



JULIA PÉREZ

SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS CÓRDOBA

Julia Pérez es una baenense a la que siempre le han acompañado dos siglos, las de UGT y las que representan al feminismo. Secretaria provincial de Gestión Interna y Políticas Sociolaborales en UGT Servicios Públicos, lleva décadas trabajando para la Administración andaluza. Su última responsabilidad, trabajadora social del Centro de Valoración y Orientación para personas con Discapacidad, no le ha impedido una amplia formación en igualdad. Experta en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tiene una extensa formación en este campo que aplica desde su responsabilidad en UGT y en cada Plan de Igualdad que aporta a las empresas que lo solicitan al sindicato.

— Hoy es el día de la mujer, un día en el que celebran importantes avances en derechos, pero en el que también se recuerda tanto el punto de partida como la dura lucha por la dignidad de género y los derechos fundamentales que atañen a las mujeres. ¿Qué hitos importantes cree que aún quedan por conseguir?

— Sin duda alguna, lo que pretendemos alcanzar es la plena igualdad real, ya que la formal ya la tenemos desde hace tiempo recogida en la legislación, la igualdad entre hombres y mujeres; un derecho que, además, está recogido en multitud de tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos. La igualdad real dista mucho de que la alcancemos puesto que, hoy por hoy, nos encontramos con numerosas trabas para poder decir que hemos alcanzado la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

— Se habla mucho de la brecha de género, de la diferencia salarial, ¿cree que no es sino una extensión de la discriminación machista que aún persiste en la sociedad?

— Por supuesto que sí. Esto viene marcado desde la época del patriarcado y del machismo absoluto y las mujeres nunca hemos tenido la oportunidad de alcanzar unos puestos de trabajo como aquellos a los que se les daba la oportunidad de conseguir a los hombres. Así, ahora que estamos realizando los estudios de los planes de igualdad nos encontramos con que la brecha salarial aún tardaremos tiempo en conseguir eliminarla. Pero gracias a estos planes se van adaptando las medidas, ya que marcan el camino adecuado. La subida del salario mínimo también ha ayudado a la bajada de esta brecha y yo, siendo optimista, creo que si seguimos en esta lucha lo vamos a alcanzar; a través de los planes de igualdad y del seguimiento continuo de los salarios y un seguimiento de los estudios estadísticos.

— En lo que se refiere a derechos laborales y políticas de igualdad en los centros de trabajo; a partir del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se regulan una serie de normativas como la necesidad de disponer de

«Denunciamos el maltrato institucional de la Junta por el cese injusto de unas mil trabajadoras»

TEXTO Redacción



Julia Pérez, secretaria de Políticas Sociolaborales de UGT SP de Córdoba.

un plan de igualdad en las empresas. ¿En qué consisten y qué fines tiene la implantación de estos planes?

— Un plan de igualdad se elabora en tres fases, la de diagnóstico, el proceso de elaboración e implantación, y, por último, la fase de seguimiento y elaboración del diagnóstico. Los planes de igualdad se realizan para detectar cualquier desigualdad tanto salarial como de promoción laboral interna en las empresas. Se trata de una resonancia de la empresa. Un plan de igualdad completo tiene que llevar un registro salarial, una auditoría retributiva, unos protocolos de acoso y tiene que llevar la implementación de medidas para la promoción de la mujer. Lo único que perseguimos con esto es alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que es lo que estamos exigiendo. Los planes de igualdad son herramientas muy eficaces que nos van a ayudar a promocionar a la mujer evitando todo tipo de desigualdades.

— Otro aspecto fundamental de las normativas gira en torno a la formación en igualdad en las empresas. ¿Realmente hay un grado de formación adecuado y se están implantando con regularidad y a buen ritmo estos planes?

