que sí existe y que puede ser incluso superior a la que se produce en el sector privado, que esa brecha tiene mayor o menor amplitud dependiendo de la feminización del sector del que se trate, pero que, en cualquier caso, es un virus que contamina toda la AGE. No es, sin embargo, en el acceso al empleo donde se provocaría esa discriminación, puesto que las retribuciones básicas y los complementos del grupo de acceso están determinados en igualdad de condiciones y sometidas a control, transparencia y publicidad. La discriminación sí es susceptible de producirse, en cambio, a cuenta de las **retribuciones que no son visibles**: las **retribuciones variables**. Hablamos de la **productividad**, las gratificaciones, e incluso los abonos por cursos, conferencias y jornadas, cuya opacidad y nula transparencia, especialmente en lo referido a la productividad, son los criterios con los que se rigen en la AGE, y, cómo no, también en este Ministerio.

La Administración en este Grupo Técnico alega la justificación típica de la "vieja normalidad": no tienen recursos técnicos para hacernos llegar los datos desagregados y menos aún los que se refieren a retribuciones. Es inasumible que se siga recurriendo a la misma *cantínela*, para este asunto y cualquier otro, *cantínela* con la que se tiene paralizada cualquier iniciativa en los Grupos de Trabajo y foros de negociación. Lo que no se ve, no existe. Si los problemas no afloran, no existen y, por tanto, no existe tampoco la necesidad de establecer iniciativas/acciones para su solución. Ni la Igualdad ni ningún otro asunto vinculado a los derechos de la plantilla puede estar condicionado por un factor que ya debería

haber sido resuelto hace tiempo. La Administración se compromete a solicitar a Función Pública algún medio informático para gestionar la variable "sexo", pero **no acepta aportar las retribuciones variables**. Por nuestra parte ya estamos "*vacunados/as de espanto*". Nuestro nivel de confianza respecto a las acciones de la administración está en un grado muy bajo, así que estudiaremos la adopción de otras medidas que puedan amparar nuestro derecho a la información para garantizar el ejercicio real de la representación sindical de los trabajadores y las trabajadoras si este bloqueo de la Administración se sigue produciendo.

Entrando ya en los datos parciales que nos han proporcionado hemos de señalar que los permisos por cuidado de descendientes siguen siendo mayoritariamente solicitados por mujeres. Es necesario recordar que acogerse a este tipo de permisos supone también una merma directa de las retribuciones que contribuye a acrecentar la brecha salarial de género, pero también una merma indirecta a través del impacto que el ejercicio de esos permisos tiene en la promoción y carrera profesional.

Siguiendo con esos mismos datos parciales ponemos también el acento en la **formación en igualdad: nuevamente son las mujeres el colectivo que más la solicita**. La formación online es un medio de entrada en la adquisición de ideas básicas y conceptos, pero el pensamiento, la sensibilización y la concienciación se transmiten mejor a través de modalidades no presenciales. Su eficacia será mayor en la medida en que participe el mayor número de personas, especialmente hombres. Por ello solicitamos a la Administración que valore/estudie alternativas que hagan más atractiva la participación en esas actividades formativas. La Administración debe dejar de ser un ente gris y anquilosado, y convertirse en uno más dinámico e interactivo. Aunque para eso somos conscientes de que hay que cambiar las mentalidades de ciertos gestores... o cambiarles directamente a ellos.

Otro asunto tratado en la reunión fue la situación de la **negociación del III Plan de Igualdad de la AGE**, largo tiempo esperada. A principios de marzo hubo una reunión previa de una representación del Ministerio de FP y Política Territorial y otra del Ministerio de Igualdad para iniciar la preparación del III Plan de Igualdad. A fecha de esta nota las Unidades de Igualdad de los Ministerios ya han sido convocadas a dos reuniones de carácter informal, según nos informan, para preparar el borrador del nuevo Plan, y se prevé una tercera para finales de junio/julio. Sin embargo, la realidad es que **NO PODEMOS HABLAR DE NEGOCIACIÓN** todavía porque Función Pública aún no ha convocado a la parte social para acordar un Plan de este calado, ni tampoco nos ha proporcionado ningún tipo de documentación e información al respecto. **Esperemos que el III Plan de Igualdad no pretenda seguir la senda de la imposición unilateral**. De ser así se encontraría con CC.OO. de frente. La Unidad de Igualdad nos comunica que la predisposición de Función Pública es mantener los 7 ejes de actuación que ya recogía el II Plan de Igualdad. Desde CC.OO. solicitamos que la responsable de la Unidad de Igualdad que nos traslade información relativa a la elaboración del III Plan, así como que podamos ser consultados/as en este foro y se nos dé participación en lo que afecte a las propuestas que hayan de trasladarse a Función Pública por parte de este Ministerio.

