



Marzo 2024

Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

I PLAN DE IGUALDAD EN LA

ADMINISTRACIÓN GENERAL JUNTA DE ANDALUCÍA

Un avance necesario para la igualdad real en la Administración General de la Junta de Andalucía.

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad? ¿Por qué es importante?

Un plan de Igualdad es un conjunto de medidas adoptadas, después de realizar un **diagnóstico** de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo. Tiene rango de Convenio Colectivo y es fruto de la negociación colectiva. En el caso andaluz, la Administración autonómica tenía la obligación de implantar un plan en base a:

- El Acuerdo de julio de 2015 incluye la obligatoriedad para la JA de contar con un Plan de Igualdad para el personal de la AGJA.
- La Ley de Igualdad de Andalucía obliga igualmente.
- El EBEP también lo ampara.
- El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres igualmente incluye la obligación.

CONTENIDO

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?
¿Por qué es importante?
2. ¿De dónde partimos?
3. ¿Cómo ha sido la negociación? ¿Qué dificultades hemos encontrado?
4. CCOO firma el Plan de Igualdad. ¿Qué hemos conseguido?

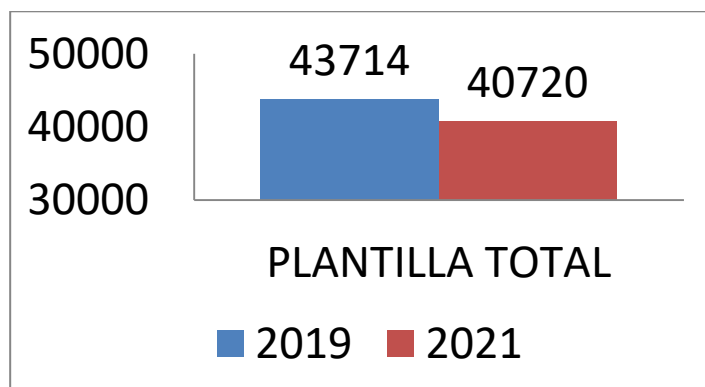


Para el sindicato, es fundamental la implantación de planes de igualdad en todas las empresas y administraciones, la igualdad es eje principal de la acción sindical de CCOO.



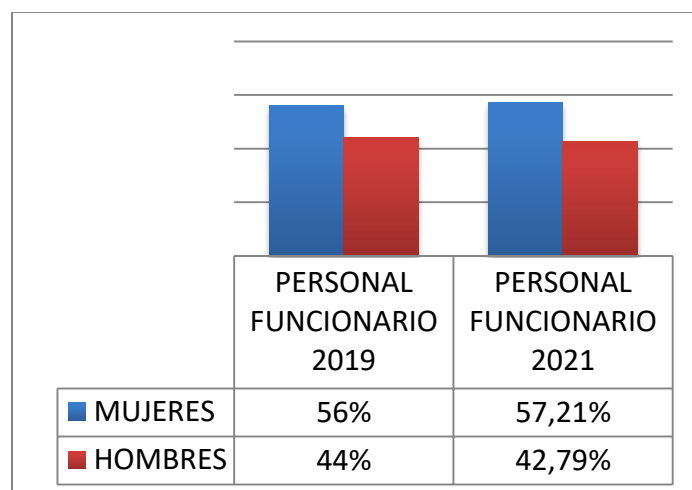
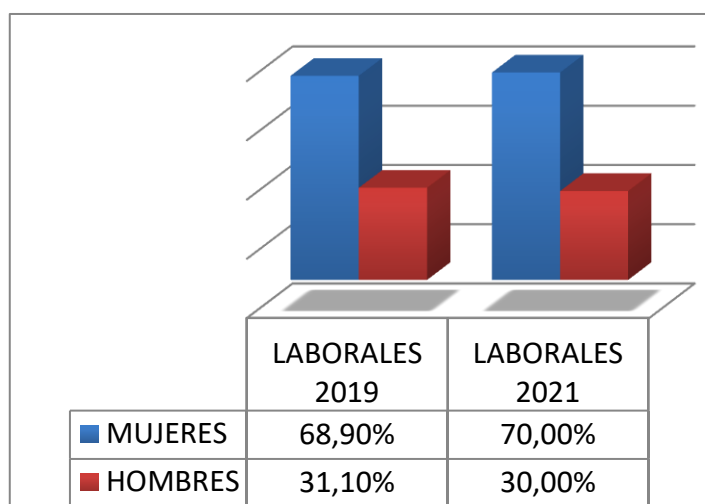
¡OJO! Aunque la Administración no lo entienda... UN PLAN DE IGUALDAD NO ES UN PLAN ESTRATÉGICO. Tiene valor legal de convenio colectivo y una regulación específica.

