

## GRUPO TÉCNICO DE IGUALDAD EXTINTO MINISTERIO DE HACIENDA

22 de Noviembre de 2021

El pasado 18 de noviembre tuvo lugar la segunda reunión anual del Grupo Técnico de Igualdad en el extinto Ministerio de Hacienda (ahora Hacienda y Función Pública), del que podemos concluir que estamos:

**#Hartas (y hartos) de asistir al Grupo Técnico de Igualdad sin haber recibido información previa.** Sin datos no se pueden tomar decisiones, por lo que en concepto de Igualdad hemos de calificar la situación del Departamento de "suspense". Terminando el año 2021, la Unidad de Igualdad nos da verbalmente los datos que conforman lo que es todavía el borrador del Informe del año 2020, que no será definitivo hasta finales de año por la tardanza de algunas unidades en remitir la información. Comprendemos que es un documento con alto contenido informativo, y que la Unidad de Igualdad está conformada por una única responsable que ha de asumir una carga importante del trabajo. Pero esto no es óbice para que Recursos Humanos (RRHH) nos aporte periódicamente datos actualizados sobre determinadas variables que no exigen un nivel de elaboración tan complejo, y que permitirían a la parte social hacer un seguimiento y control del trabajo que en igualdad se pueda estar realizando en el Ministerio, a fin de realizar también nuestras propias propuestas y observaciones. En esta ocasión RRHH sí ha avanzado ciertos datos sobre algunas áreas como la de formación o sobre la solicitud de permisos de conciliación, a petición de CCOO, aunque con un contenido que no cumple los mínimos necesarios:

En cuanto a la formación, el "informe" que la Administración nos envió días previos a la reunión apenas se compone de un conjunto de cifras sin vinculación con ninguna acción formativa, y menos aún con acciones formativas en Igualdad. RRHH sí informa verbalmente que el porcentaje de participación de mujeres en una de las acciones formativas online ha sido significativamente superior al de los hombres, lo que nos lleva a solicitar a la Administración la revisión de las evaluaciones de estos cursos para detectar qué aspectos habría que introducir en su planteamiento que permitan motivar a los hombres a la participación en este tipo de formación. Se comenta también la necesidad de dar más visibilidad y difusión a estas acciones en la intranet, en la que no es fácil encontrar de manera intuitiva ciertos contenidos como los que aquí nos atañen. Informamos, además, de que ciertos documentos publicados en la Intranet siguen desactualizados, y ponemos de ejemplo la Intranet del IEF, en la que hasta la fecha seguía apareciendo el II Plan de Igualdad, en vísperas de que el III Plan cumpla el primer año de su aprobación. La Administración tomó nota de esto último y ya ha procedido a su subsanación.

Respecto a la solicitud de permisos de conciliación no podemos más que calificar también de insuficiente la información recibida. Señalamos a la Administración que faltan datos como los referidos a las reducciones de jornada por cuidado de menores o de familiares dependientes a cargo, las excedencias solicitadas por los mismos motivos, el ejercicio del deber inexcusable por conciliación familiar o los permisos que se hayan podido solicitar por violencia de género.

### **#Hartas (y hartos) de que nos impidan estudiar la brecha salarial de género.**

Los datos retributivos variables (productividades, gratificaciones, participación en seminarios/cursos...) es otra de las demandas sistemáticas de CCOO, necesarios para estudiar la brecha salarial de género. Sin embargo, la ausencia total de esos datos ratifica la voluntad negativa de la Administración para atender esta cuestión. Ni se hace referencia a ella en el "avance" de los datos del 2020, ni se nos proporciona ninguna información documental y/o verbal al respecto en lo que concierne al 2021. Además de estos datos, resulta necesario contar con los datos de permisos por conciliación, porque interactúan a la hora de explicar la brecha salarial.

### **#Hartas (y hartos) de que a los Grupos Técnicos de Igualdad asistan representantes,**

ya no solo sin una formación mínima, sino **con** una **concienciación** o sensibilización muy **deficitaria**, que obstaculizan el avance del trabajo en el Grupo. En este sentido nos produce estupor comprobar lo atrevida que puede ser la ignorancia cuando un representante de otra organización sindical cuestionó sin rubor la utilidad del lenguaje no sexista/inclusivo en las comunicaciones de la Administración, a pesar de ser un mandato legal según el artículo 14.11 de la Ley de Igualdad, o la paridad en la conformación de tribunales de los concursos y otros procesos selectivos, en la que CCOO parece ser el único sindicato que hasta ahora cumple con esa premisa. Negar esta necesidad es no tener voluntad de trabajar en clave de igualdad. En estos aspectos, la Administración sí parece estar haciendo un esfuerzo, aunque reconoce la dificultad del uso del lenguaje no sexista por la falta de directrices recibidas por parte de Función Pública.

