

Esto no es un Plan de Igualdad

El Gobierno aprueba, con el apoyo de UGT y CSIF, renunciar a acabar con la brecha salarial existente en la DGA en los próximos 4 años. Las mujeres seguirán cobrando un 23% menos, de media.

El 22 de marzo de 2007 se aprobaba la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, más conocida como Ley de Igualdad. En ella se establecía que las Administraciones Públicas debían respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Esas medidas, relacionadas con el acceso, la formación, la promoción profesional, la clasificación profesional y las retribuciones deben integrarse en un instrumento de carácter obligatorio denominado Plan de Igualdad.

Tras la denuncia realizada por CCOO ante la Inspección de Trabajo por la falta de Plan de Igualdad en la DGA, comenzó una negociación que ha durado más de 3 años y que ha culminado con la aprobación del primer Plan de Igualdad de la DGA en la Mesa Sectorial de Administración General (MSAG), con el voto favorable de UGT y CSIF.

CCOO ha votado en contra de este denominado Plan de Igualdad porque carece de lo fundamental, ya que en él no se contempla ni una sola medida destinada a corregir la brecha salarial existente en nuestra Administración, y que hace que un hombre gane, de media, más de 6.500 euros al año que una mujer.

Las mujeres en la DGA ocupan los grupos y niveles más bajos, con inferiores retribuciones. El 55% de las mujeres ocupan puestos de trabajo situados en los grupos de inferior C2 y E. Mientras que los hombres, son el 38% los que están ubicados en estos grupos, 17 puntos menos.



sección sindical

dga

Informa

17 de diciembre de 2020

La desigualdad retributiva también se puede apreciar a simple vista. Basta con analizar, por ejemplo, quién tiene asignado complemento específico B, para poder ver cómo el 60% de los hombres lo tienen, mientras que las mujeres son el 40%.

Además los puestos mayoritariamente desempeñados por mujeres como ATS, Trabajadoras Sociales, Técnicas en Jardín de Infancia o Auxiliares de Enfermería tienen menos posibilidades de carrera profesional que los puestos mayoritariamente ocupados por hombres.

El plan finalmente aprobado contempla muchas medidas para formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad. Pero no adopta ninguna medida correctora en lo que respecta a las retribuciones por lo que, durante los próximos 4 años de vigencia del Plan de Igualdad la brecha salarial seguirá impidiendo la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aunque CCOO no ha apoyado este documento mal llamado Plan de Igualdad, una buena parte de las medidas contempladas para la protección del embarazo, la maternidad y lactancia han sido propuestas por CCOO destacando la ampliación del permiso de maternidad para las familias monoparentales, el establecimiento del permiso retribuido para las mujeres a partir de la semana 37 de embarazo y la exención del turno de noche sin merma retributiva para las mujeres embarazadas.

Medidas positivas de las que podrán disfrutar, en los próximos 4 años, unos pocos centenares de mujeres de las más de 8.000 mujeres que trabajan en la DGA.

En definitiva, la aprobación de este Plan de Igualdad es una oportunidad perdida en el camino hacia la igualdad real y supone bloquear ese camino mientras dure la vigencia, 4 largos años.

El Gobierno de Aragón ha demostrado que no cree en la igualdad, condenando así al 70% de la plantilla, a las mujeres.