

**NOTA INFORMATIVA**  
**MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE:**  
**COMISION TECNICA DE IGUALDAD**  
**Grupo de trabajo 25/02/2019**

---

26/02/19

Seguimos como siempre, casi con la misma cadencia que se suceden las estaciones, una cada tres o cuatro meses, se celebran las reuniones del grupo de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, reunión destinada en este caso a proponer cronología y cronograma para el desarrollo del III Plan de Igualdad de la AGE entendemos que tras el estrepitoso fracaso del II Plan que, recordamos, el SAE de CCOO ya anunció y que además no suscribió.

En esta ocasión han empezado por rizar el rizo del desprecio a este foro y, suponemos que con el ánimo de competir para el máximo galardón de la incomodidad, nos han obsequiado:

- Antes de la entrada en la reunión, con una negativa al acceso por una puerta, el cambio de sala, el acceso por otra, ¡para que luego digan que no puede hacerse senderismo en el centro de Madrid!
- Un retraso de más de media hora en el inicio de la misma, en medio de un pasillo y con chorreo de compañera incluido por hacer ruido e impedir trabajar adecuadamente.
- Y por último se han empañado en realizar la reunión en un espacio tan reducido que tuvimos que ponernos en varias filas y sacar los abanicos para poder sobrevivir a la temperatura de una sala atiborrada con más de 30 personas. ¡Milagrosamente salvamos de una lipotimia!

En su descargo debemos decir que la representación de las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales han sufrido lo mismo, pero no deja de sorprender el cuidado protocolo con unos ámbitos de negociación y el pasotismo con otros.

Iniciada la reunión y tal como amenazaban en el orden del día, de nuevo sacan a colación el informe que denominan de *Informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE*, del que ya os hablamos en noviembre de 2018 cuando nos lo presentaron. Informe que nos dicen que ha sido enriquecido con algunas de la aportaciones realizadas por la representación sindical en la reunión de noviembre, algo que tenemos que aceptar como una cuestión de fe ya que no nos pasan copia porque está a la espera del visto bueno del Director General para su envío al Consejo de Ministras y Ministros que tendrán el honor de acceder a su contenido antes que quienes, en teoría, lo negociamos y probablemente lo aprobaran sin conocer la auténtica realidad de lo que ahí se describe.

Recordar que el informe final es aquel documento donde se recogía el incumplimiento flagrante de un gran número de medidas del II plan de Igualdad. Incumplimiento maquillado con expresiones como *ejecución parcial*, expresión que define el incumplimiento por gran número de organismos y departamentos, o como *medidas en ejecución*, que son las incumplidas totalmente pero sobre las que se pretende seguir manteniendo la ficción de que podrían ser ejecutadas en cualquier momento. ¿Ejemplos? Muchos, algunos muy relevantes como:

- La elevación a RD del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que lleva *en ejecución* desde 2011, aunque hoy nos hemos enterado de que no tiene que ser necesariamente el acordado el que se eleve a Real Decreto, podría ser cualquier otro (no podemos negar que aquí nos dieron ganas de aplaudir la verónica y apuntar unos cuantos Olé)
- El pasotismo más absoluto en relación a la medida específica 54, la única referida al estudio de un desequilibrio en materia salarial que también sigue *en ejecución* desde hace más de 3 años, y no parecen con ánimo de sacarla de esa especie de corredor de la muerte.

En la misma situación de *en ejecución*

- El estudio de carrera profesional de la medida transversal 40
- El desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad, que siguen siendo literalmente unidades, a tiempo parcial y sin apoyo ni casi competencias.

Del ejercicio de creatividad que suponen las conclusiones también hemos hablado ya en otras ocasiones y no vale la pena repetirnos tanto, siempre podéis recuperar nuestras notas informativas

Pues este informe, donde la inventiva de la administración no tiene parangón y el sesgo es tan acusado que ninguna de las centrales sindicales, ni siquiera las firmantes del II plan de igualdad AGE, comparten su contenido, o al menos eso es lo que hoy han expresado, es el que pretenden utilizar como diagnóstico que servirá como base del III Plan de Igualdad de nuestra administración: *Informe de diagnóstico de situación para el III Plan*, así le llaman.

Plantean además soluciones imaginativas como...*la revisión documental y análisis comparado de los planes de igualdad que existen en otras administraciones...* y lo justifican diciendo literalmente que *para que inventar si podemos copiar*, lo que deja una idea de lo que consideran que debe ser un plan de igualdad y que está claro ni se parece no solo a lo que entendemos desde el SAE de CCOO, tampoco a lo que entiende el Tribunal Supremo<sup>1</sup>

El temor que anunciábamos en noviembre va camino de convertirse en realidad, pretenden ir de nuevo a lo mismo, obviar la realización de un diagnóstico, ¡que en la AGE es muy complicado! E ir de nuevo a la suma de una serie de ocurrencias, unidas a unas cuantas obligaciones legales y, en esta ocasión, enriquecidas por el resultado de copiar lo que en otros sitios se ha hecho, el socorrido *benchmarking* que antes se llamaba simplemente hacer el japonés

A pesar de las esperanzas del SAE de CCOO de que con este Gobierno, que parece tener por bandera la igualdad de género, pudieran sentarse las bases de un auténtico Plan de Igualdad y nos liberaran por fin de los limitados proyectos a los que en el ámbito AGE se les adjudicó ese nombre en los últimos años, no parece que eso pueda suceder, al menos es la conclusión que sacamos de la reunión de hoy.

A pesar de ello, hemos presentado por escrito la propuesta del SAE de CCOO, basada prácticamente en exclusiva en lo establecido en la Ley 3/2007 orgánica de Igualdad y en los manuales al afecto del instituto de la Mujer. Si, en lo que legalmente es exigible y en lo que desde la propia administración se recomienda, para que no digan que desde el SAE de CCOO somos muy exigentes.

<sup>1</sup>Sentencia del Tribunal Supremo 832/2018 de 13 de septiembre (Sala de lo social)

*Así, por un lado, el establecimiento de planes de igualdad en las empresas son instrumentos al servicio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Su introducción en el ordenamiento español se efectuó por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, según su artículo 46, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido resulta clave el denominado por la ley "diagnóstico de situación", en la medida en que, siendo el plan de igualdad un instrumento específico en cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario –para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquéllas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad. Por ello, en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos.*