— Desgraciadamente, estamos detectando, a través de la realización de



UGT apuesta por unos servicios públicos feministas.

los planes de igualdad, que no existe formación en igualdad en las empresas. No se han dado cursos y existe un gran desconocimiento de lo que estamos hablando. Esto es más acuciado en empresas pequeñas donde desconocen por completo qué es la formación en igualdad. Sin embargo, precisamente a través de la realización de estos planes, se están obligando a hacer la formación y, como es una medida que obligatoriamente tienen que implementar, ya podemos hablar de esta formación en las empresas.

— En UGT Servicios Públicos mantienen un contacto directo no sólo con las empresas públicas, sino

también con las empresas privadas contratadas por las Administraciones para asumir servicios con fondos públicos. ¿Dónde se encuentra mayor implicación e interés en estos procesos?

— Tuvimos un aludido de solicitudes para la realización de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2022, puesto que era la fecha tope en la que las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras lo tenían que tener puesto en marcha. Desde esa fecha vamos recibiendo peticiones para la realización de estos planes porque, si bien las empresas con menor número de empleados y empleadas no están obligadas, lo que sí

es cierto es que a la hora de que la empresa se presente a una licitación una de las exigencias es disponer de este plan. Desde UGT hacemos un llamamiento ya que estamos haciendo estos planes en las empresas de manera gratuita y son muchos los beneficios que conlleva su implementación.

— ¿Cuál es el grado de cumplimiento con la normativa de las empresas públicas en Andalucía, y concretamente en Córdoba?

— Según la información de la que dispono UGT a nivel regional, son aún muchas las empresas en Andalucía que quedan por cumplir. Creo que hay empresas que aún no se creen que les pudieran poner multas pero me gustaría advertirles de que dichas multas podrían llegar hasta los 184.000 euros y, como les dije, se trata de un trámite que desde este sindicato realizamos de forma gratuita y que conlleva múltiples beneficios, no sólo los lógicos que se derivan de implementar medidas de igualdad y garantías para las mujeres, sino incluso, como ya indiqué anteriormente, como requisito para acceder a cualquier licitación.

— ¿Qué mensaje enviaría a aquellas personas que dicen que los derechos de las mujeres y las nuevas normas están hechas contra los hombres?

— A esas personas les diría que están completamente confundidas. Todas las leyes y decretos que han sido aprobados van en la dirección de que las mujeres tengamos las mismas oportunidades que los hombres, ya que se pretende que las mujeres podamos tener el mismo acceso a los mismos puestos de trabajo, poder acceder a los puestos de mando y decisión. En absoluto vamos en contra de los hombres, sino todo lo contrario. Desde UGT queremos que los hombres nos acompañen en esta lucha que tenemos, puesto que sin su apoyo no conseguiríamos nada. Queremos igualdad real, algo completamente opuesto a cualquier supremacía del hombre, pero también de la mujer.

— Imagino que desde las instituciones públicas se debe producir una ejemplaridad con este tipo de políticas.

— Pues precisamente en torno a este tema desde UGT Servicios Públicos estamos denunciando en estos momentos, precisamente, el maltrato institucional que la Junta de Andalucía está dando a en torno mil mujeres entre 50 y 65 años que, después de hasta 35 años de trabajo para la Administración andaluza van a ser puestas este mes de marzo en la calle sin ningún tipo de indemnización. Estas empleadas no habían obtenido la plaza a pesar de los años trabajados y la Junta aprovechó, con anterioridad a la aprobación de Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público para sacar unas oposiciones en las que ofrecieron estos puestos. No sólo hablamos de personas con cargas familiares a las que les es muy complicado estudiar sino que hablamos de personas que, después de tantos años de servicio público, van a tener muy bajas probabilidades, por edad y porque su experiencia se ha reducido al servicio público, para encontrar un nuevo empleo. Consideramos que es un verdadero atropello al espíritu de la propia Ley de Estabilización y una afrenta enorme a la condición de mujeres trabajadoras de lo público. Desde UGT no lo vamos a permitir de ningún modo. Estamos con ellas.