



SITUACIÓN DE LOS PLANES INTERNOS DE IGUALDAD EN LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES DE HECHO EUSKAL HERRIA



DICIEMBRE 2021

SITUACIÓN DE LOS PLANES INTERNOS DE IGUALDAD EN LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES DE HECHO EUSKAL HERRIA

> INTRODUCCIÓN

A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incorporar la igualdad de género en las empresas pasó a ser materia obligatoria de la negociación colectiva. La finalidad era la de promover la adopción de medidas concretas que las partes negociadoras acordaran libre y responsablemente para favorecer la igualdad en las empresas. Sin embargo, el balance de casi quince años de LOI arroja que los planes de igualdad aprobados hasta ahora han logrado poco¹.

Tras décadas de puesta en marcha de políticas de igualdad por parte de las administraciones públicas de Hego Euskal Herria, en las que se ha fomentado y obligado por ley a llevar a cabo planes de igualdad, tanto de cara a la ciudadanía como a nivel de empresas y organizaciones; hemos constatado que, en lo que al ámbito interno de la administración pública se refiere (gobiernos autonómicos, forales y locales), los resultados de estos "impulsos" no han sido satisfactorios.

En la administración ha existido, además, un gran vacío a la hora de elaborar planes de igualdad. Desde LAB hemos exigido su puesta en marcha desde el principio. Hemos sido promotoras, hemos liderado la demanda de medidas de igualdad y, en muchas ocasiones, hemos asumido la carga de elaborar los planes. Pero la escasa voluntad política de negociación y puesta en marcha, así como el no cumplimiento de estos planes (cuando han existido), nos ha llevado a denunciar la situación con la que nos hemos encontrado.

La finalidad de este informe es hacer un repaso de la situación de los planes internos de igualdad en las grandes administraciones de Hego Euskal Herria para comprobar si, efectivamente, se están llevando a cabo estas medidas para combatir la discriminación por cuestión de género en el empleo público y si, efectivamente, han tenido resultados positivos.

Las conclusiones nos arrojan resultados bastante negativos. A día de hoy, podemos denunciar, basándonos en hechos, la desidia del PNV y sus socios de gobierno en la CAV a la hora de llevar a la realidad sus teóricas políticas de igualdad y cumplir sus propias leyes. En el caso de Nafarroa, podemos afirmar lo mismo. No podemos decir que estos años de políticas de igualdad hayan dado como resultado una mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en estas instituciones. De hecho, las mujeres siguen siendo la mayoría de las personas que se encuentran en situación de interinidad y con jornadas parciales.

> MARCO LEGAL

Los sucesivos planes de igualdad aprobados por el Gobierno Vasco, así como la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres han sido el marco que ha permitido y amparado el impulso y desarrollo de medidas para la promoción de la igualdad en el ámbito de las empresas.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha incidido en el mismo sentido estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras dispongan de un plan para la igualdad.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece la siguiente obligación para todas las empresas:

¹ Carmen Grau Pineda: "Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI" en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>

"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deberán adoptar medidas para evitar cualquier forma de discriminación laboral entre mujeres y hombres, debiendo negociar y, en su caso, acordar tales medidas con los representantes legales de los trabajadores, en los términos establecidos en la legislación laboral"².

El mismo artículo señala que las medidas mencionadas en el párrafo anterior deben recogerse y aplicarse en un plan de igualdad en los siguientes casos:

- Empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras (a partir de marzo de 2022). Los planes de igualdad deben ser negociados en la forma que establece el Real Decreto 901/2020.
- Empresas sancionadas por la Autoridad Laboral con la obligación de elaborar un plan de igualdad. En este caso, dicha autoridad decidirá si el plan debe ser negociado o sólo consultado.
- En las empresas que lo hayan acordado en convenio colectivo, la aprobación del plan se realizará por el procedimiento establecido en el convenio.
- En el caso de empresas que opten voluntariamente por la elaboración de un plan, éste deberá ser consultado únicamente con la representación legal de las y los trabajadores.

