

## NOTA INFORMATIVA COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD. SEPE. 19/6/2018

Estimados/as compañeros/as:

Ayer fuimos convocados por la Administración al objeto de impulsar, por fin y de una manera decidida, los trabajos de la Comisión Delegada de referencia, que llevaba sin reunirse desde el pasado 26 de marzo de 2014, y que tantas veces habíamos solicitado desde CSIF.

En aquel momento, estaba vigente el I Plan de Igualdad. Ahora, el momento es otro, el II Plan se publicó en noviembre del 2015 y lo que corresponde es evaluar qué medidas se han ejecutado, cuáles han quedado pendientes, e identificar por tanto la foto real de la Igualdad en este Organismo.

Se nos facilita una completa documentación, en relación a las siguientes áreas:

1. Análisis de los accidentes de trabajo y episodios de la violencia en el trabajo con perspectiva de género.
2. Datos plan concilia segundo semestre 2017.
3. Contenidos de igualdad en la intranet.
4. Datos desagregados por sexo de la plantilla.
5. Datos desagregados sobre comisiones de servicios y atribución temporal de funciones.
6. Informe sobre formación impartida en igualdad y violencia de género en el Sepe.
7. Información sobre la aplicación de la medida 11 del eje 2, integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
  - Adaptaciones del puesto de trabajo.
  - Vigilancia de la salud.
  - Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
  - Protección de la maternidad.
  - Evaluación de riesgos psicosociales por razón de sexo.

Desde CSIF valoramos de manera positiva la información que nos traslada la Subdirección General de Recursos, pero nos parece de todo punto inaceptable el que se celebren reuniones de esta Comisión cada cuatro años. Exigimos, como no puede ser de otro modo, un calendario de reuniones y que éstas no se limiten a un intercambio de información, sino a un proceso serio y responsable de análisis y negociación.

Ante nuestra propuesta, la Administración se compromete a reunirse cada 6 meses. **CSIF** participará sin duda, y presentaremos propuestas en el seno de esta Comisión que también elevaremos para su incorporación en el III Plan de Igualdad de la AGE.

Sobre la información que se nos facilita, valoramos que en materia de conciliación/corresponsabilidad, el Sepe amplió la flexibilidad horaria por cuidado de hijo hasta los 12 años, todo el año, independientemente del mes en que aquél los cumpla, y como ya os hicimos conocer.

En lo que respecta al capítulo de formación, se han impartido módulos de igualdad en todas las acciones formativas superiores a 20 horas, aunque en este sentido el escaso tiempo que se emplea para esta materia dentro de cada unidad formativa entendemos que no logra el objetivo de la sensibilización que se persigue, y se pone claramente de manifiesto.

**Desde CSIF** proponemos en este Foro que el personal que forme en Igualdad disponga de formación completa y constatada en esta materia, como es obvio. Además, proponemos que el propio Sepe solicite al MEYSS la creación para sí de una estructura en Igualdad, con personal formado y una dotación de efectivos adecuada.

Ante los datos que ofrece el Organismo sobre siniestralidad laboral y violencia en el trabajo, se refleja que las empleadas del Sepe están más expuestas que sus compañeros varones, no solo

se debe a que su número sea mayor, sino porque es de sobra conocido que la actitud de los usuarios es demostradamente distinta cuando quien le atiende es una empleada, a si fuesen atendidos por un empleado.

Por esta razón, desde **CSIF** reclamamos medidas de seguridad más efectivas en las oficinas, más allá del botón antipánico o de la ordenación del público consecuencia de la cita previa. Como ya hemos manifestado en este sentido al propio Director General del Organismo y hemos hecho conocer en multitud de ocasiones en cuantos foros nos ha sido posible, se debe valorar por parte de los Órganos competentes la incorporación de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado a las labores de vigilancia en las oficinas de prestaciones, tal y como ocurre en multitud de Organismos de la AGE (Agencia Tributaria, BOE, etc...)

Como dato a reseñar y sobre el conjunto de la plantilla, de los 8.488 trabajador@s, el 63% son mujeres (5.361) y un 37%, hombres (3.127).

En puestos de Director@s Provinciales, la ocupación es de un 44% de mujeres respecto al 56% de hombres (23/29), en la estructura de las subdirecciones generales el 57% son mujeres (4) y el 43% hombres (3), y en las subdirecciones generales adjuntas ocupan el 28% (2) respecto del 72% (5) ocupadas por hombres.

Desde 2014, se han producido cuatro movilidades de empleadas públicas por cuestión de violencia de género, y según informa la Inspección de Servicios, no ha habido ningún caso de acoso sexual durante este largo periodo.

Seguiremos informando, un cordial saludo.

**SUMATE A LA IGUALDAD**

**CSIF SEPE**