El tercer punto de envergadura que se abordó en esta reunión es la **propuesta de protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género presentado por CC.OO.** y desarrollada a partir de un borrador previo aportado por la Administración. Esta propuesta responde al compromiso que asumió este Grupo Técnico (a requerimiento también de CC.OO.) de estudiar la adaptación de un *protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género al ámbito del Ministerio*, mientras Función Pública no acabe de aprobar un nuevo protocolo o eleve a RD el Acuerdo del 2011. El eje central de nuestro planteamiento es dar un papel primero, prioritario, a la **Asesoría Confidencial**, que debería estar conformada por una o varias personas con una

capacitación específica en igualdad, y cuyas funciones sean la información y orientación a la posible víctima, la valoración de la situación y la propuesta de medidas preventivas si de su observación/estudio se detecta que pueda haber riesgo de acoso sexual, y/o su traslado a la Inspección General de Servicios si definitivamente se identifican indicios de que se está produciendo tal vulneración de derechos. La Asesoría Confidencial debe garantizar en todo momento la confidencialidad de la información de la que es receptora, la urgencia y celeridad en la actuación, y la orientación y acompañamiento de la persona afectada a lo largo del proceso. Debe ser, por tanto, una figura claramente identificada y conocida por todo el personal.

La Unidad de Igualdad nos indica que está analizando aún el borrador. Nuestra propuesta está abierta a mejoras tanto por parte de la Administración como parte del resto de las organizaciones sindicales presentes en el Grupo Técnico, y así lo trasladamos, porque nuestro objetivo es obtener una herramienta lo más rápido posible, unas bases mínimas para poder dar todas las garantías a las posibles víctimas y tener todas las certidumbres en el procedimiento, y siempre, reiteramos, hasta que Función Pública sea capaz de sacar adelante un protocolo propio para la AGE.

Por último, no podía faltar en esta reunión el tema "estrella" de esta Pandemia: **el mal llamado Teletrabajo**. Por nuestra parte solo y exclusivamente para denunciar que esa modalidad no presencial de trabajo que se ha impuesto con motivo del Estado de Alarma se está "vendiendo" como la "gran medida de conciliación", cuando lo cierto es que **se ha convertido en un enemigo más** de la misma, una bomba de relojería para lo que significa la corresponsabilidad. Lo que sí ha resultado ser es **la medida primera y más eficaz para garantizar la seguridad y la salud de las personas en la situación de alarma sanitaria** en la que nos encontramos, y con ese objetivo valoramos su aplicación en estas condiciones. Pero no por ello obviamos "la letra pequeña" sobre la que debemos trabajar con inmediatez, lo que supone regularla y abordar esa regulación con perspectiva de género.

Lejos de lo que otras organizaciones sindicales proclaman, la *Resolución de Función Pública para la reincorporación del personal a la nueva normalidad*, **que CCOO no ha avalado con su firma, no supone una regularización del teletrabajo**. Ni regulación ni tampoco protección para las empleadas y empleados públicos, puesto que establece como modalidad normal de trabajo la PRESENCIAL, aceptándose solo la modalidad no presencial, **sin regulación de ningún tipo**, a criterio de los Jefes de Unidad, y siempre supeditada su concesión a necesidades del servicio, no de la persona.

La regulación del Teletrabajo es una necesidad inapelable e inaplazable que CCOO está exigiendo de manera clara y contundente ante Función Pública y ante el Ministerio de Trabajo. Sin regulación se comprometen los derechos adquiridos. **Sin regulación, perdemos.**

**"SEGUIREMOS INFORMANDO..."**