2. ¿De dónde partimos?

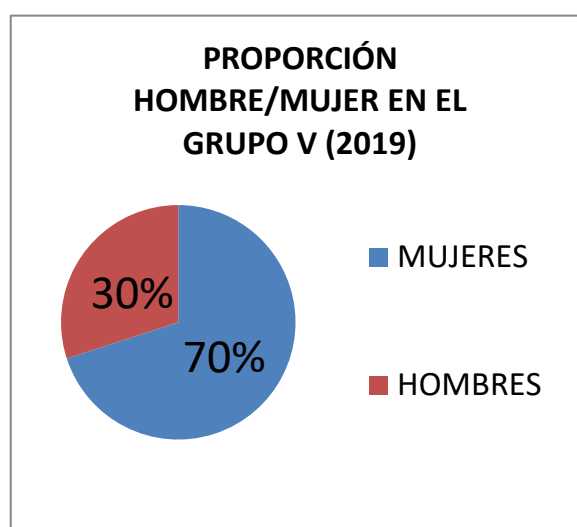
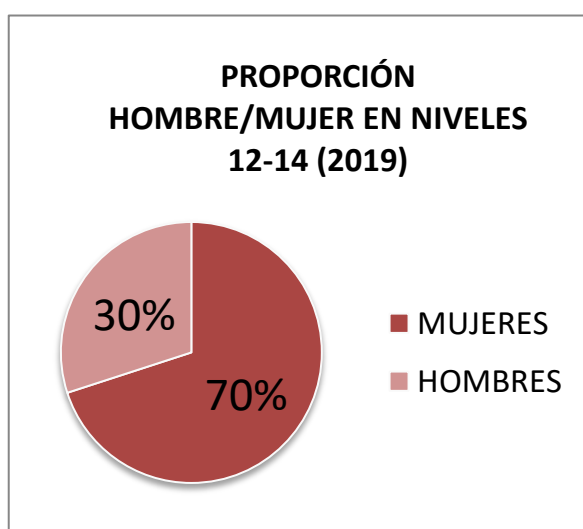