Es verdad que en las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero unas de las características de este mercado es la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Para corregir esta situación se pusieron en marcha los planes de igualdad que, no obstante, no han conseguido los resultados esperados. "De su análisis se constata el uso recurrente de la técnica del "corta y pega", cosa que también se denunció en su momento de los planes de prevención de riesgos laborales. Con esto se pone en evidencia la frecuencia con la que se negocian planes de igualdad ineficaces y cuyo objetivo es meramente documental, para cumplir con una obligación legal". (Carmen Grau Pineda 2021)

El RD 6/2019 de medida urgente para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 45 de la Ley 3/2007 (para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) que señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades y, con este finalidad establecerán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas a negociar, y en su caso a acordar con la representación legal de la plantilla.

> ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 3/2007 establece que las administraciones deberán cumplir una serie de obligaciones para cumplir con el principio de igualdad de mujeres y hombres, pero no hace referencia expresa a la obligación de elaborar planes de igualdad.

No obstante, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone lo siguiente:

1. Las administraciones públicas deben respetar necesariamente la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad para su desarrollo en los términos establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

² Carmen Grau Pineda: "Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI" en <https://theconversation.com/planes-de-igualdad-la-herramienta-imprescindible-para-la-empresa-del-siglo-xxi-153743>

En consecuencia, las administraciones públicas están obligadas a elaborar planes de igualdad en relación con las y los funcionarios, independientemente de su número. En cuanto al personal laboral, son de aplicación las disposiciones contenidas en el apartado anterior.

> DATOS RECOGIDOS Y SITUACIÓN A DÍA DE HOY

AYUNTAMIENTOS

- BILBO

I Plan 2014-2017.

Desde el 2017 no se ha reunido la comisión de igualdad para diseñar el segundo plan.

No han convocado ninguna reunión ni han presentado la evaluación del plan que ya terminó en 2017.

- DONOSTIA

I Plan 2015 – 2019.

II Plan 2020 – 2023.

La comisión de igualdad se reúne 4 veces al año. En este momento está en vigor el II Plan. El plan, en principio, parece adecuado.

La evaluación del primer plan deja en evidencia que solamente se han puesto en marcha medidas que no traen ningún cambio real en la estructura del ayuntamiento.

Se ha renovado el protocolo de acoso sexual y sexista y se ha trabajado la formación en igualdad.

A la hora de proponer medidas efectivas ante la brecha salarial concluyen que no es necesario, lo cual no compartimos.

Es importante que este plan trabaje las medidas que realmente vayan a dar un giro en la situación de las mujeres.

- GASTEIZ

I Plan 2016 – 2018.

Agenda interplanes.

II Plan: en fase de elaboración.

Tras la evaluación y constatar que muchas acciones no se habían llevado a cabo, se elabora una agenda interplanes con la acciones pendientes en 2018 y se inicia la negociación del II Plan interno con muchísimas dificultades y dilaciones en el tiempo; de hecho son ya 4 años de negociación, sin acuerdo y sin plan ejecutándose.

Las evaluaciones de los anteriores planes no dejan muy claro si se han cumplido o no y por qué, además de no referir en qué ha mejorado la situación de las mujeres trabajadoras en el ayuntamiento.

El segundo plan se está negociando pero el primero no se llegó a cumplir en su totalidad.

Hay muchas dificultades en la negociación porque el equipo de gobierno no acepta cambios sustanciales que serían, precisamente los claves para revertir situaciones cronificadas de discriminación. Así mismo, el equipo de gobierno cuestiona y no reconoce la capacidad negociadora de la Comisión de Igualdad intentando, continuamente, trasladar temas a otros ámbitos de decisión.

Existe una evidente falta de transparencia e información.

- IRUÑEA

No existe Plan Interno pero está contemplado su elaboración en el Plan Operativo de Igualdad 2021.

