



## IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA DGA: NO A LA BRECHA SALARIAL

En el año 2020, fue aprobado el primer Plan de Igualdad de la DGA. Un Plan de Igualdad que CCOO no apoyó por no contener **ninguna medida efectiva para reducir la brecha salarial existente en la DGA entre mujeres y hombres.**

Tras muchos meses de trabajo en la negociación del diagnóstico y de las medidas del Plan de Igualdad de Administración General, Función Pública, junto con UGT y CSIF, aprobaron un Plan de Igualdad que no ataca de manera directa la mayor discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral: la brecha salarial.

Para paliar esta brecha, **CCOO propuso un incremento retributivo específico para tres clases de especialidad y categorías laborales** especialmente maltratadas, que son ocupadas de manera muy mayoritaria por mujeres (en más del 90%):

- ☞ **PESD,**
- ☞ **Técnicas Auxiliares de Cuidados de Enfermería (TCAES)**
- ☞ **Técnicas de Educación Infantil (TEI)**

Las tres están enormemente feminizadas, el trabajo que realizan supone un importante esfuerzo físico y todos sus puestos de trabajo están en el nivel más bajo de su Grupo de clasificación y con el complemento específico A.

Función Pública se opuso y, por eso, CCOO votó en contra del Plan de Igualdad, a pesar de haber impulsado la negociación del plan de igualdad y de haber propuesto gran parte de las medidas que finalmente son del plan de igualdad.

Ahora, esta vez dentro del Convenio para el personal laboral y del Acuerdo de condiciones de trabajo para el personal funcionario:

**CCOO HA PROPUESTO PARA INTRODUCIR DENTRO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL UN INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA 3 CATEGORIAS FEMINIZADAS: PESD, TCAES Y TEI.**

**“CCOO QUIERE DE ESTA FORMA ELIMINAR PARTE DE LA BRECHA SALARIAL EN LA DGA”**