

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

MÁS MARKETING CON EL DERECHO A LA IGUALDAD DEL PERSONAL PÚBLICO DE LA AGE

Función Pública convocó ayer la primera reunión de esta Comisión Técnica a la que asistimos **CCOO**, CSIF, UGT y CIG. El motivo de la reunión es comenzar a mediados de octubre con la elaboración de un IV Plan de Igualdad de género de la Administración General del Estado y los organismos vinculados y dependientes ya que en el mes de diciembre el Consejo de Ministros tiene que aprobarlo para dar por cumplido con uno de los objetivos de la Agenda 2030 y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Con un margen de 24 horas antes la Administración nos ha enviado un borrador de documento para la elaboración del IV plan de igualdad de seis páginas y en la reunión nos ha trasladado que hay que partir de las conclusiones del informe de ejecución del III Plan de igualdad, y que vinieron a poner de manifiesto que la Administración no pudo cumplir con la inmensa mayoría de las medidas que propuso. Tan solo pudo cumplir 7 medidas de las 67 planificadas.

La intención del borrador de plan presentado es que nos marque unos objetivos y que **los ministerios y organismos tengan independencia para planificar y desarrollar las medidas que crean oportunas**, a la vez de consolidar lo que se ha conseguido. El borrador fija 3 objetivos y 6 ejes, cuya diferencia con el III plan de igualdad es la inclusión del eje 6 de “conocimiento de la Igualdad en la AGE”, es decir, una intención de recoger datos respecto a su cumplimiento que Función Pública no ha sido capaz de recopilar para el III Plan. En resumen, **un plan fantasma y de “libre disposición”, con medidas a determinar al antojo de cada ministerio u organismo.**

Desde **CCOO** volvemos a constatar una vez más las grandes resistencias que tiene la Administración del Estado para cumplir este derecho fundamental, que se limita hacer marketing con la política de igualdad.

CCOO hemos vuelto a denunciar la discriminación que existe en materia de igualdad para la empleadas y empleados públicos de la AGE, ya que año tras año se incumple sistemáticamente toda la normativa de desarrollo de la Ley Orgánica de Igualdad.

La Administración nos ha contestado que **este incumplimiento está legitimado por nuestro Tribunal Supremo**, órgano que ha decidido por la Sentencia 222/2022 que el principio constitucional de legalidad al que está sujeta la Administración en su Art. 103 de la CE no hay que cumplirlo si se trata de igualdad y si quien tiene que cumplir es el Estado. Claro que no nos extraña si tenemos en cuenta que este derecho todavía no ha conseguido penetrar en la estructura organizativa de los más altos tribunales de nuestro país.

Desde **CCOO** hemos vuelto a exigir **el diagnóstico de situación** que nos permita conocer a fondo la situación de la Administración General del Estado, y que es obligatorio en la elaboración de cualquier plan de igualdad. **Sin diagnóstico previo no se puede analizar la situación, no se puede medir ni planificar las medidas necesarios para cambiar la cultura organizativa de la Administración del Estado.** Además, defendemos que no podemos partir de las conclusiones del III Plan de Igualdad que constataron el fracaso de toda la planificación, que hay que tomarse en serio el cumplimiento de un derecho fundamental.

La Administración nos ha contestado que no es operativo manejar muchos datos, que es mejor datos parciales, que ahora no da tiempo a cumplir con el cronograma y la hoja de ruta de que el Gobierno tenga un IV Plan de igualdad antes de final de año. Respecto al grado de ejecución del III Plan no les preocupa porque



basta con la declaración de intenciones de algún día hacerlo mejor.

¿Y por qué hay tantas resistencias para que la Administración del Estado haga un diagnóstico real e implante políticas de igualdad eficaces? Pues porque del diagnóstico de situación se derivaría tener que adoptar cambios estructurales en la cultura organizativa, y **con la potestad autoorganizativa hemos topado**, que es el corazón de las Administraciones Públicas, una potestad que se ha salvaguardado con todo tipo de privilegios y subterfugios legales en primera instancia, y con Sentencias como la del Tribunal Supremo si se reivindica el amparo judicial.

CCOO fuimos el único sindicato que no firmamos el III Plan de Igualdad y esta vez ya hemos manifestado que no seremos cómplices de seguir haciendo marketing con el derecho de igualdad de las empleadas y empleados públicos de la AGE.

Con respecto a las adaptaciones del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que se están llevando a cabo en ministerios y organismos, Función Pública informó que se establece como fecha límite el 29 de septiembre de 2024 que se realicen todas las adaptaciones. Desde **CCOO** seguimos insistiendo en que este Protocolo no previene ni protege eficazmente a las víctimas y que si no se toma en serio este problema nos volveremos a encontrar con la muerte o el suicidio de alguna trabajadora más en el ámbito de la AGE. Por ello, **CCOO** fuimos la única organización que no firmamos este Protocolo.

Finalmente se acordó que se realizarán reuniones del grupo de trabajo para aportar y mejorar el borrador.

Seguiremos informando