Durante el mes de octubre de 2021 se estaba constituyendo la comisión negociadora del plan de igualdad y acordando del reglamento de funcionamiento.

Iban a iniciar el diagnóstico pero en octubre de 2021 no había nada sobre la mesa.

DIPUTACIONES

- DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA

El I Plan 2021-2022 está recién aprobado con el voto en contra de LAB y ELA, la abstención de UGT y la aprobación por parte de CCOO.

No explica el presupuesto total, la mayoría de las medidas son estudios sin presupuesto asignado o cursos de formación. Es un plan a 2 años aprobado en julio de 2021 y hasta el 2022 (un año y 4 meses) con poca ambición y sin medidas valientes que reviertan situaciones de discriminación.

Consideramos que el análisis del diagnóstico es autocomplaciente y no detecta realmente las discriminaciones que se pudieran estar produciendo, sobre todo en lo que respecta a retribuciones y conciliación-corresponsabilidad. De hecho, no han tenido en cuenta el complemento específico a la hora de calcular la brecha salarial, que con diferencia, es el complemento más importante de la diputación.

Además, no ha recogido prácticamente ninguna de las pocas aportaciones sindicales que nos ha dejado realizar y ha negado la posibilidad de trasladar y debatir el resto de medidas sobre las que estábamos trabajando, muchas de ellas estratégicas.

No existe voluntad política de dotar de personal específico al 100% para la puesta en marcha e implementación del plan. En su lugar se ha contratado a una técnica de igualdad a jornada parcial.

- DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

No hay plan específico interno de igualdad, pero dentro de la Norma Foral aprobada en 2018 existe la obligación de elaborar un plan de igualdad interno donde se planteen las medidas a proponer en función pública.

En noviembre se creó la comisión negociadora y tuvo lugar la primera reunión de dicha comisión.

- DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Sin plan de igualdad.

El 29 de junio de 2021, respondiendo a una pregunta sobre la constitución de la Comisión de Igualdad, tal y como establece el convenio colectivo, la diputada foral del Departamento de Gobernanza, Eider Mendoza Larrañaga, responde que no es necesario, ya que las cuestiones de igualdad pueden ser tratadas en la mesa negociadora ordinaria.

En la última reunión de la mesa de sectorial de noviembre mantienen esta postura.

GOBIERNO DE NAVARRA

El primer plan 2006-2010 no se llegó a desarrollar, se llegaron a crear algunas unidades de igualdad en algunos departamentos pero no se hizo más.

No se evaluó.

En este momento se ha creado la Comisión negociadora del plan de igualdad.

Concluida la fase de diagnóstico. En preparación el borrador con las propuestas para el Plan.

> AUTONOMOAK ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAV Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS

• EUSKO JAURLARITZA

El I Plan 2016-2020 fue negociado y aprobado pero no se ha cumplido ni en un 30%.

Están decidiendo si elaborar el segundo plan o mantener y adaptar el primero.

Existe una Comisión de Igualdad en la que participan todos los sindicatos. En la estructura de Función Pública se contempla una unidad de igualdad para coordinar y dinamizar el plan.

No existe voluntad política de avance, el presupuesto es de 43.000 €.

En este momento se está realizando la recogida de datos para hacer el diagnóstico y poder empezar a trabajar en el segundo plan.

Se aprobó un plan estratégico para hacer frente a la brecha salarial (2018-2020). En él se propusieron una serie de medidas diferentes en la función pública que no se han cumplido. Lo más significativo:

"Directriz 3.2.- Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi."

3.2.3. Diagnóstico de la brecha salarial en el gobierno vasco. No se ha realizado".

• OSAKIDETZA

Recientemente aprobado el plan (marzo de 2021). Siendo una empresa de 33.000 personas trabajadoras todavía no ha cumplido la ley. No tiene presupuesto propio.

LAB no ha firmado el plan aunque recoge bastantes aportaciones.

En este momento se han elegido los referentes de igualdad en las OSIS y se están creando las comisiones de igualdad en cada una de ellas.

