

D^a. CAROLINA DARIAS SANSEBASTIÁN
MINISTRA DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA
Paseo de la Castellana, 3 – 28071 Madrid

2 de noviembre de 2020

Sra. Ministra:

Hemos visto cómo, desde hace meses, ha ido mencionando usted en diferentes foros -ruedas de prensa o intervenciones parlamentarias- que se estaba negociando el III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE). Sin embargo, desconocemos si ha sido informada que no ha sido hasta hace pocos días cuando se ha iniciado la mencionada negociación con las organizaciones sindicales.

Curiosamente, a pesar de señalar que se iniciaba el proceso negociador, lo cierto es que la Dirección general de Función Pública quien lo dirige en nombre del Gobierno del Estado, ha decidido facilitar a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación AGE un borrador de Plan de Igualdad prácticamente cerrado y solamente permite la negociación de aquellas medidas que se recogen en el mismo o la aportación de alguna más.

Este escenario que se plantea por la Dirección General de Función Pública, en nombre del Gobierno, aleja la negociación de lo establecido con carácter general para los planes de igualdad por las normas vigentes, a pesar de que siempre se ha reconocido - incluso por escrito como consta en el II Plan de Igualdad de nuestro ámbito- que la negociación del Plan de Igualdad AGE debe ajustarse algo establecido en los artículos 45 y 46 de la ley orgánica 3/2007.

Las consecuencias de esta decisión son muy graves, en primer lugar porque se impide la negociación del diagnóstico de situación que es el elemento fundamental e imprescindible para identificar los nichos de desigualdad y/o discriminación existentes, no es esta una afirmación de la representación de CCOO, el propio Tribunal Supremo en la Sentencia 832/2018 de 13 de septiembre de la Sala de lo Social lo considera imprescindible y apunta que

*...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 aquellas 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.***

Lo que la Dirección General de Función Pública ha facilitado como diagnóstico no lo es, no se permite su negociación y, ni siquiera, se ha realizado en este año. Se trata es simplemente de un "corta y pega" de un Informe de Situación de la mujer en la AGE que se presentó en una jornada el pasado año. Está realizado exclusivamente con datos agregados facilitando resultados en porcentajes y del que es imposible sacar conclusiones fidedignas respecto a la situación real de hombres y mujeres en la AGE. Tampoco hace valoración de las materias que deben ser objeto de diagnóstico, las recogidas en el art.7 del RD 901/2020

de 13 de octubre, ni se estudian datos que se puedan trasladar luego a materias objeto del plan según lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo en su art .1.

A pesar de que se dice textualmente que *El informe de evaluación del II Plan de Igualdad junto a los informes del estado de situación de la mujer en la AGE y el estudio de brecha salarial realizados por la Dirección General de la Función Pública (en adelante, DGFP) en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos vinculados (en adelante DM y OOAA); la revisión documental y análisis comparado de los planes de igualdad existentes en otras Administraciones Públicas así como la normativa de referencia en el marco de la Unión Europea y las Naciones Unidas, han sido la base del diagnóstico de situación.*

CCOO ha solicitado formalmente en la Mesa de Negociación todos los datos utilizados para su elaboración y se nos han negado, nos han enviado exclusivamente un listado de planes de igualdad de otras administraciones locales y autonómicas y el informe mencionado. Hemos reclamado la totalidad de los datos utilizados para realizar el Estudio de brecha salarial en la AGE así como el estudio completo ya que en el informe solo consta un pequeño resumen y también nos los han negado, se nos dicen que es un estudio interno, algo que entenderá nos resulte sorprendente. Ni siquiera se facilitan los conceptos salariales que se han incluido en las bases de datos para realizar el estudio.

Entenderá que, en esta tesitura resulta difícil concluir que lo que se está produciendo es la negociación de buena fe de un Plan de Igualdad en nuestra administración, más bien parece que se trata de salvar las apariencias con la publicación de algo con esa denominación que servirá exclusivamente para cubrir el expediente.

En esta negociación no vemos transparencia, ni que se persiga actuar sobre la igualdad real en la AGE. Parece que el objetivo de la administración es otro y a CCOO nos preocupa enormemente ya que resulta evidente que se contraviene absolutamente la orientación de las políticas públicas de este Gobierno, que no olvidemos es realmente quien negocia este Plan.

Desde CCOO solicitaremos formalmente la paralización de las negociaciones para negociar un auténtico Plan de Igualdad, empezando por un diagnóstico de situación que lejos de maquillar y ocultar la realidad, permita aflorar e identificar las desigualdades o discriminaciones existentes.

Somos conscientes de la complejidad de la AGE, por eso hemos propuesto realizar un plan de carácter general, como el que se propone e introducir como parte el mismo la elaboración de un diagnóstico de situación completo en solo en un par de departamentos y sus organismo vinculados o dependientes, creemos que deberían ser, su Ministerio, el de Política territorial y Función Pública y el Ministerio de Trabajo y Economía Social o el Ministerio de Hacienda. También a esto se han negado.

Esperamos que pueda usted imponer racionalidad, transparencia, respeto a la norma y coherencia con lo que desde el Gobierno se predica. No olvide que la AGE es prácticamente la empresa del Gobierno, el brazo ejecutor de sus políticas, por lo que las actuaciones en la misma deberían ser ejemplarizantes, tendría que ser el espejo donde las empresas se miraran y no parece adecuado que allí donde tienen la posibilidad de ejecutar lo que imponen desde su Ministerio de trabajo para no hacerlo.

CCOO agradeceríamos su intervención para permitir que se inicie una auténtica negociación de un auténtico plan de igualdad en la Administración General del Estado

A la espera de respuesta, atentamente

José Manuel Vera Carranco
Secretario General
Sector Administración General del Estado FSC-CCOO

