



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



ORGANISMO ESTATAL  
INPECCION DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCION  
PROVINCIAL DE  
TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL DE SEVILLA

S/REF: REGAGE21e00013852883  
000009345e21000833554

N/REF: Secretaría General ERS/PCM  
O.S. 41/0002442/21 – E/41-006381/21, de 9/8/21

FECHA: 09/09/2021

ASUNTO: Contestación

D. PABLO LÓPEZ DEL AMO  
(Coordinador CCOO-FSC Andalucía)

C/ CARDENAL BUENO MONREAL 58

41011 SEVILLA

En un escrito anterior, de fecha 07/09/2021, se le informaba del estado de las actuaciones promovidas por usted, indicando que se encontraban en fase de instrucción.

Advertido error en la identificación de las actuaciones, le comunicamos que la correcta es la correspondiente a la Orden de Servicio 41/0002442/21, en cuyo cumplimiento se realizaron las oportunas comprobaciones, que finalizaron el pasado día 06/07/2021, habiéndose remitido el correspondiente informe con fecha 15/07/2021.

Teniendo en cuenta el incidente informático que afectó al funcionamiento de los sistemas de la Inspección de Trabajo y obligó a utilizar el soporte papel y correo postal para su remisión, se vuelve a enviar el mencionado informe, por el medio indicado en su escrito.

EL SECRETARIO GENERAL

Eduardo Rueda Solache  
(Documento firmado electrónicamente)

[itsevilla@mitos.gob.es](mailto:itsevilla@mitos.gob.es)

PLAZA DE ESPAÑA, PTA. ARAGON S/Nº  
41071 SEVILLA  
TEL: 954 298 970  
DIR EA0041775

CSV : PTF-85c4-f5b8-3f0e-b958-ac16-ab59-b5b9-7184

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : EDUARDO RUEDA SOLACHE | FECHA : 09/09/2021 14:35 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 09/09/2021 14:37





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SEVILLA

15 JUL. 2021

## O F I C I O

N/REF.: 41/0002442/21, 41/0003025/21,  
S/REF: E/41-000720/21, E/41-001053/21.  
FECHA: 6 de julio de 2021  
ASUNTO: CONTESTACIÓN DENUNCIA

PABLO LÓPEZ DEL AMO.-CC.OO  
C/ CARDENAL BUENO MONREAL, Nº 58.  
41013 SEVILLA

### I.- ACTUACIONES REALIZADAS:-

En relación con las denuncias presentadas por D. Pablo López del Amo, coordinador del Sector Autonómico de la Federación de Servicios a la Ciudadanía Andalucía de CC.OO, contra la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía, con números de registro de entrada E/ 41-001053/21, y E/41-000720/21, en relación con el incumplimiento de la obligación de disponer de un Plan de Igualdad, y que se dan por reproducidas, cúmpleme informarle;

Con el objeto de iniciar investigación sobre el cumplimiento por parte de la Junta de Andalucía de las obligaciones de elaborar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad, se procede a remitir citación a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía, a efectos de que fuese aportada documentación en relación con el Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía.

La Junta de Andalucía, debidamente representada, comparece ante la Inspectora actuante el día 22 de abril de 2021, a efectos de aportar la documentación requerida, y quien realiza las aclaraciones que considera oportunas en relación con el Plan de Igualdad.

Durante la comparecencia manifiestan las personas indicadas que el anterior Gobierno de la Junta de Andalucía encargó a la Secretaría General de Administración Pública los trabajos de elaboración de un Plan de Igualdad para el Sector Público de Andalucía, habiéndose mantenido reuniones de trabajo, llegándose a elaborar un diagnóstico de situación y un borrador del primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el sector Público de Andalucía. No obstante, en la actualidad todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se encuentra paralizado; tras la constitución de un nuevo Gobierno en Andalucía, tras las elecciones de diciembre de 2018, en fecha 26 de junio de 2019 se adoptó el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, por el que se encomendó al IAM la elaboración de las directrices generales para todos los planes de igualdad, estas directrices aún no han sido emitidas por el IAM, motivo por el cual está todo paralizado a la espera de que el IAM elabore las directrices previstas en el acuerdo del Consejo de Gobierno, y poder seguir con la elaboración del Plan de Igualdad.

### II.- HECHOS CONSTATADOS.

De las actuaciones realizadas, se ha constatado los siguientes hechos:

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

isevillas@mitramiss.es  
www.sevilla.gob.es/iss



Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

PLESPAÑA PTA.ARAGON S/N  
41013-SEVILLA  
TEL.: 954236120  
FAX: 954237794  
DIR EA0021851

- La Junta de Andalucía es una Administración Pública obligada a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para el personal dependiente de ella.
- Sin perjuicio de los trabajos realizados con el propósito de elaborar un Plan de Igualdad, a día de hoy la Junta de Andalucía no dispone de un Plan de Igualdad.

La Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior inició la elaboración del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Sector Público de Andalucía. Dicho plan tiene como público destinatario todo el personal de la Junta de Andalucía incluida la Administración General, el sector sanitario, sector educación, sector justicia y las entidades instrumentales.

Nace del Acuerdo de 15 de julio de 2015, para la defensa y mejora del empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, firmado por la extinta Consejería de Hacienda y Administración Pública y las Organizaciones Sindicales CSI-F, UGT Y CCOO; en él se acordó la constitución del grupo de trabajo de Igualdad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, integrado por personas representantes de las organizaciones sindicales integrantes de Mesa General concedoras de la materia y por personas empleadas públicas de los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía que por sus funciones tienen conocimientos en materia de igualdad.

El citado grupo de trabajo se constituye el 10 de noviembre de 2015, siendo una de sus principales metas la elaboración de un Plan Marco de Igualdad de mujeres y hombre en el Sector Público de Andalucía, que posteriormente sea desarrollado por los distintos sectores. La última reunión mantenida con el grupo tuvo lugar el 21 de junio de 2018.

Se recopilaron datos y se elaboró un Diagnóstico de situación cuyo marco temporal ha sido el año 2018. Esta recopilación de datos, el análisis de los mismos y la posterior elaboración del Diagnóstico ha sido llevada a cabo por la Coordinación General de la Secretaría General de Hacienda, Finanzas y Sostenibilidad de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública (toda esta tarea ha sido coordinada por el Coordinador General).

Finalizado el diagnóstico, se iniciaron los pasos para proceder a la segunda de las tareas del itinerario inicialmente establecido, es decir; establecimiento de las prioridades, retos y objetivos estratégicos.

Se decide ir avanzando en una posible redacción del Plan; por ello, se redacta Introducción, Marco Jurídico, Gobernanza, Análisis de la situación de partida y Diagnóstico.

Manifiestan los comparecientes que el borrador del Plan se quedó a expensas de completarlo y presentarlo a los Sindicatos.

En este punto, tras el cambio de Gobierno de la Junta de Andalucía, se aprueba por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de fecha 26 de junio de 2019 el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 ( BOJA 2.7.2019), por el que se encomendó al IAM la elaboración de directrices generales para todos los planes de igualdad, lo que motivó que se paralizase todo a la espera de estas directrices, manifestando los comparecientes que estas directrices aún no han sido aprobadas, por lo que el proceso de elaboración del plan de igualdad sigue paralizado.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SEVILLA

Por lo que a día de hoy la Administración de la Junta de Andalucía carece de Plan de Igualdad.

### III.- NORMATIVA DE APLICACIÓN A LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

#### III.1.- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

*El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.*

Este precepto regula el Plan de Igualdad de la AGE, pero no de las administraciones autonómicas o locales.

III.2.- Por lo que para el resto de Administraciones públicas habrá que estar a lo establecido en la **Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público**, rubricada como "Planes de Igualdad" y cuyo tenor es el siguiente:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

#### III.3.- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre.

La ley de promoción de la igualdad de género en Andalucía, distingue dos tipos de planes de Igualdad:

- Planes estratégicos: artículo 7
- Planes de igualdad en el empleo: artículo 32.

##### Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral,

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

itsevilla@mitramiss.es  
www.mitramiss.es/itse

3



Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

PLESPAÑA PTA.ARAGON S/N  
41013-SEVILLA  
TEL.: 954 23.61.20  
FAX: 954 23.77.94  
DIR EA0021851

entre otras. Este Plan también incorporará entre sus líneas directrices una estrategia de apoyo a las mujeres del ámbito rural.

2. En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, **cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico**, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

3. Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.

4. El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.

5. Las consejerías y las entidades locales remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer, para su conocimiento, los planes previstos en los apartados 2 y 3, con carácter previo a su aprobación.

#### Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.

1. **La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.**

2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

### **III.4. Acuerdo del Consejo de Gobierno de Andalucía de 26 de junio de 2021 (BOJA 2 de julio).**

La exposición de motivos de este acuerdo hace expresa mención al art. 7 de la Ley 12/2007 en el sentido de que el Consejo de Gobierno deberá aprobar con una periodicidad no inferior a 4 años un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, no se hace referencia alguna a la obligación de elaborar planes de igualdad en el empleo que regula el art. 32 de la mencionada ley.

De ahí que el Consejo de Gobierno acuerde la formulación del Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y hombres **en Andalucía 2020-2026**, ( no un plan de igualdad para los empleados públicos), Plan que aún no ha sido aprobado, indicando que este Plan Estratégico afectará a todas las Consejerías, entidades instrumentales, Entidades Locales, que deberán desarrollar sus propios planes específicos de igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

Se atribuye al Instituto Andaluz de la Mujer la elaboración de un documento base del Plan Estratégico, estableciendo un procedimiento para ello, redactado el documento base, el IAM elaborará una propuesta inicial del Plan Estratégico que trasladará a todas las Consejerías, y una vez realizados los trámites previstos en el acuerdo del Consejo de Gobierno, el IAM trasladará la propuesta final del Plan Estratégico a la persona titular de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y conciliación a fin de que lo eleve al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante acuerdo.

