

NO HAY PLAN AMBICIOSO SI NO SE EJECUTA

GRUPO TÉCNICO IGUALDAD

MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA

12 de marzo 2026

Hay algo peor que no tener un Plan. Es tenerlo y que no se cumpla. El 12 de marzo se celebró reunión del **Grupo Técnico de Igualdad en el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa** 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, entre otras, 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 relativo al 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. Actualmente, las medidas del IV Plan en las que está trabajando el Ministerio son solo medidas continuistas del III Plan de Igualdad. 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. Pero 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 del Plan 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. Por ello, no podemos más que estar en desacuerdo cuando la Administración nos dice que el IV Plan de Igualdad es un plan ambicioso.

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:

En el Ministerio el 58,48% de la plantilla son mujeres frente al 41,51% de los hombres. Aunque el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres estaríamos hablando de paridad en tanto que los porcentajes se sitúan en el 60%-40%. El 2,36% de la plantilla se acoge a permisos de conciliación, siendo el 1,9% mujeres y el 0,46% hombres. Si hablamos del total por sexo, el 3,25% del total de las mujeres se acogen a permisos de conciliación frente al 1,12% del total de los hombres. Destaca el permiso de "flexibilidad horaria" por ser el más solicitado.

En el caso de Economía, los cursos de Igualdad son realizados en un porcentaje muy alto por mujeres en relación a los hombres. Dado que la Igualdad no es asunto de mujeres, sino de todos y todas, la Unidad de Igualdad debería valorar alternativas para incentivar la participación de hombres en estas acciones.

En el INE la plantilla se distribuye de manera paritaria: el 57,57% son mujeres frente al 42,42% de hombres. Este porcentaje es superior en las mujeres por el personal laboral ya que casi el 66% de

este colectivo son mujeres. Los hombres se concentran más en los grupos A1 y C1, mientras que las mujeres lo hacen más en los grupos A2 y C2. El 14% de su plantilla se acoge al Plan Concilia, del que el 9,06% son mujeres y el 5,08% son hombres. Si nos referimos al porcentaje total por sexo, el 15,75% que se acogen al Plan Concilia son mujeres frente al casi 12% del total de hombres. En otro orden de cosas, el INE nos informa que está en desarrollo la mejora de la Intranet y que se han marcado el objetivo de dar una mayor visibilidad al área de Igualdad, separándola de estructuras secundarias para situarla en la portada de la intranet y cuyo acceso sea fácil e intuitivo, una reiterada reivindicación de CCOO. Asimismo, se van a actualizar los contenidos y documentación en relación a este área. Por último, nos informa de los cursos de formación que ha programado para el 2026, y más específicamente de los cursos de Igualdad, para los que ha pedido asesoramiento técnico y recursos al Instituto de las Mujeres. Animamos al INE a seguir la línea en la que está trabajando desde hace ya un tiempo en esta cuestión.

En el caso del ICAC vemos la tendencia contraria. Es un organismo feminizado puesto que el 67,54% de la plantilla son mujeres frente al 33,46% de los hombres. Un 17% del total de la plantilla se acoge al permiso de flexibilidad horaria y reducción de jornada. A pesar de su feminización, el porcentaje total de hombres que se acogen a la flexibilidad horaria y a la reducción de jornada es superior al porcentaje total de mujeres.

En cuanto al protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo nos informan que no ha sido activado ni en el Ministerio, ni en el INE ni en el ICAC. Tenemos que explicar siempre lo mismo en este asunto. 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". A nuestra pregunta de si las evaluaciones de riesgos psicosociales desprenden datos sobre posibles acosos, el Ministerio nos informa que actualmente no tiene evaluaciones psicosociales sobre las que informar, pero que en las evaluaciones de riesgos psicosociales no se mide ese riesgo. No estamos de acuerdo en esto. Es fundamental 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 e integrar la perspectiva de géneros en los riesgos laborales. El INE, por su parte, informará probablemente en junio de los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales que están en desarrollo en los centros del INE en Madrid. El ICAC realizó en el 2025 su evaluación de riesgos psicosociales de la que no se concluyeron riesgos llamativos.

Finalmente, preguntamos por las actuaciones desarrolladas con motivo del 8 de marzo. Nos informan que el Ministerio celebró el 27 de febrero la jornada "Mujer, crecimiento y competitividad". La Unidad de Igualdad no ha programado ninguna actividad propia, centrándose en difundir y participar en las actuaciones organizadas desde el Ministerio de Igualdad y el INAP. Por parte de CCOO echamos de menos actuaciones dirigidas al conjunto de la plantilla, a acciones que no solo vayan dirigidas a visibilizar el techo de cristal, sino también 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...**