



## VI.2.3 Empleo

En el ámbito del empleo, principalmente nuestras actuaciones se han centrado en la continuación de quejas iniciadas en el año 2013, en la que se plantearon cuestiones, entre otras, relativas a cómo habían afectado los recortes presupuestarios impuestos normativamente en el ámbito del sector público, a las empleadas públicas, en su condición de mujeres, por cuanto que son solo éstas las que pueden ser madres y las que para ello pasan por el estado de gestación, en el que se pueden producir enfermedades y dolencias propias de éste o derivadas de enfermedad común que pueden dar lugar a situaciones de incapacidad laboral temporal.

Ejemplo de ello fue la queja 13/1794; las relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de personal especializado y mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a la figura profesional de agente de igualdad, como deber ineludible de las Administraciones Públicas, en la queja 13/1748.

Así, la **queja 13/1794**, tramitada a lo largo del ejercicio de 2013, y promovida por una funcionaria del Ayuntamiento de Antequera, en relación con una posible disminución retributiva debida a una baja médica. El asunto que motivó la tramitación de la queja de la funcionaria municipal fue, en un primer momento, sus dudas ante la aplicación, o no, a la baja laboral por Incapacidad Temporal, por embarazo con reposo, de la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la



situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado.

A la vista de todo ello se formuló Resolución consistente en una **Sugerencia**, para que se promovieran las acciones oportunas, en orden a considerar como situación excepcional -con derecho a percibir el 100% de las retribuciones- a los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, de las mujeres que formen parte del personal al servicio del Ayuntamiento de Antequera (Málaga), aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Pues bien, a la vista de la respuesta formal que nos dio la administración municipal afectada, cabe entender que la sugerencia formulada fue aceptada, con lo que dimos por concluidas nuestras actuaciones.

En la **queja 13/1748** formulamos Resolución consistente en **Sugerencia** en orden a que se procediera, en el marco del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, a la creación de la categoría profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. Asimismo, una vez creada dicha categoría profesional, se procediera, a la adopción de las medidas oportunas para la creación o transformación de puestos de trabajo correspondientes a la misma en la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía.



***... impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a esta figura profesional en organismos públicos.***



Por otra parte sugeríamos al Instituto Andaluz de la Mujer, que en el futuro Plan de Igualdad para Andalucía, que se estime oportuno poner en marcha, una vez expire el actualmente vigente, se contemple el impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a esta figura profesional en organismos públicos.

Finalmente sugeríamos también que por el mencionado Instituto, hasta tanto no se aprobase la certificación profesional oficial de Agentes de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, no se limite la titulación para acceder a determinados puestos de su RPT a Diplomatura Trabajo Social, Diplomatura en Educación General Básica, Graduado Social, sino que permita otras formaciones universitarias, preferiblemente del campo de las ciencias sociales y al mismo tiempo se regule la formación especializada en igualdad de género que considere imprescindible para acceder a los puestos de trabajo de su RPT que requieran de la misma, en función de las tareas encomendadas.

De la respuesta del mencionado Instituto se desprendía que se aceptaban las Sugerencias referidas en los párrafos precedentes, en las materias de su competencia.

Por su parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública nos trasladaba que de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, correspondiendo a la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía decidir en relación con las sugerencias formuladas por esta Defensoría, de lo que se daría traslado al citado órgano paritario, para su análisis y estudio.



A la vista de esta respuesta, nos volvimos a dirigir a la mencionada Dirección General para que nos dijera si, tal como nos había comunicado, si había dado traslado a la Comisión del Convenio Colectivo la Resolución de esta Defensoría, a cuyo requerimiento de información aún estamos pendiente de respuesta.

## VI.2.4 Salud y Consumo

### 2.4.1 Salud

Introducir la perspectiva de género en el análisis de las cuestiones que los ciudadanos plantean ante esta Institución, resulta complicado en el ámbito de la salud. En principio cabría decir que la prestación sanitaria no entiende de sexos, y que no resultan esperables alteraciones en su contenido en función de sus destinatarios. De hecho la alegación de discriminación en el acceso, los tiempos, o la modalidad de asistencia, es imperceptible en el montante global de las quejas.

Sin embargo, son múltiples los estudios que señalan diferentes niveles de salud en los hombres y las mujeres, las cuales a pesar de tener una mayor esperanza de vida, también se ven más afectadas desde el punto de vista de la morbilidad y la incapacidad.

Aparte de los factores biológicos y sociales a los que esta situación se achaca, sobre los que habría mucho que hablar, fundamentalmente en cuanto a veces redundan en dificultar el acceso de las mujeres a los servicios sanitarios; nos planteamos habitual-