### **IV.- CONCLUSIONES.**

Por tanto, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género



Gobierno de España

Ministerio de Trabajo y Economía Social



ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SEVILLA

en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, obliga a la Junta de Andalucía a disponer de:

**1.- Un Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres que aprobará el Consejo de Gobierno,** en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, y cuyo ámbito de aplicación son los hombres y mujeres de Andalucía.

**2.- Cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico,** en desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1.

Estas obligaciones están establecidas en el artículo 7 de la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo ubicado en el Título I de la Ley: "Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género en Andalucía", Cap. I "Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas", por tanto no es un precepto que regule los planes de igualdad en el empleo, para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, sino que regula los denominados Planes Estratégicos, orientados a las actividades de los poderes públicos en Andalucía, y a sus políticas públicas en Andalucía.

Y este precepto obliga tanto a que el Consejo de Gobierno apruebe en Plan Estratégico general, como a que cada Consejería apruebe su propio plan de igualdad de ámbito específico, en desarrollo del Plan Estratégico general.

Estos planes de igualdad estratégicos, como ya se ha indicado no son planes de empleo, por lo que se ha de entender que la obligación de cada Consejería de elaborar su propio Plan de igualdad no es la obligación a que se refiere la D.A. 7ª del Estatuto Básico del Empleado Público, sino que serían Planes de igualdad estratégicos para las políticas públicas andaluzas. No entrando en el ámbito de competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones.

**3.- Planes de Igualdad en el Empleo,** lo anteriormente expuesto lo corroboraría el artículo 32 de la Ley de Igualdad de Andalucía, al regular específicamente los planes de Igualdad en el empleo en la Administración Pública, ubicado en la subsección 2ª "Igualdad en el sector Público", de la sección 1ª, del cap. II "de la igualdad en el empleo", del Título II.

Planes de Igualdad en el Empleo para la Administración Pública andaluza, diferenciados de los Planes Estratégicos de Igualdad para Andalucía.

Estos Planes de Igualdad en el empleo público, sí son los Planes de Igualdad a que hace referencia la DA. 7ª del EBEP, y con respecto al cumplimiento de esta obligación, sí tiene competencias de vigilancia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por lo que **La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales deberá elaborar cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.** En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

Y sin que esta obligación, derivada tanto de la D.A. 7ª del EBEP como del artículo 32 de la Ley de Igualdad de género de Andalucía, pueda quedar condicionada a la aprobación de

CORREO ELECTRONICO/ WEB:

nsevilla@micramiss.es  
www.micramiss.es/ISS



Planes Estratégicos de igualdad para Andalucía.

Esta obligación de elaborar un Plan de Igualdad en el empleo viene establecida en dos normas con rango de Ley: el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Igualdad de género en Andalucía, sin que ninguna de estas normas condicione el cumplimiento de esta obligación a la aprobación de Planes estratégicos en Andalucía, y sin que tampoco el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, establezca este condicionante, condicionante que se establece para la aprobación de los demás planes estratégicos ( de cada Consejería, agencias...entidades locales..), y no para la aprobación de un Plan de Igualdad destinado a los empleados públicos de la Junta de Andalucía.

Y siendo una obligación que afecta a la Administración de la Junta de Andalucía ( además de sus agencias y entes instrumentales), no a cada una de sus Consejerías, que sí están obligadas a elaborar sus propios planes estratégicos de ámbito específicos.

#### V.- REQUERIMIENTO.

De acuerdo con todo lo establecido precedentemente, constatado que la Administración de la Junta de Andalucía carece de Plan de Igualdad para sus empleados públicos, se ha procedido a formular requerimiento a la empresa, en uso de las facultades que otorga a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el artículo 22.2 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de trabajo y Seguridad Social ( BOE 22.7.2015 ), y artículo 11.5 del Real Decreto 928/98 de 14 de mayo , por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones en el orden social, con el siguiente contenido:

Se REQUIERE a la Administración de la Junta de Andalucía, que cumpla con lo establecido en la Disposición Adicional Séptima punto 2 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 y en el artículo 32 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ya transcritos precedentemente.

En el plazo de dos meses desde la notificación de este requerimiento la Administración de la Junta de Andalucía deberá aportar a la Inspectora actuante documentación justificativa de que se está trabajando de nuevo en la elaboración de un Plan de Igualdad para sus empleados públicos, con participación de los sujetos legitimados para la negociación del Plan de Igualdad.

Lo que se informa a los efectos oportunos.-

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



MARIA JOSÉ DÍAZ LUQUE  
SEVILLA. 2008