

Comisión del Plan de Igualdad

El 8 de abril se aprueban en mesa de negociación el permiso de la semana 37 para las mujeres embarazadas, medidas en materia retributiva durante el embarazo y la lactancia, y un nuevo régimen de disfrute de moscosos en situaciones de embarazo.

Ayer, 29 de marzo, se reunió la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Administración General para analizar el grado de cumplimiento de las medidas incluidas en el mismo, y que fue aprobado en diciembre de 2020.

Muchas de estas medidas deberían haberse implantado durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad por lo que CCOO, en el mes de enero de 2022 reclamó a Función Pública su cumplimiento inmediato. Finalmente, el próximo 8 de abril se llevarán a la Mesa Sectorial de Administración General (MSAG), para su aprobación las siguientes medidas, **todas ellas incluidas a propuesta de CCOO en el Plan de Igualdad**:

- **Permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir del primer día de la semana 37 de embarazo**, que se ampliará en dos semanas más en caso de embarazo múltiple.
- **Nuevo régimen de disfrute del permiso por asuntos particulares en situaciones de embarazo**. Esta medida permitirá disfrutar de los moscosos del año anterior a las mujeres que no hubieran podido hacerlo por encontrarse en situación de incapacidad temporal por motivo de embarazo.
- **Medidas en materia retributiva durante el embarazo y la lactancia**. Las mujeres que en su puesto de trabajo tienen asignadas jornadas nocturnas o atención continuada (guardias) sufren una merma retributiva cuando dejan de realizarlas por motivo de embarazo y lactancia. Gracias a esta medida, las mujeres que no realicen guardias o jornada nocturna con motivo de embarazo o lactancia seguirán

percibiendo las retribuciones que les hubieran correspondido según su calendario laboral.

Pero no es suficiente. Vamos tarde. Todas estas medidas, y muchas más, deberían haberse puesto en marcha durante el año 2021. Por eso, **CCOO reclama la inmediata implantación de todas las medidas incluidas en el Plan de Igualdad**, en particular:

-  Establecer un procedimiento para que las mujeres a las que se ofrece un puesto como funcionarias interinas durante las 20 semanas posteriores al parto puedan aceptarlo, incorporándose al mismo en el momento de finalización de este periodo.
-  La implantación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
-  Desarrollar la regulación del permiso sin sueldo y flexibilizar el uso del permiso “bolsa de conciliación”.
-  Realizar la valoración de puestos de trabajo de la DGA, mediante un sistema objetivo y en el marco de la negociación colectiva.

El Plan de Igualdad es una obligación, los plazos no son orientativos, las medidas son necesarias para acabar con la desigualdad y la Administración debe impulsarlas.

Hace unos días tuvimos la oportunidad de comprobar la profundidad de las raíces de la desigualdad escuchando las desafortunadísimas declaraciones que el Director General de Función Pública realizó en las Cortes de Aragón señalando que... “la igualdad se consigue diciendo a las familias de las mujeres que para que ellas puedan acceder a puestos de responsabilidad alguien tiene que hacerse cargo de sus hijos y mayores”.

Todavía queda mucho camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad real. Y hay que seguir empujando.