

TEN PLANES PARA NO CUMPLIRLOS

MINISTERIO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

11 marzo 2026

Hay algo peor que no tener un Plan. Es tenerlo y que no se cumpla. El 10 de marzo se celebró reunión del **Grupo Técnico de Igualdad en el Ministerio de Transformación Digital y Función Pública**, marcado por la inaplicación del IV Plan de Igualdad de la AGE. Recordamos que este Plan fue aprobado en Mesa General de la AGE el 18 de junio de 2025. La previsión era que se publicara en BOE y entrara en vigor al mes siguiente. Sin embargo, el Plan fue sometido a nuevas revisiones desde el consejo de ministros que dilataron su publicación hasta el 4 de noviembre. Este retraso hizo que el calendario de ejecución de medidas inicialmente diseñado quedara desfasado, precisándose una redefinición de fechas. Sin embargo, hemos llegado a marzo de 2026 sin que Función Pública haya convocado desde entonces a las **Unidades de Igualdad** de los Ministerios para concretar este asunto, ni ningún otro al respecto del Plan. La primera reunión prevista será el 24 de marzo. Previamente, el 13, hubo otra para preparar la del 24 y ahondar en las Asesorías Confidenciales de los protocolos de acoso sexual. Este escenario nos obliga a ser altamente escépticas sobre la validez del IV Plan de Igualdad. Todo Plan de Igualdad debe ser un conjunto ordenado de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar las discriminaciones por sexo, tras un diagnóstico previo de la realidad. **El IV Plan de Igualdad** recoge, entre algunas de sus medidas, lo que son en realidad estudios diagnósticos, como el de la auditoría retributiva, a los que se da un plazo excesivamente amplio de ejecución. Es razonable suponer que muchas medidas y/o estudios no podrán ser ejecutadas antes de que finalice la vigencia del Plan, ya que los Planes de Igualdad se negocian al inicio de cada legislatura, y la legislatura actual tiene el 2027 como fecha de caducidad. Vamos muy mal, vamos muy tarde.

En otro orden de cosas, por parte de **CCOO** comentamos las conclusiones que hemos extraído de la documentación aportada por el Ministerio y sus Organismos Autónomos:

- La plantilla del **Ministerio** está masculinizada. En los SSCC hay un 57% de hombres frente a un 43% de mujeres, si bien entra dentro de los porcentajes considerados como paridad: 60%-40%. Esta paridad, sin embargo, se rompe notablemente en las Jefaturas Provinciales de Inspección de Telecomunicaciones, ya que el porcentaje es del 77% de hombres frente al 23% de mujeres. Aquí observamos cómo los itinerarios formativos que se han ido recorriendo a lo largo de la vida académica están condicionados por el sesgo de género, de manera que los hombres han tendido hacia una formación más técnica y las mujeres a una formación más propia del área social y humanidades. Estos sesgos en los itinerarios acumulan a la hora de explicar brecha salarial de género porque conducen a unos y a otras hacia puestos con distinto valor retributivo.
- Formación: En los **SSCC** se percibe un mayor interés de las mujeres frente a los hombres en la formación departamental. Además, las mujeres tienden a inclinarse por cursos de vinculados con funciones administrativas y de relaciones humanas, en coherencia con lo explicado en el párrafo anterior, siendo especialmente llamativo el alto porcentaje de solicitudes de mujeres en cursos de Igualdad respecto al de los hombres. Mientras, los hombres tienden a orientar su formación a materias relacionadas con la IA y con la

programación. En relación al **INAP**, mostramos nuestra sorpresa de que el Plan de formación del año anterior solo ofertara 3 acciones formativas y ninguna de ellas relacionada con Igualdad. El INAP nos explica las circunstancias que imposibilitaron programar un Plan más óptimo pero aseguran que el Plan 2026 será mejorado.

El Ministerio ha adoptado como acción positiva admitir en un porcentaje equilibrado a hombres y mujeres en los cursos de Igualdad. Por parte de **CCOO** valoramos esta medida y proponemos otras, como planificar alguna formación en presencial que permita captar y motivar más al personal, y la difusión por parte de los superiores jerárquicos de estos cursos, motivando y facilitando la mayor participación.

- Permisos: El permiso de conciliación “estrella” tanto en SSCC como en MUFACE e INAP es el de “**flexibilidad horaria**” por el porcentaje de personal que se acoge a él. En el Ministerio el total de hombres que se acogen a este permiso es superior al de las mujeres, si bien el porcentaje total de mujeres que se acogen a este permiso es ligeramente superior al de los hombres: esto es, del total de mujeres el 16,74% se acoge a la flexibilidad horaria frente al 16,5% de los hombres. Si hablamos de permisos no retribuidos, son las mujeres las que mayoritariamente a excedencias y reducciones de jornada. Suponen pérdida salarial y suponen menor disponibilidad que afecta a la promoción y a las productividades. En la asunción de estos permisos está otro de las claves que puede explicar la brecha salarial de género. **MUFACE**, por su parte, nos confirma que tiene una plantilla rejuvenecida, lo que explica el alto porcentaje de personal que se acoge a la reducción de jornada.

Por otra parte, nos informan que no ha habido ninguna activación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ministerio y sus OOAA. Este dato, a priori positivo, puede esconder otra realidad. Tenemos claro que los protocolos por sí solos no son garantía de seguridad. La violencia sexual es un riesgo laboral estructural para las mujeres. Sabemos que la mayoría de las mujeres no denuncia por miedo a ser juzgadas, sentirse señaladas, por ser revictimizadas, por existir cierta impunidad de los agresores. Todos los días tenemos noticias en los medios de comunicación de casos de acoso en organizaciones donde existen protocolos que no han cumplido con su función por la propia cultura organizativa, una cultura permisiva a estos comportamientos, que los invisibiliza, no alineada con la “tolerancia cero”. Subrayamos la importancia de reconocer el acoso sexual como un riesgo y medirlo en las evaluaciones de **riesgos psicosociales** para analizar y anticiparnos a él, reducir la exposición al mismo y garantizar espacios seguros en los centros de trabajo. Se trata de prevenir. La Administración nos informa que actualmente no tiene **evaluaciones psicosociales** sobre las que informar. Tal vez porque la perspectiva de género no está suficientemente integrada en la prevención de riesgos laborales en la AGE. Tal vez porque queda mucho por hacer.

Finalmente, preguntamos por un **Grupo de Trabajo** que se iba a conformar con representantes de varios Subdirecciones para planificar actos vinculados a fechas clave, como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. La Administración nos informa que en el último 8 de marzo este Grupo asumió la iniciativa programada por la **SEDIA** y otro por la **Secretaría de Estado de FP**. Por parte de **CCOO** comprobamos que los Ministerios tienden a dirigir sus actuaciones solo a visibilizar el techo de cristal, e indicamos que también hay que visibilizar el “suelo pegajoso” en el que están muchas mujeres, más aún con los sueldos tan precarios en los que nos movemos en algunos grupos de la AGE.

SEGUIREMOS INFORMANDO...