SE HAN PERDIDO 3000 PUESTOS DE TRABAJO EN 2 AÑOS, PRINCIPALMENTE PERSONAL LABORAL

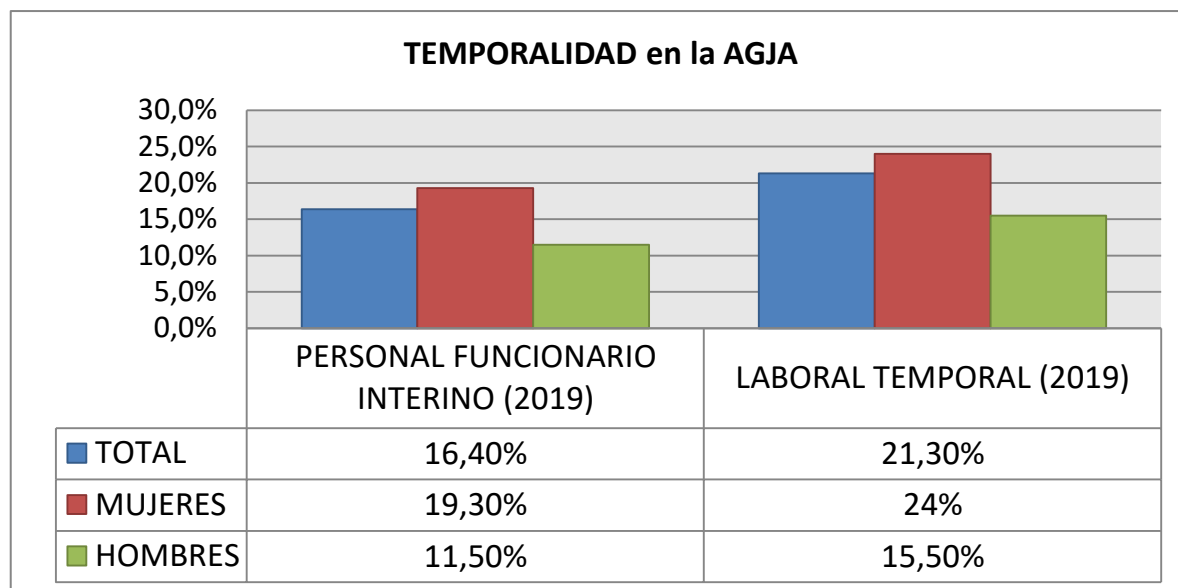
LA JUNTA SIGUE FEMINIZÁNDOSE



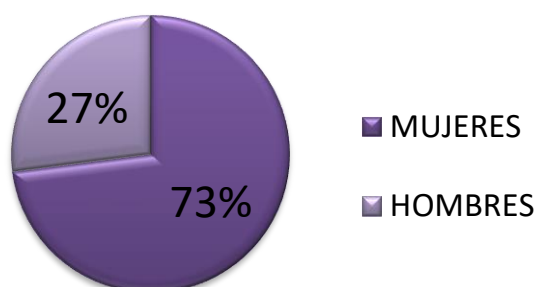
PERO LAS MUJERES COPAN LOS ESCALAFONES MÁS BAJOS DE LA ADMINISTRACIÓN



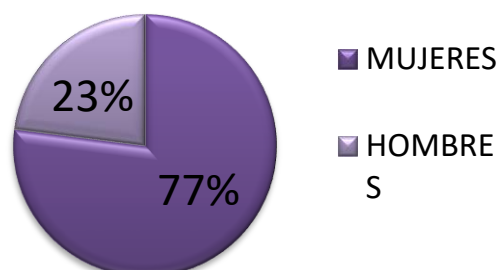
LA TEMPORALIDAD AFECTA MÁS A LAS MUJERES



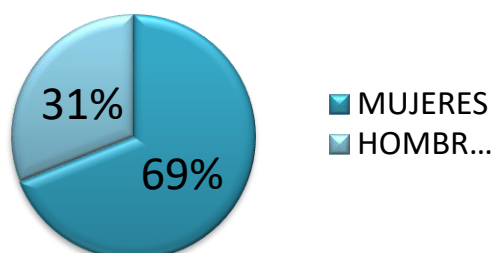
DISTRIBUCIÓN PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO POR SEXOS



DISTRIBUCIÓN PERSONAL LABORAL TEMPORAL POR SEXOS



DISTRIBUCIÓN PERSONAL INTERINO POR SEXOS



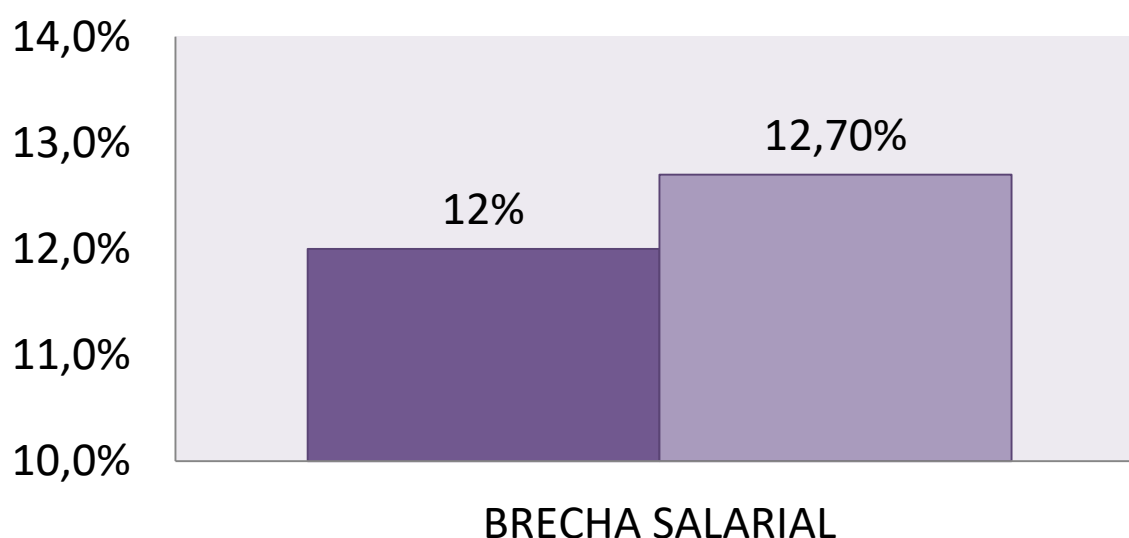
AUMENTA EL NÚMERO DE ALTOS CARGOS... Y LA DIFERENCIA ENTRE SEXOS EN SU OCUPACIÓN



