

IGUALDAD, LA ESPERA QUE DESESPERA

MINISTERIO DE ECONOMIA, COMERCIO Y EMPRESA

13 de julio 2025

El Grupo Técnico de Igualdad en el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa celebró la segunda de sus tres reuniones anuales el pasado 26 de junio. Atravesamos un periodo de “tiempo muerto” dado que el III Plan de Igualdad de la AGE se dio por cerrado en el 2024, y a fecha de esta reunión aún no ha entrado en vigor el IV Plan de Igualdad que, aunque fue aprobado en la Mesa General de Negociación de la AGE el pasado 18 de junio, tiene que recibir el visto bueno del Consejo de Ministros antes de su publicación en el BOE.

Este compás de espera no justifica que el Ministerio avance con el piloto automático en materia de igualdad. La intranet, por ejemplo, está desactualizada, como observamos en el apartado de “Igualdad”, en el que la última entrada del Subapartado “Actuaciones” es de 7 de enero, y del 2021 en el caso del apartado “8 de marzo”. Esto, por sí solo, ya es indicador de la inactividad subyacente. Por otra parte, la entrega de documentación de retribuciones variables, permisos, formación y promoción que solicitamos al Ministerio y sus Organismos Autónomos (INE e ICAC) sigue resultando muy desigual. No se entrega toda la documentación requerida o se entrega en un formato de difícil gestión. A pesar de ello vamos observando ciertos avances, y nos anticipan próximas mejoras en la aportación de datos, especialmente por parte del INE. De la información trasladada tanto por el Ministerio como por el INE podemos destacar las siguientes conclusiones:

- Se mantiene la **desigualdad en la corresponsabilidad** de tareas domésticas y cuidados de familiares. En el INE el 16% de las mujeres se acogen a permisos de conciliación (reducciones de jornada, excedencias, flexibilidad horaria) frente al 12% de hombres, esto es, 4 puntos de diferencia. En los SSCC del Ministerio la tendencia es similar.
- Comprobamos que se alcanza la **paridad** de participación **en los cursos de Igualdad** ofertados en el último trimestre. Sin embargo, se observa **segregación horizontal** en los **cursos genéricos**, esto es, la concentración mayoritaria de mujeres en cursos vinculados a administración y gestión, y de hombres en cursos vinculados a informática y tecnologías. El INE nos informa que han sido hombres los que mayoritariamente han accedido a puestos de TAI en las últimas promociones, lo que nos lleva a deducir que la segregación horizontal viene marcada ya en el acceso a la función pública y, seguramente, en los itinerarios formativos por los que acaban transitando las personas de uno y de otro sexo previo a su entrada en el mercado laboral, como consecuencia también de estereotipos y roles de género.
- Seguimos sin poder utilizar los datos de las retribuciones variables para realizar un diagnóstico de brecha salarial de género por incompletos y/o comunicarse en un formato de difícil gestión.

La interacción de factores como la falta de transparencia en las retribuciones y la discrecionalidad para la asignación de complementos salariales (productividad), la desigualdad en la corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidados familiares y los estereotipos y roles de

género, pueden originar y explicar la brecha salarial de género, de la que todavía no hay estudios reales en la AGE en general, ni en el ministerio en particular. Sin diagnósticos certeros, no podrá haber medidas reales.

La vida sigue igual en cuanto al protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. No hay denuncias, circunstancia que estadísticamente es poco explicable. Hay que tener en cuenta **que la existencia de un protocolo no es por sí sola garantía de protección para las víctimas de acoso**. La falta de confianza en que la activación del protocolo prospere, el temor a que la denuncia se convierta en algo que las perjudique todavía más, que dé lugar a represalias, a ser acusadas o mal vistas por los propios compañeros y compañeras, o la perspectiva de que el proceso pueda tener una duración excesiva que las obligue a revivir una y otra vez la misma situación sin suficiente protección, son factores que no deben obviarse a la hora de explicar el dato de "cero denuncias". Es prioritario hacer un **cambio en la cultura organizativa de la Administración**. Esto supone hacer esfuerzo especial en las acciones informativas, formativas y de sensibilización y, por supuesto, en las medidas de prevención para disuadir de posibles agresiones y que ayuden a que tanto las mujeres como los hombres sepan identificar y nombrar estas conductas como constitutivas de ambos acosos. Hay que tener en cuenta que se trata, muchas veces, de conductas naturalizadas y toleradas socialmente.

Y en paralelo al cambio cultural **se precisa que el protocolo sea verdaderamente una herramienta de protección**. Uno de los elementos clave para ello es la Asesoría Confidencial (AC), que es la puerta de entrada al protocolo. Las Asesoras y Asesores Confidenciales son personas formadas específicamente en este tipo de acoso, y tienen como función acompañar/orientar a la posible víctima en la denuncia. Los SSCC del Ministerio y el ICAC contarán con 6 personas a final de año. Sin embargo, el INE no tiene aún a nadie susceptible de formarse, por lo que tendrá que depender de los recursos que le pueda aportar el Ministerio llegado el caso. Desde CCOO transmitimos nuestras dudas de cómo se gestionarán las denuncias que se produzcan en las provincias, en las que no hay AC ni un plan de actuación alternativo más allá de intervenir con las AC de Madrid, lo que puede resultar un hándicap para que la víctima active el protocolo por la excesiva lejanía de los recursos al centro del problema. La sensación de improvisación es inevitable, consecuencia de elaborar planes y/o protocolos sin el debido diagnóstico de recursos y necesidades, que es lo que ha hecho Función Pública con este protocolo de acoso sexual. La buena fe parece ser el "plan B" del Ministerio, esto es, "si ocurren casos, aunque no haya medios, se afrontarán como siempre se ha hecho", mensaje cuanto menos inquietante teniendo en cuenta que el sentido de la existencia de un protocolo de acoso sexual es no tener que acabar actuando... "como siempre".

Os recordamos que **CCOO** somos **"Punto Violeta"** y estamos a vuestra disposición para acompañaros y ayudaros frente a toda forma de discriminación por razón sexo. No dudéis en contactar con nuestra Sección en: sindicato.ccoo@hacienda.gob.es.