### **#Hartas (y hartos) de no contar con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo,**

a pesar del Acuerdo de protocolo del 2011 que nunca se ha elevado a Real Decreto, y a pesar del III Plan de Igualdad en la AGE (recordamos, aprobado hace casi un año) y que preveía el desarrollo de un nuevo Protocolo. La Unidad de Igualdad nos confirma que Función Pública lleva tiempo sin informar a las Unidades de Igualdad ni solicitar datos o aportación alguna a éstas, y ya no es de esperar que se produzca alguna noticia antes de fin de año. Un nuevo Acuerdo que Función Pública parece haber firmado para aumentar su álbum de fotos de acuerdos firmados y no cumplidos. En este caso, recordamos que CCOO no firmó el III Plan de Igualdad por no respetar la negociación mínima necesaria y basarse en un diagnóstico sesgado de la realidad, entre otros elementos, de la brecha salarial de género. Ante un panorama tan decepcionante volvemos a proponer a este Departamento la posibilidad de realizar una adaptación de protocolo hasta que el de Función Pública se haga efectivo.

### **#Hartas (y hartos) de oír que "no existen denuncias por acoso sexual en este**

**Ministerio** y que cualquier protocolo que se asuma será aquél que se apruebe desde Función Pública". Hay que tener en cuenta que la falta de protocolo oficial sobre acoso sexual hace que **la AGE carezca de estadísticas** y, por tanto, impide conocer su alcance en la AGE en general, y en el Ministerio que nos ocupa en particular. En este punto, desde CCOO indicamos que la ausencia de denuncias puede deberse, no tanto a la inexistencia de situaciones de acoso, sino a la falta de un procedimiento conocido y reconocido que asista con garantías a la víctima de una denuncia de este calado. Si una persona acosada no sabe a dónde ni a quién debe acudir, si los mecanismos de protección ante su denuncia no son suficientemente garantistas, pudiendo someter a la víctima a un periplo en la que acaba sufriendo una sobreexposición perjudicial, entonces la denuncia, tal como la entiende hoy la Administración, no puede ser nunca una opción, sino un problema.

**El acoso sexual es una manifestación de violencia de género**, de la que no es ajena la Administración Pública, pese a quien le pese, y sobre la que ésta tiene una responsabilidad evidente con la que debe cumplir promoviendo una cultura organizativa contraria a toda expresión de violencia machista, y estableciendo los mecanismos para su prevención y erradicación.

Del **25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género**, al **10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos**, se celebra la campaña promovida por la ONU "16 días de activismo contra la violencia de género". Por ello solicitamos a RRHH su compromiso e implicación activa con esta reivindicación, que se puede manifestar en aspectos como:

1. La publicación de una declaración institucional como compromiso público contra toda manifestación de violencia de género, tanto en la organización del propio Departamento Ministerial, como en la dimensión dirigida a la sociedad como ejercicio de Responsabilidad Social.

2. Dar especial visibilidad y difusión a través de la Intranet del objetivo de la campaña de la ONU, y al menos durante la duración de la misma, así como a toda documentación de referencia, tal como la "Guía de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género", de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de Género, en la que se recogen, entre otros, los derechos que asisten a las empleadas públicas que sufran esta situación. Y colaborar con la citada Delegación en las actuaciones que programe a este respecto en materia de concienciación/sensibilización.

3. Modificar las cabeceras de las web y las intranet, y en el perfil de twitter del Ministerio, e introducir símbolos declarativos que se haya acordado desde el Instituto de la Mujer y/o la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Proponemos a RRHH otras actuaciones, como una campaña dirigida a acabar con "el machismo de pasillo", que alguna otra Administración Pública ya ha desarrollado en su ámbito, aunque por la proximidad del día 25 sería una propuesta para considerar realizar de cara al futuro.

Queremos dejar de estar **#Hartas**

El próximo 25 Noviembre, **ÚNETE A LAS MOVILIZACIONES**, y sigue también las reivindicaciones en las redes sociales, entre otros, en el hastag:

**#Hartasdeviolencia**

**SEGUIREMOS INFORMANDO...**

CCOO CONTRA EL  
**ACOSO  
SEXUAL**  
EN EL TRABAJO

**25**<sup>2021</sup>  
DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  
EL ACOSO  
SEXUAL  
TAMBIÉN ES  
VIOLENCIA  
MACHISTA  
//TRABAJOSLIBRESDEACOSOSEXUAL  
**CCOO**