

Pola obxectividade, a transparencia e a igualdade efectiva

O 25 de marzo reuniuse a Comisión de Igualdade, na que se analizou o informe diagnóstico sobre a situación de xénero no organismo. Para a elaboración do informe tiveron en conta os datos obxectivos que ten o organismo e a **enquisa de clima laboral** que se lle pasou ao persoal o ano pasado.

Dende a CIG valoramos a visibilización dos datos, pero advertimos de que a igualdade real require de medidas que vaian máis alá do papel para corrixir as fendas detectadas.

DATOS DO INFORME

- **Feminización da precariedade:** Mentres a media de mulleres é do 63,8%, esta cifra dispárase ao 81,7% no persoal interino.
- **Teito de cristal:** Nas Oficinas de Prestacións, as mulleres son o 70,6% dos postos técnicos, pero só o 54,2% das direccións. O informe destaca que os postos de Subdirectores e Subdirectoras de Prestacións están sobrerrepresentados polos homes.
- **Fenda retributiva:** Nos complementos de destino e específico —que miden dificultade e responsabilidade— os homes perciben un **4,85% máis** de media.. Cómpre analizar tamén a distribución das produtividades que non son de obxectivos pero parece que Función Pública non quere que os organismos fagan ese estudo.
- **Corresponsabilidade:** As mulleres asumen o 77,8% das excedencias e permisos sen soldo. Os homes apenas realizan formación en igualdade nin asumen permisos con desconto económico.
- **Saúde e Acoso:** O 80% dos accidentes laborais afectan a mulleres. O 50% das traballadoras teme represalias se denuncia situacións de acoso.

AS NOSAS PROPOSTAS

A. Movementsos de persoal (CS e ATF)

As compañeiras confían menos que os homes na obxectividade destes procesos. Mentres as mulleres se moven en niveis 22-24, os homes destacan nos niveis superiores. Por iso propoñemos:

- **Análise de cobertura:** Estudar se os postos se cobren por Comisión de Servizos (CS) antes da súa cobertura definitiva e o sexo de quen os ocupa.
- **Criterios 100% Obxectivos:** Redactar uns baremos públicos, medibles e estandarizados para a concesión de CS e Atribucións Temporais de Funcións (ATF) que eliminen a discrecionalidade.

Malia que o SEPE non aceptou o protocolo, **logramos o compromiso de realizar un seguimento detallado** de todos os postos de nivel 24 ou superiores e direccións de oficina ocupados en comisión de servizos, incluíndo o sexo das persoas solicitantes e a súa relación coa adxudicación final no vindeiro concurso.

B. Formación Interna

- **Puntuación en concursos:** Negociar que toda a formación en igualdade (incluída a violencia) puntúe significativamente nos concursos de méritos. A falta de incentivos actuais desincentiva a súa realización como estratexia profesional.
- **Itinerarios de promoción:** Deseñar itinerarios formativos específicos para mulleres nos Servizos Centrais para facilitar o seu acceso aos niveis superiores (26 a 30).
- **Capacitación de mandos:** Esixir formación obrigatoria no protocolo contra o acoso para todos os niveis de mando (29 e 30).

O SEPE aceptou os puntos e verase a modificación de formación na reunión de setembro que vai modificar sustancialmente os cursos e os itinerarios.

C. Sensibilización e Saúde

- **Campaña para homes:** Impulsar unha campaña dirixida especificamente aos homes para fomentar a corresponsabilidade e a formación en igualdade.
- **Prevención con perspectiva:** Garantir que a formación en prevención inclúa os riscos psicosociais derivados da dobre xornada e reforzar a Asesoría Confidencial.
- A proposta de prevención farase modificando as fichas de formación na reunión cando se negocie en setembro o cambio na formación e vaise facer unha nova campaña de sensibilización co obxectivo de rachar coa fenda na corresponsabilidade e dar a coñecer os protocolos fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, de actuación fronte ao acoso laboral e a Asesoría

Confidencial. Vaise estudar como facer esta campaña para que de resultado xa que na enquisa de clima laboral detectouse que unha alta porcentaxe de xente non os coñece a pesar de estar dispoñibles na web.

OUTROS ACORDOS

O organismo comunicou diversas medidas, algunhas delas xa decididas pola dirección previamente á reunión:

- **Asesoría Confidencial:** O SEPE xa tiña previsto convocar formación despois do verán para esta figura encargada de protexer fronte ao acoso.
- **Espazos de coidado:** Como decisión técnica previa dentro do Plan Renove, as oficinas medianas e grandes contarán cunha sala polivalente para garantir a privacidade en situacións de coidado.
- **Formación:** En setembro revisárase o plan formativo para incluír un itinerario de igualdade e as propostas da CIG en prevención.

4. Demandas de futuro

Dende a CIG propuxemos dotar de persoal suficiente a unha unidade para realizar as funcións de **Unidade de Igualdade**, mentres non se crea formalmente na futura Axencia de Emprego. Así mesmo, consideramos fundamental incluír **cláusulas de xénero** na contratación pública do organismo para fomentar a igualdade tamén no sector privado.

Seguiremos traballando para que o **IV Plan de Igualdade** sexa unha ferramenta real de transformación que elimine os sesgos que aínda hoxe frean o desenvolvemento profesional das nosas compañeiras.