Se ha finalizando el protocolo contra el acoso sexual pero todavía no se ha comunicado a toda la plantilla.

• JUSTICIA

Están en proceso de inicio del segundo plan. El primero se aprobó en 2008 y hasta ahora no se ha hecho nada, a pesar de que LAB consiguió que se firmara el compromiso de renovar el plan en el acuerdo de 2010.

En este momento se ha realizado el diagnóstico para renovar el plan de igualdad.

• SEGURIDAD

Arkaute tiene plan de igualdad, también interno.

El correspondiente al departamento del colectivo de laborales (personal SAAS), se aprobó en marzo.

• EDUCACIÓN

No existe plan interno acordado.

Existe un Plan de Igualdad del departamento en el que se recogen algunas medidas referentes a las personas trabajadoras.

Existe una Comisión de Igualdad pero no se reúne desde 2010.

> CONCLUSIONES

De las cuatro capitales de Hego Euskal Herria sólo dos ayuntamientos cuentan con planes internos de igualdad; Gasteiz y Donostia.

Iruña nunca ha tenido plan y ahora están haciendo, por primera vez, el diagnóstico para su elaboración.

Bilbo elaboró el primero para el periodo 2014 -2017 y nunca más ha retomado el tema.

Gasteiz tuvo un parón de tres años tras la finalización del primero (2016-2018), y la elaboración del segundo está resultando muy conflictiva por la falta de voluntad del equipo de gobierno. Tres años después no se consigue llegar a acuerdos en los puntos relevantes.

En las Diputaciones no se respira mejor clima. Tan sólo Araba tiene plan interno y ha sido aprobado recientemente, el 7 de julio, sin acuerdo de la mayoría de los sindicatos. Bizkaia y Gipuzkoa no tienen plan y se percibe muy poca voluntad política de poner nada en marcha.

El Gobierno de Nafarroa redactó un plan para el periodo 2006-2010 que no se llegó a implementar y a día de hoy está en fase de elaboración del diagnóstico para ir diseñando el segundo.

Gobierno Vasco: En este momento se está realizando la evaluación del I Plan, del que, según la información de que disponemos, no se ha cumplido ni el 30 %. Además, se está trabajando ya en el diagnóstico del próximo plan.

En general, podemos concluir que los planes que se han llevado a la práctica no se han cumplido en su totalidad. Las evaluaciones no se han realizado o contrastado y los presupuestos asignados han sido en general bastante escasos, y en demasiadas ocasiones, se han aprobado planes que no tienen presupuesto asignado. También es la tónica general no destinar personal propio para el diseño, seguimiento y evaluación de los planes internos. Salvo el Ayuntamiento de Gasteiz y Gobierno Vasco, el resto no tiene personal específico asignado, aumentando así la carga de trabajo de las personas (en general técnicas de igualdad de la propia institución) a las que se les encarga esta función, o en otros casos, la contratación es a jornada parcial (Diputación Foral de Araba).

Es sorprendente que los mismos partidos políticos gobernantes que dicen apostar por la igualdad y diseñan planes estratégicos con medidas para acabar con las discriminaciones, no se apliquen su propio criterio a la hora de exigir y ser estrictos en la elaboración de planes internos en las instituciones en las que están gobernando.

Es significativo que, precisamente, en las administraciones públicas, donde se cuenta con más recursos materiales y personales, no se esté cumpliendo con la obligación de poner en marcha planes internos de igualdad, se obstaculice su puesta en marcha y desarrollo; y se dificulte la aprobación de medidas medianamente efectivas para revertir situaciones de discriminación.

Las escasas partidas presupuestarias destinadas a estos objetivos también nos dan una idea de la falta de interés generalizado.

Nos hemos encontrado con enormes resistencias ante las propuestas de revisar las valoraciones de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, así como a modificar complementos que pudieran conllevar discriminaciones salariales por cuestión de género. Esto nos dice mucho de la poca voluntad política de los partidos gobernantes para cambiar estas situaciones.

