

FEM UNA CRIDA A LA VAGA DE 24 HORES, PELS DRETS LABORALS DE LES DONES!

8 DE MARÇ DE 2019: PROU BRETXES, VIOLENCIES I DESIGUALTATS!!! #Ens Plantem #8MCadaDia

Fa un any per primera vegada CCOO i UGT van convocar Vaga Laboral (2 hores per torn) el 8 de març, i vàrem participar en una gran mobilització sense precedents, sumant-nos a la crida del moviment feminista internacional.

Aquest any ens tornem a mobilitzar, ocuparem els carrers i paparem a les empreses: motius no ens falten, els drets de les dones són drets humans, no podem fer cap pas enrere, i hem de fer molts més enfavant.

Els indicadors de desigualtats de les dones en el treball remunerat continuen mostrant, tossudament, una realitat de discriminació per a les dones. Aquesta realitat determina la bretxa al llarg de tota la vida laboral fins a la pensió.

Les violències contra les dones pel fet de ser-ho esdevenen la manifestació més dura, dolorosa i greu del sistema patriarcal.

Aquest 8 de març ha de ser un esclat de mobilització a les empreses i al conjunt de la societat per dir PROU a les bretxes, a les violències masclistes i a les desigualtats que patim les dones. Ha de ser un esclat multitudinari de denúncia, proposta, reivindicació i acció, tot recuperant i engrandint les respostes continuades i quotidianes que hem tingut en els darrers mesos i l'experiència del 8 de març de l'any passat.

Donem suport a la vaga de cures, de consum i estudiantil que convoca el moviment feminista, i ens hi impliquem. Així mateix, CCOO, conjuntament amb la UGT, convoquem vaga i aturades laboral.

A l'Ajuntament de Barcelona ja hem signat 2 plans d'igualtat per eliminar i combatre les desigualtats i discriminacions de les dones a la nostra empresa.

Les principals conclusions de la diagnosi del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona van ser:

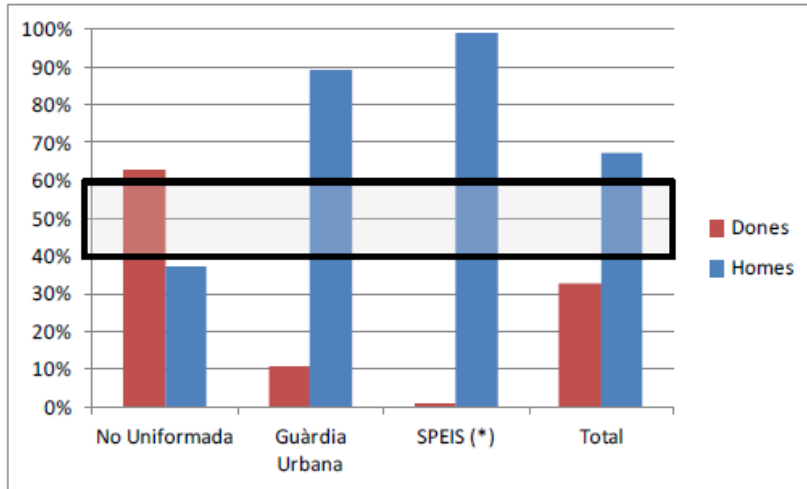
EIX 1. CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

- No hi ha percepció d'existència de desigualtat
- El valor de la igualtat d'oportunitats no està prou present en el conjunt de l'organització.
- Cal treballar perquè l'organització vagi prenent consciència d'aquests valors.
- Hi ha la Comissió paritària de seguiment que vetlla per la igualtat d'oportunitats.

EIX 2. SITUACIÓ D'HOMES I DONES

- Hi ha segregació horitzontal. Les dones es concentren en ocupacions amb funcions de cura i suport, mentre que la plantilla uniformada està masculinitzada.
- Hi ha segregació vertical als nivells 28 i 30.
- Quant al règim laboral de l'Ajuntament, la majoria del col·lectiu no uniformat és funcionari de carrera, amb més presència de dones (64,6%).

- En segon lloc, en el personal interí és on es concentren més dones.
- A la Guàrdia Urbana les dones tenen més presència en el règim de funcionaris d'escola, per la seva incorporació recent a aquest cos.



Plantilla	Dones	% Dones	% Dones/total Dones	Homes	% Homes	% Homes/total Homes	Total
No uniformada	1743	62,79%	84,20%	1033	37,21%	24,50%	2776
Uniformada-Guàrdia Urbana	321	10,88%	15,51%	2629	89,12%	62,36%	2950
Uniformada-SPEIS	6	1,07%	0,29%	554	98,93%	13,14%	560
Total	2070	32,93%	100,00%	4216	67,07%	100,00%	6286

