

- negociar las leyes organizativas
- subir el complemento general del puesto
- implantar la carrera profesional

Andalucía / 18/ 01 / 2024

Plan de igualdad

Diagnostico rechazado por CCOO

Desde 2020, CCOO viene reclamando un plan de igualdad en la Administración de Justicia. Ante la parálisis de la Consejería, CCOO la denunció ante inspección de trabajo y se comenzó a elaborar.

Finalmente, tras retrasos y muchos obstáculos la Administración presenta un diagnóstico, aprobado por todos los sindicatos menos por CCOO, debido a las siguientes razones:

Para CCOO es muy importante la auditoría retributiva y que establece el RD 902/2020, siendo obligatorio su incorporación

al diagnóstico, y no se ha realizado.

El estudio no se reflejan retribuciones como la Acción Social (Discapacidad) o las retribuciones en especie, ni por órganos judiciales.

Se aprovecha para recordar a la Administración la **obligación de cumplir con lo pactado con CCOO en 2018, restaurar los recortes de Acción Social y la devolución de las pagas extras de 2013 y 2014.**

Entendemos que la diferencia salarial no viene por los trienios, eso no es una desigualdad o brecha salarial, ni por las guardias. Creemos que la auditoría retributiva es necesaria para ver que se cumple lo establecido en la normativa sobre la posible brecha salarial.

CCOO también planteo que el diagnostico no recoge con precisión nuestras condiciones laborales en aspectos tan importantes, como por ejemplo violencia de género, jornada laboral, o movilidad entre otras, por lo que es muy difícil establecer una foto fija para un buen plan de igualdad.



Es necesario un plan de igualdad en la Administración de Justicia.

Porque en una administración feminizada (68% de mujeres frente a 32% de hombres) aunque existe una aparente igualdad, si se estudia con detalle, de manera objetiva, se pueden apreciar diferencias.

Por ello un plan de igualdad, además de que lo exige la ley, si se hace bien, es un instrumento ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y permite mejorar en formación, conciliación vida familiar, acceso a puestos con mayor retribución, etc.