Podemos decir, por tanto, que existe muy poco interés por la puesta en marcha o cumplimiento de los planes internos de igualdad en las grandes instituciones públicas de ámbito foral, local y autonómico en Hego Euskal Herria.

También podemos afirmar que existen muchas resistencias a poner en marcha medidas de corresponsabilidad innovadoras, así como nula voluntad política de negociar.

Como conclusión general, pensamos que una herramienta para revertir la situación de discriminación de las mujeres como son los planes de igualdad, no sólo no han servido para este fin, sino que se han utilizado para el lavado de cara de las instituciones y dar una imagen de cara a la galería de compromiso con la igualdad, que sin embargo, es falsa.

Queremos hechos, no palabras.

Resumen de la situación de los Planes de Igualdad

INSTITUCIÓN	Gobierno	COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA	PLAN DE IGUALDAD	NEGOCIADO	QUIÉN ELABORA EL PLAN	COMISIÓN DE IGUALDAD	DIAGNÓSTICO	GRADO DE CUMPLIMIENTO	PRESUPUESTO	EVALUACIÓN
AYUNTAMIENTO DE BILBAO	PNV -PSE	TOTAL 2.474 Mujeres 958 Hombres 1.516	I. 2014 -2017	Sí	Comisión de Igualdad	Sí	Sí, del año 2012	30%	No consta	No se cumplió en más del 30%
AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA	PNV-PSE	TOTAL 1.434 M 627 H 807	I 2015 - 2019 II 2020 – 2023	Sí	Comisión de igualdad	Sí	Sí	Bastante alto	No consta	Sí
AYUNTAMIENTO DE GASTEIZ	PNV -PSE	TOTAL 3.552 M 2.148 H 1.404	I. 2016-2018 II. 2021-2023	El primero negociado. El interplanes también. Hay problemas con el segundo	El Servicio de Igualdad. Técnica de igualdad propia para el Plan Interno	Sí	Sí del año 2020	El primero no. El interplanes no.	No consta	Se realizó sin contraste
AYUNTAMIENTO DE IRUÑEA	NA+	TOTAL 1.004 M 442 H 562	Ninguno	—	—	En fase de constitución	—	—	—	—

INSTITUCIÓN	Gobierno	COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA	PLAN DE IGUALDAD	NEGOCIADO	QUIÉN ELABORA EL PLAN	COMISIÓN DE IGUALDAD	DIAGNÓSTICO	GRADO DE CUMPLIMIENTO	PRESUPUESTO	EVALUACIÓN
DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA	PNV + PSE	TOTAL 968 M 530 H 438	I Plana 2021-2022	Sí. Aprobado sin unanimidad	EDE fundazioa	Sí	Es el primero y se acaba de poner en marcha	—	No específica presupuesto	—
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA	PNV + PSE	TOTAL 3.095 M 1.722 H 1.373	No	No	Sí por requisito legal y por estar recogido en la norma foral	No	La convocarán próximamente	—	—	—
GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA	PNV + PSE	TOTAL 2.070 M 1.132 H 938	No	No	Sí después de mucha presión por parte de LAB	No tiene intención de convocar	En fase de análisis de datos del diagnóstico y propuesta	—	—	—
GOBIERNO DE NAFARROA	PSN-PSOE, GBAI, PODEMOS	TOTAL 29.939* M 21.299 H 8.640 (*OOAA incluidos)	I 2006-2010	No	Era Berria	Sí	En fase de análisis de datos del diagnóstico y propuesta	No se llevó a cabo	—	No
GOBIERNO VASCO	EAJ-PSE	TOTAL 7.004 M 4.612 H 2.393	I plan 2016-2020 Administración general y organismos autónomos	Sí	La unidad de igualdad del departamento de Gobernanza después se crea una unidad de igualdad	Se están recogiendo los datos para hacer el nuevo diagnóstico	30% como mucho	43.000	30%	—