



## BOLETÍN ESPECIAL IGUALDADE

### I Plan de Igualdade para o persoal da Xunta de Galiza, XA!

#### OS PLANS DE IGUALDADE

O plan de igualdade é un conxunto de medidas destinadas a acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e a eliminar toda discriminación por razón de xénero dentro da empresa. A través das súas distintas fases de elaboración e implantación, busca garantir a igualdade efectiva de mulleres e homes no traballo, nos salarios, na conciliación familiar-laboral, na promoción laboral, no acceso ao traballo, na formación, na carreira profesional ou no teletraballo, eliminando as desvantaxes, dificultades e atrancos que poidan existir para as mulleres no seu día a día laboral.

O plan de igualdade é un instrumento obrigatorio para as empresas de máis de 50 persoas traballadoras e para todas as administracións públicas.

A propia Xunta de Galiza así o reconece na súa páxina: [Igualdade no emprego | Mulleres en Galicia](#). Esta obrigatoriedade de contar cun plan de igualdade vén establecida na seguinte normativa: art. 51 a 64 da Lei orgánica 3/2007, na Disposición Adicional 7ª do TREBEP, no art. 72.2 da Lei 2/2015 de emprego público de Galiza e no art. 66 do Decreto legislativo 2/2015 de refundición das normas en materia de igualdade.

#### Cal é a situación na Xunta de Galiza?

A Xunta non cumpre coa lei e segue sen dotarnos do I Plan de igualdade de oportunidades, que é obrigatorio dende o ano 2007. Despois de distintas tentativas de inicio dos trámites e tamén denuncias na Inspección de traballo, o 6 de marzo de 2009, a CIG tomou a iniciativa solicitando que se iniciaran os trámites; no ano 2017 houbo algún intento máis. No 2019 as persoas

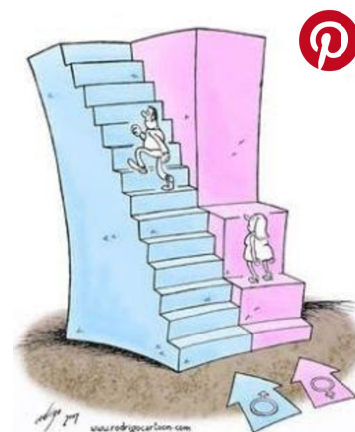
responsables da Xunta de Galiza presentaron publicamente unha diagnose non negociada. A diagnose foi amplamente rexeitada, por estar elaborada á marxe da devandita Comisión Negociadora, por estar incompleta, por conter erros e referencias normativas obsoletas, por non abranguer a todo o persoal e por non ofrecer os mínimos datos requiridos pola lexislación vixente.

A falla de compromiso real coa igualdade por parte de Función Pública, indispensable para o inicio da elaboración de calquera plan, lévanos a que os trámites estean estancados xa entrado o derradeiro trimestre de 2021, case a piques de cumprirse o prazo máximo dun ano para ter rematado o plan (e aínda non sabemos nin tan sequera se está validamente constituída a súa Comisión Negociadora).

Mentres, a Administración Xeral do Estado xa conta actualmente co seu III Plan de Igualdade, e na Galiza o Sergas vén de aprobar o seu I Plan de Igualdade no 2021.

#### A quen se lle aplica o plan de igualdade?

A todo o persoal de todos os centros de traballo da administración xeral, que somos arredor de 23.000 homes e mulleres traballadoras/es na actualidade.



## Cómo se establece un plan de igualdad?

Dunha forma resumida, as fases legais son as seguintes: a Xunta de Galiza e as organizacións sindicais chegan ao acordo de implantar un plan de igualdade para o seu persoal. A Xunta debe asumir formal e publicamente o compromiso de levar a cabo todos os trámites conducentes á implantación do plan de igualdade, dotándoo do orzamento preciso e dos recursos humanos necesarios. Despois constitúese a Comisión Negociadora, que establece cal debe de ser a recollida de datos (a través de enquisas ao persoal e datos numéricos ou estatísticos) para elaborar a diagnose do nivel de igualdade existente na empresa. En función da diagnose aprobada négóciase os programas e medidas para corrixir desigualdades e discriminacións e implantar o plan en todos e cada un dos centros de traballo. O plan terá que ter unha supervisión por parte da súa Comisión de Seguimento para comprobar se as medidas son efectivas e se acadan os obxectivos propostos.

A súa duración é dun máximo de 4 anos, e despois da avaliación final do seu cumprimento, haberá que negociar un novo.



“Na Galiza apenas dous edificios administrativos da Xunta contan con escola infantil, Vigo e Pontevedra”

## Vantaxes de contar cun plan de igualdade

- ✓ Xeraría-se un cambio de cultura organizacional ao rachar con condutas ancoradas no pasado.
- ✓ Estableceríase un código de conduta que protexese ao persoal ao asumir a Administración unha maior responsabilidade social para coas persoas empregadas.
- ✓ Potenciaríase a conciliación da vida profesional, persoal e familiar: **posibilitaríase a adaptación de horarios** ás necesidades reais, implantaríase ou **melloraríase a flexibilidade horaria** por motivo de fillos e fillas menores de idade, por dependentes a cargo, ou por estudos, entre outros, reducíndose o estrés do persoal e contribuíndo á mellora do clima laboral. É evidente a **falta de escolas infantís e salas de lactación nos edificios administrativos**.

