

CCOO denuncia que el Gobierno se niega aplicar en su casa lo que obliga a las empresas en materia de igualdad de género y brecha salarial

En opinión del sindicato, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública dice defender la transparencia cuando, en realidad, apuesta por mantener la opacidad en cuestiones como las retribuciones.

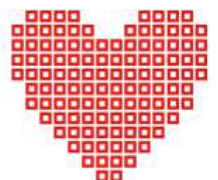
Madrid, 16 de noviembre de 2020

La Dirección General de Función Pública nos ha enviado con un año de retraso su borrador del III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, junto a la convocatoria de una reunión. Pretendían cerrar el trámite con un mero proceso de alegaciones y, tras la insistencia de CCOO, han accedido a celebrar seis reuniones en un mes, muy poco tiempo para elaborar un documento que afecta a casi 180.000 personas trabajadoras. Además, quieren negociar solamente lo relativo a las medidas contenidas en los ejes y no el plan completo.

Ante nuestra reclamación formal de una negociación integral, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública niega que deba ajustarse a lo establecido en Ley Orgánica de Igualdad para los Planes de Igualdad con carácter general.

El borrador que nos han remitido está prácticamente cerrado e incumple la Ley de Igualdad en los siguientes aspectos:

- ✓ No hay diagnóstico de la situación actual, cuando hasta el Tribunal Supremo lo ha considerado imprescindible como punto de partida y, además, se niegan a negociarlo con la representación del personal, pese a que es obligatorio. En el texto llaman diagnóstico a un simple “corta y pega” de un informe de 2019 cuyo único objetivo es ofrecer la imagen de que su personal disfruta de unas condiciones de igualdad mejores que las del sector privado cuando esto no es verdad. Obvian además el análisis de elementos clave en la discriminación de género.
- ✓ Como no hay diagnóstico, no se han identificado los problemas existentes.
- ✓ Las medidas que la Administración propone tampoco son auténticas medidas. Algunas se limitan a exigir el cumplimiento de la Ley de Igualdad, cuando su aplicación, como la de cualquier otra ley, es obligatoria, especialmente por parte del propio Gobierno. Hacen un reconocimiento expreso de que la AGE incumple la Ley de Igualdad de forma sistemática, sin que nada ocurra. Otras medidas son meramente de gestión y, por tanto, también, de obligado cumplimiento. El resto recogen términos vagos e imprecisos como creación de grupos de trabajo, realización de estudios, análisis, diseño, facilitar, etc., y por tanto su cumplimiento es nada o prácticamente nada exigible.
- ✓ En materia de brecha salarial, Función Pública defiende que ha realizado un estudio interno, que no facilita a la representación sindical ni es público. Ni siquiera nos informan de los conceptos retributivos que han analizado. Y no lo hacen porque en la AGE las retribuciones no son las que cada año se publican en el BOE. De los niveles 26 y superiores —sobre todo en los niveles 28 a 30— hay muchas retribuciones que no se publicitan, un abanico de ingresos que implican una desigualdad salarial nada



transparente. Son secretos a voces, conocidos en pasillos y despachos, sin que esta información se facilite ni a la ciudadanía ni a la representación sindical.

“No podemos considerar que lo que se presenta sea un Plan de Igualdad”, concluye la responsable de Igualdad del SAE-CCOO, Pilar Seoane, que lamenta los incumplimientos de los acuerdos que se vienen produciendo en la AGE. CCOO lleva meses de movilizaciones exigiendo el desarrollo de las Ofertas de Empleo Público, el IV Convenio Único del personal laboral, los Fondos Adicionales 2018-2020, los acuerdos de movilidad, de equiparación de permisos de paternidad o las medidas organizativas para prevenir la COVID-19, entre otros.