De los 44 nuevos puestos de Altos cargos creados, 37 fueron adjudicados a hombres.

LA BRECHA SALARIAL SIGUE CRECIENDO

En la Administración General de la Junta de Andalucía, las mujeres son el 63'5% del total de la plantilla, siendo el sueldo medio de las mujeres 12,7% menor al salario medio de los hombres.



**POR TODO ELLO, ES OBVIO QUE ESTAMOS LEJOS DE
LA IGUALDAD REAL EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

3. ¿Cómo ha sido la negociación? ¿Qué dificultades hemos encontrado?

El proceso para llegar a tener un Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía, que afecta a personal funcionario y personal laboral del VI Convenio, ha sido largo y complejo, requiriendo de un gran esfuerzo por parte de CCOO para lograr el objetivo.

UN LARGO PROCESO...

- Se comenzó a negociar en 2009 desde el área pública de CCOO y el resto de la parte social, con la Administración, con el IAM como ente asesor. En esas negociaciones se consiguieron los permisos en caso de enfermedad grave de hija o hijo.
- La negociación se suspende en 2017, el sindicato denuncia constantemente en todas las mesas esta falta de negociación.
- Tras la publicación de los Reales Decretos sobre igualdad en 2020, se da un nuevo impulso a la ofensiva por un Plan de Igualdad: el 15-10-2020 se presenta escrito a la D.G. De Función Pública pidiendo negociación. Ante la falta de interés político, emprendimos las denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que el 03-02-2021 nos dan la razón y obligó a la Junta al inicio de las negociaciones, apremiada por la Inspección que le dio fecha para comunicarle los avances. Nos convocan a comisión de convenio y mesa sectorial el 9 de julio incluyendo un punto para la creación de un grupo de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad. CCOO se opone, ya que la Ley obliga a un procedimiento concreto y reglamentado de negociación. Por ello, se presenta un escrito pidiendo la constitución de la Comisión de Igualdad y el 13-09-2021 nos responden que la van a constituir. Por fin, las negociaciones se inician el 04-02-2022.
- Las negociaciones han durado dos años, con pocas reuniones y muchas trabas. Pero se ha conseguido el objetivo y tenemos Plan de Igualdad.



4. CCOO firma el Plan de Igualdad. ¿Qué hemos conseguido?

El Plan de Igualdad es un primer paso que nos irá posibilitando alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

1. La **existencia del propio Plan** se debe a la insistencia de CCOO, mediante presiones, negociaciones y denuncias. En total, se incluyen 12 programas con 87 medidas a llevar a cabo que han debido comenzar en el segundo semestre de 2023.

2. Que se hable de la **brecha salarial** y se cuantifique su tamaño.

4. Obligatoriedad de realizar **formación** sobre igualdad, para todo el personal. Esto es especialmente importante para ir avanzando en la corresponsabilidad. Se recoge dentro del Programa 3 de actuación. Supone ampliar la oferta formativa de igualdad permanente, progresiva y especializada, con inclusión de materias como: conciliación, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.

