

## NOTA INFORMATIVA

### LA FICCIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Madrid, 16 de julio de 2020

Cada vez que el ministro o ministra de turno tiene a bien mencionar el inicio de la negociación de un nuevo Plan de Igualdad en la AGE en **CCOO** tenemos una reacción de doble sentido, por un lado nos alegramos de que por fin en nuestro ámbito se empiece a hablar de igualdad de género, pero conocemos los riesgos de repetir esquemas de fracaso. Ya hemos transitado varias veces por estos mismos caminos, con los mismos actores y actrices jugando los mismos papeles para llegar a un plan de igualdad que nunca se parece a un plan de igualdad y donde de lo que se trata es de dar la apariencia de que desde el Gobierno se hace algo, pero sin hacer cambiar nada realmente.

En esta ocasión no parece que las cosas vayan a ser diferentes. El pasado 6 de marzo, poco antes de que el fastidiado virus dejara nuestra vida en barbecho, el secretario general de Función Pública se reunía con el subsecretario del Ministerio de Igualdad para iniciar su elaboración. Sorprende que esa reunión no se haya producido con las organizaciones sindicales representantes de la plantilla que, al fin y al cabo, es con quienes la ley establece que hay que negociar el plan y proceder a su elaboración. Esto en sí mismo ya da una idea de por dónde van los derroteros de este nuevo Plan de Igualdad.

La preocupación crece cuando dicen cómo pretenden elaborar el diagnóstico. Mientras la Ley 3/2007, modificada en este punto por el RD 6/2019, establece en su art. 46 que: *La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores*, desde la Secretaría General de Función Pública pretenden utilizar “a modo de diagnóstico de la situación”, lo dicen textualmente en su nota de prensa, “los resultados de los planes anteriores, los estudios sobre la situación de la mujer en la AGE y los análisis sobre la brecha salarial de género, serán el punto de partida del nuevo plan”. Resulta evidente que lo que se pretende es hacer lo que han hecho en los dos planes anteriores, obviar la obligación de realizar un diagnóstico de situación que obligaría a estudiar la situación real de las plantillas en la AGE desde todos los puntos de vista que plantea la Ley de igualdad, algo a lo que el Gobierno no está dispuesto. No olvidemos que la AGE es probablemente la administración con mayor nivel de opacidad en cuanto a desarrollo de carrera profesional y retribuciones variables, dos de los ejes fundamentales en los planes de igualdad de género.

No es algo extraño, en nuestro ámbito desde la Secretaría de Estado y desde la Dirección General de Función Pública se han dedicado, históricamente, a poner palos en la rueda a cualquier intento de

**Sector de la Administración General del Estado de FSC-CCOO**  
Plaza de Juan Zorrilla, 1, 1ª planta, 28003 Madrid  
Teléfono: 91 273 47 10 - 91 273 47 07  
[sae@fsc.ccoo.es](mailto:sae@fsc.ccoo.es)  
[www.sae.fsc.ccoo.es](http://www.sae.fsc.ccoo.es)

*El corazón de la gente  
trabajadora*



aplicación real del II Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE, con interpretaciones sesgadas para recortar derechos, incumplimientos de acuerdos y negaciones irracionales de una realidad más que evidente. Ahí tenemos como ejemplo la Comisión Técnica de Igualdad de la AGE que bajo el mandato del actual secretario de general, entonces director general, se reunió solo un par de veces y no se ha reunido nunca desde su llegada a la secretaría general. También está el acuerdo de permiso de paternidad, firmado con la entonces ministra Batet y que nunca fue aplicado, o las interpretaciones restrictivas de medidas de auténtica corresponsabilidad en la AGE. A todo ello se puede sumar la petición expresa de que en el RD 6/2019 no se hiciera mención a la brecha salarial en las administraciones públicas, y decimos expresa porque desde su responsabilidad se dijo por escrito, a sabiendas de que no era cierto, y en un informe, lo que sigue: *Dado que en el empleo público las retribuciones están ligadas a consideraciones objetivas independientes del sexo (por ejemplo, la adscripción a un Subgrupo de titulación o a una categoría profesional, la antigüedad o el nivel de puesto de trabajo), se considera innecesaria la inclusión de este derecho en el TRLEBEP, por lo que se propone la supresión del citado artículo 30 bis.* Algo que a CCOO nos pareció absolutamente inaceptable, CCOO no suscribimos el Acuerdo del II Plan de Igualdad AGE precisamente por la cabezona negativa de la administración a hacer un estudio de brecha salarial y confiábamos en que el Gobierno, por fin, pusiera solución a esta irresponsable negativa.

Pocos meses después se empezó a reconocer públicamente que podía existir una brecha salarial del 5 % en la AGE, suponemos que porque en ese momento políticamente convenía hacerlo. Por supuesto la brecha es mayor, bastante mayor, y lo saben, pero su estudio conlleva la necesidad de transparentar unas retribuciones discrecionales que en la AGE se mantienen ocultas desde siempre: productividades, gratificaciones y carrera profesional. En este Gobierno se habla mucho de transparencia, pero se practica muy poco.

Actualmente la ministra responsable de nuestra administración se dedica a recordar en las reuniones que mantiene en diferentes ámbitos que **"la Administración General del Estado trabaja ya en el III Plan de Igualdad**, continuando el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación en la AGE". Lo ha hecho con el consejero de Canarias el pasado 27 de mayo, con la consejera de Melilla el 8 de junio, y al parecer va mucho más allá en sus reuniones con las comunidades autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias, ya que según su propia nota de prensa, en una reunión con responsables de las administraciones públicas de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos "La ministra Darías ha puesto como ejemplo el III Plan de igualdad entre mujeres y hombres, que impulsa la AGE (Administración General del Estado), con objetivos como "combatir los roles y estereotipos que están en la base de las desigualdades, eliminar brechas salariales y crear las condiciones para que la igualdad sea real, especialmente en los puestos directivos". Según un estudio de la AGE, existe una brecha salarial del 5,2 %".



Curiosamente, a pesar de toda esta actividad informativa, donde incluso se habla de estudios realizados y de datos contrastados, a las organizaciones sindicales más representativas de la AGE nadie nos ha convocado para nada que tenga que ver con la negociación de ningún plan de igualdad en nuestro ámbito, algo que demuestra que en materia de igualdad, como siempre en esta administración, hay mucha estética y muy poco compromiso.

Desde **CCOO** no podemos entender cómo un Gobierno que presume de diálogo y de defensa de la igualdad se puede olvidar de poner ambas cosas en práctica, precisamente en su casa, porque no olvidemos que la Administración del Estado es la auténtica empresa del Gobierno y debería ser ejemplo de diálogo, negociación y de esa transparencia de la que a la ministra tanto le gusta hablar.

Desde el SAE de **CCOO** nos dirigiremos a la ministra para recordarle que el personal de la AGE, como Teruel, también existe, y no solo para utilizarlo a discreción. Y a la ministra de Igualdad para recordarle lo mismo, y que tiene a su disposición una administración entera para demostrar que nuestro plan de igualdad puede dar ejemplo y, por primera vez desde la publicación de la Ley 3/2007, ajustarse totalmente a la normativa vigente.

