

## NOTA INFORMATIVA

# EL TRIBUNAL SUPREMO ADMITE A TRÁMITE EL RECURSO DE CCOO AL III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AGE

10 de febrero de 2021

**El Tribunal Supremo ha admitido a trámite el recurso de CCOO al III Plan de Igualdad de género de la AGE, aprobado por el Gobierno el pasado 9 de diciembre -BOE del 1 enero 2021-.**

Tras haber decidido **no suscribir el acuerdo** del denominado III Plan de Igualdad de género de la AGE por considerar que lo que se plantea no se trataba de un auténtico plan de igualdad ni en cuanto a proceso formal de elaboración y negociación, ni en cuanto a contenidos, desde el SAE de **CCOO**, en cumplimiento del compromiso adquirido en la defensa del personal de nuestro ámbito, desde el día siguiente a esta no firma hemos iniciamos el camino para intentar **revertir la discriminación a la que se somete al personal de la AGE** en relación al resto de la personas trabajadoras del Estado.

Las razones que nos han llevado a esto las hemos publicado y repetido hasta la saciedad: **ESTO NO ES UN AUTÉNTICO PLAN DE IGUALDAD**. Ni ha habido auténtica negociación, ni objetividad, ni transparencia y tampoco se persigue actuar sobre la igualdad real en la AGE. El objetivo de la Administración es otro, hacer lo que han hecho siempre: sacar un documento que pueda dar a entender que se puede hacer algo, sin tener que hacerlo realmente.

**Se ha negado la realización de un diagnóstico de situación** con el objetivo de identificar y cuantificar los nichos de desigualdad y/o discriminación existentes, que sabemos son muchos y variados, para poder actuar sobre los mismos y conseguir su minoración y/o eliminación. Diagnóstico que el propio Tribunal Supremo establece como imprescindible para poder negociar un plan de igualdad.

**Se ha negado la posibilidad de analizar la brecha salarial existente**, de hecho el Plan ni analiza, ni apenas entra en los aspectos que la ley establece como imprescindibles con carácter general para el resto de ámbitos laborales: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Como no se hace valoración de ninguna de estas materias que deben ser objeto de diagnóstico, **tampoco se realizan los análisis de datos** que se puedan trasladar luego a materias objeto del Plan, según lo establecido en la normativa vigente para planes de igualdad.



Como consecuencia, **los objetivos y los ejes parecen el resultado de una tormenta de ideas** realizada exclusivamente por personal del grupo A1 y para el grupo A1, considerando un espacio geográfico profundamente centralizado -la almendra madrileña- donde se ubican las sedes directivas y donde están los puestos de quienes, al parecer, han participado en este juego. **No se tiene en cuenta la existencia de la Administración Periférica**, ni siquiera de los espacios diferentes de las propias sedes directivas en Madrid, pero **tampoco la existencia de otras vinculaciones jurídicas, ni de otras categorías y grupos profesionales.**

Respecto a las medidas que se plantean, lo único bueno que podemos decir de las mismas suponen el **reconocimiento expreso del incumplimiento sistemático de la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades** en la Administración General del Estado, pero al margen de eso de poco más sirven. Muchas dedicadas a obtener la información que debería estar recogida en el diagnóstico, otras reiterando cumplimiento normativo puro y duro -entre ellas dar cobertura al art. 62 de la ley 3/2007, que recoge la obligación de contar con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la AGE-, algunas dirigidas a cubrir espacios de gestión ordinaria carentes de relación alguna con las condiciones de trabajo en la AGE, y lo poco que queda es de carácter puramente desiderativo u orientativo -impulsar , mejorar...-.

Respecto a los indicadores, incluso el personal experto de la AEVAL concluyó que **los indicadores aprobados no sirven para casi nada.** Algo que desde **CCOO** compartimos, es difícil hablar de medir y comparar cuando se carece de magnitudes iniciales para hacerlo y eso es lo que ocurre en este Plan al carecer de diagnóstico inicial.

Resulta **muy preocupante que un Gobierno que afirma apostar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, y que traslada un discurso de participación y transparencia, **haya suscrito algo como esto.**

Se entenderá que, tras lo mencionado, el SAE de **CCOO** no hayamos tenido otra alternativa que iniciar el camino de la **reclamación judicial en aras de la exigencia del cumplimiento normativo y de la defensa de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro ámbito.**