5. El Programa 5 recoge la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. A través de su medida 7 hay que incluir la perspectiva de género en los Planes de Prevención de las Consejerías, Agencias Administrativas y de régimen especial, en sus procedimientos de gestión, así como en las actividades preventivas que se realicen. Destaca la inclusión de formación para las personas de los servicios de PRL y delegadas/os de Prevención sobre problemas de salud laboral que afectan mayoritariamente a mujeres.

3. Se pone sobre la mesa el problema de la falta de **corresponsabilidad**, que se tiene que asumir tanto por los hombres como por la Admón. La escasa corresponsabilidad dificulta la conciliación, impidiendo a las mujeres promocionar y poder optar a puestos de mayor dedicación y responsabilidad; hablar de corresponsabilidad supone que los hombres asuman los cuidados en igual medida que las mujeres, pero también que las administraciones proporcionen los servicios de cuidados necesarios para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Al no ser así, implica que muchas mujeres tienen que acudir a las excedencias, las reducciones de jornada y jornadas especiales por cuidados, que suponen un lastre a la carrera administrativa, una merma en las retribuciones y contribuyen al mantenimiento de la brecha. De todo esto se carecen de datos concretos, por lo que hemos incluido como medida la necesaria reforma de Sirhus para tener el conocimiento exacto de una realidad que conocemos a través de los datos de la Seguridad Social.

No compartimos lo recogido en la Ley de Función Pública respecto al principio de mayor interés de menores, mayores y dependientes para el desarrollo normativo de jornadas, horario, permisos y vacaciones, nosotras exigimos la corresponsabilidad de la Junta para que facilite dichos cuidados, por ej. reforzando los servicios de atención a menores en periodo de vacaciones, centros para personas mayores, etc.

6. Automatización del **Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo**. La primera medida del Programa 7 es modificarlo y negociarlo con las organizaciones sindicales, para incorporar su tramitación automática. Será ese el momento de pedir protocolos separados, tal y como demanda CCOO. En la medida 6 se recoge formación específica con respecto al futuro Protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

7. Implantación de medidas de **conciliación** compatibles con el desarrollo de la carrera profesional, recogidas en el programa.

8. Compromiso de negociación de nuevas medidas de **conciliación** o mejora de las actuales. Sin embargo, la primera medida que plantean es el teletrabajo, que desde CCOO no consideramos que sea conciliación, sino una modalidad de trabajo. Durante la jornada de trabajo no se puede conciliar ni presencial ni en teletrabajo, sí que ayudará el teletrabajo a reducir los tiempos de desplazamiento y la siniestralidad “in itinere”, así como en reducir el gasto en transporte y el gasto energético. Además, aunque esperamos que se solucione en la negociación, las posiciones sobre teletrabajo están bastante alejadas, ya que la Junta pretende conceder esta modalidad como “premio” o quitarlo como “castigo”, esto nos da una idea del compromiso de la Junta con la Corresponsabilidad y la Igualdad en el empleo público.

EN CONCLUSIÓN: celebramos que, tras más de dos años de denuncias, presiones y trabajo, se haya llegado al acuerdo para la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la AGJA. No pocas han sido las veces que nos hemos sentido solos en este proceso de negociación y al final hubo alguien que se descolgó basándose en razones particulares y difusas, aunque después si quiere estar y está presente en su seguimiento. Un punto de inicio para que, a través de acciones concretas, se pueda iniciar el camino hacia la Igualdad real entre las trabajadoras y los trabajadores en la AGJA, especialmente ir disminuyendo hasta acabar con la diferencia salarial y la segregación tanto horizontal como vertical, que se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico llevado a cabo. En definitiva, se trata de remover los obstáculos que impiden, todavía hoy, que las mujeres alcancen una carrera profesional plena sin tener que sortear los obstáculos laborales y conseguir en el futuro la Administración sea realmente corresponsable.



La web:



andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad



PUEDES UNIRTE EN
[ESTE ENLACE](#)

Almería 950 18 49 19	–	Cádiz 956 29 71 58	–	Córdoba 957 22 13 74	–	Granada 958 28 98 42
Huelva 959 49 68 69	–	Jaén 953 21 79 69	–	Málaga 952 64 99 45	–	Sevilla 954 46 45 19