“A bolsa de horas para conciliar incluída na Lei de impulso demográfico ficou ignorada, e demostrounos unha vez máis que a Xunta do PP só lle interesa a propaganda. O mesmo ocorreu ca ampliación da idade dos fillos/as menores para acollerse á flexibilidade por conciliación.”

- ✓ Fomentaríase a corresponsabilidade na conciliación da vida laboral, familiar e persoal con medidas eficaces de concienciación.

“A xustiza condenou á Xunta por violación de dereito fundamental ao denegar a flexibilidade por conciliación ao persoal a quendas, porén segue a facelo coas novas solicitudes.”



- ✓ Promovería e fomentaría a igualdade de oportunidades en todos os niveis organizativos e nas condicións de acceso, contratación, promoción e remuneración.
- ✓ Estableceríanse medidas efectivas para combater e detectar as discriminacións por xénero ou o acoso sexual ou por razón de sexo. Os mecanismos de denuncia e protección fronte aos distintos tipos de acoso non están a ser operativos para os fins que se elaboraron, é máis chegan a obstaculizar outras saídas como a xudicial.
- ✓ Daría protección integral ás vítimas de violencia de xénero.
- ✓ Elaboraría un plan de formación da EGAP acorde e axustado ás demandas e ás necesidades do persoal das distintas categorías, sectores de actividade ou idade. Eliminaría as barreiras de acceso por conciliación, do lugar de impartición ou modalidade (presencial ou telemática), e que asegure que todo o persoal se forme e actualice coa mesma frecuencia, e sen deixar a ninguén atrás.
- ✓ Formaría as persoas responsables administrativas para que implanten e impulsen medidas de igualdade en todos os ámbitos, e destinaría recursos para levar a cabo estas medidas.
- ✓ Daría máis axilidade nos tempos de resolución de conflitos e maior seguridade xurídica na defensa da igualdade. Evitaría a xudicialización para exercer dereitos de conciliación e igualdade e establecería sancións máis rápidas para corrixir infraccións cando se dean discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero. As discrepancias serían resoltas dunha forma máis áxil pola Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.
- ✓ Implantaría o emprego dunha linguaxe acorde cos tempos, neutra, inclusiva e respectuosa, que dunha vez por todas erradique tamén o sexismo existente na fala, na lingua escrita, en

todos os discursos oficiais e/ou coloquiais, e en cada documento oficial e nas publicacións institucionais.

- ✓ Detectaría e eliminaría a discriminación salarial ao analizar a estrutura dos salarios e das relacións laborais.

“Urxe corrixir a perda salarial que sofren as mulleres cando están en suspensión por risco no embarazo ou maternidade e lactación e non cobran os pluses e complementos nin se lles aplican os incrementos salariais ou trienios até a súa reincorporación, sen pagarlles os atrasos.”

- ✓ Detectaría e eliminaría a infrarrepresentación da muller nos órganos de toma de decisións, e amosaría que postos están masculinizados e que sectores están feminizados, para posibilitar a súa corrección.
- ✓ Consideraría a saúde laboral e a prevención de riscos con perspectiva de xénero para adaptar os postos de traballo, a ergonomía ou os EPIS, entre outros aspectos.

## ESCASEA A PRESENZA DE MULLERES NOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Na actualidade a presenza das mulleres nos órganos de representación é residual ou inexistente. Un exemplo témolo no Consello Reitor da EGAP, o cal está constituído por 27 persoas, das que tan só 2 son mulleres, e ningunha delas ocupa nin a presidencia, nin a vicepresidencia nin a secretaría, senón que son vogais.

<https://egap.xunta.gal/organosgoberno>



## URXE QUE A XUNTA POÑA EN MARCHA A ELABORACIÓN DO I PLAN DE IGUALDADE

A CIG e a sociedade demandan que a Xunta de Galiza asuma por escrito e publicamente co seu persoal o compromiso de elaborar definitivamente o I Plan de Igualdade para a Administración Autonómica Galega cumprindo coas leis. E que, consecuentemente, de xeito inmediato se retome a negociación do Plan, sen máis demoras e atrasos, para dotarnos das medidas e ferramentas en materia de igualdade de oportunidades.



Secretaria da muller (8 de marzo de 2013)

### O PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS DA XUNTA

A Xunta de Galiza ten un protocolo negociado e aprobado para a prevención do acoso laboral e outras discriminacións cun comité paritario entre administración e representación dos traballadores e traballadoras. Ata aquí ben, pero o funcionamento deste comité é irregular e deixa moito que desexar xa que **a Xunta que o preside paraliza o seu funcionamento** durante meses alongando de xeito irresponsable **a solución para as persoas traballadoras vítimas de acoso** ou de discriminación no ámbito laboral. O problema é que, ao non resolver, obstaculízase a vía xudicial polo que **as vítimas teñen unha dobre indefensión, nin a Xunta nin os xulgados actúan.**

Na CIG cuestionamos a súa utilidade con este malfacer da Xunta e estamos a presionar para que dunha vez por todas o seu funcionamento sexa regular. Se tes problemas ponte en contacto coas nosas delegadas para denuncialo.

#### Enlaces de interese:

<https://i.gal/Rd1fD>

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<https://www.cig.gal/muller.html>