Plantilla No Uniformada. Anàlisi per grups professionals

No uniformada	Dones	% Dones	% Dones/total Dones	Homes	% Homes	% Homes/total Homes	Total	% Total/N
30	9	19,57%	0,52%	37	80,43%	3,58%	46	1,66%
A1	9	19,57%	0,52%	37	80,43%	3,58%	46	1,66%
28	40	39,22%	2,29%	62	60,78%	6,00%	102	3,67%
A1	40	39,22%	2,29%	62	60,78%	6,00%	102	3,67%
26	184	54,93%	10,56%	151	45,07%	14,62%	335	12,07%
A1	131	53,69%	7,52%	113	46,31%	10,94%	244	8,79%
A2	53	58,24%	3,04%	38	41,76%	3,68%	91	3,28%
24	262	55,51%	15,03%	210	44,49%	20,33%	472	17,00%
A1	135	55,33%	7,75%	109	44,67%	10,55%	244	8,79%
A2	127	55,70%	7,29%	101	44,30%	9,78%	228	8,21%
22	233	65,82%	13,37%	121	34,18%	11,71%	354	12,75%
A1	136	68,69%	7,80%	62	31,31%	6,00%	198	7,13%
A2	30	58,82%	1,72%	21	41,18%	2,03%	51	1,84%
C1	67	63,81%	3,84%	38	36,19%	3,68%	105	3,78%
20	200	67,80%	11,47%	95	32,20%	9,20%	295	10,63%
A2	140	66,35%	8,03%	71	33,65%	6,87%	211	7,60%
C1	60	71,43%	3,44%	24	28,57%	2,32%	84	3,03%
18	270	68,01%	15,49%	127	31,99%	12,29%	397	14,30%
C1	190	70,63%	10,90%	79	29,37%	7,65%	269	9,69%
C2	80	62,50%	4,59%	48	37,50%	4,65%	128	4,61%
16	282	70,85%	16,18%	116	29,15%	11,23%	398	14,34%
C1	148	72,91%	8,49%	55	27,09%	5,32%	203	7,31%
C2	134	68,72%	7,69%	61	31,28%	5,91%	195	7,02%
14	202	66,45%	11,59%	102	33,55%	9,87%	304	10,95%
C2	202	66,45%	11,59%	102	33,55%	9,87%	304	10,95%
12	61	83,56%	3,50%	12	16,44%	1,16%	73	2,63%
E	61	83,56%	3,50%	12	16,44%	1,16%	73	2,63%
Total	1743	62,79%	100,00%	1033	37,21%	100,00%	2776	100,00%

Plantilla Uniformada. Anàlisi per grups professionals

Uniformada-Guàrdia Urbana	Dones	% Dones	% Dones/total Dones	Homes	% Homes	% Homes/total Homes	Total	% Total/N
30		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,04%	1	0,03%
A1		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,04%	1	0,03%
29		0,00%	0,00%	6	100,00%	0,23%	6	0,20%
A1		0,00%	0,00%	6	100,00%	0,23%	6	0,20%
27	2	10,00%	0,62%	18	90,00%	0,68%	20	0,68%
A1	2	10,00%	0,62%	18	90,00%	0,68%	20	0,68%
25	1	6,25%	0,31%	15	93,75%	0,57%	16	0,54%
A2	1	6,25%	0,31%	15	93,75%	0,57%	16	0,54%
22	1	4,17%	0,31%	23	95,83%	0,87%	24	0,81%
C1	1	4,17%	0,31%	23	95,83%	0,87%	24	0,81%
20	4	5,88%	1,25%	64	94,12%	2,43%	68	2,31%
C1	4	5,88%	1,25%	64	94,12%	2,43%	68	2,31%
18	24	9,34%	7,48%	233	90,66%	8,86%	257	8,71%
C2	24	9,34%	7,48%	233	90,66%	8,86%	257	8,71%
16	263	10,73%	81,93%	2188	89,27%	83,23%	2451	83,08%
C2	263	10,73%	81,93%	2188	89,27%	83,23%	2451	83,08%
0	26	24,30%	8,10%	81	75,70%	3,08%	107	3,63%
C2	26	24,30%	8,10%	81	75,70%	3,08%	107	3,63%
Total	321	10,88%	100,00%	2629	89,12%	100,00%	2950	100,00%

A la plantilla uniformada - SPEIS. Les 6 dones d'aquest cos es concentren en el grup C2, que és el nivell inferior.

EIX 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ: SELECCIÓ

- Els tribunals no sempre són paritaris. En la convocatòria de personal auxiliar administratiu del 2012 el 83% del tribunal eren dones. En la de SPEIS del 2014 el 72,77% eren homes.
- En els processos de la Guàrdia Urbana disminueix la ràtio entre dones admeses i guanyadores en relació a la ràtio dels homes. El percentatge de dones que suspelen les proves físiques és més alt que el dels homes.
- El 84,7% dels interinatges de l'any 2014 són femenins. La majoria s'integren en gerències i/o instituts relacionats amb l'atenció a les persones.
- Cal revisar les convocatòries d'oferta pública amb perspectiva de gènere en aquells processos en què les dones estan infrarepresentades.

EIX 4. FORMACIÓ CONTÍNUA

- Les dones a l'Ajuntament inverteixen més hores en formar-se que els seus companys, excepte a la Gerència de Prevenció, Seguretat i Mobilitat on hi ha correlació entre la formació de les dones i la seva presència a la plantilla.
- A la plantilla uniformada hi ha correlació entre les hores de formació específica dels homes i les dones.
- En general, als organismes autònoms i ens instrumentals també les dones es formen més.
- No hi ha cap acció formativa que tingui com a objectiu formar en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

EIX 5. PROMOCIÓ I PROVISIÓ

- A la Guàrdia Urbana en tots els processos de promoció interna dels anys 2012 i 2013 hi ha una presència hegemònica desequilibrada a favor dels homes. Els percentatges

entre dones milloren quan es comparen les admeses i les guanyadores, encara que molt lluny de la paritat.

- Els tribunals no són sempre paritaris
- La presidència en els processos l'exerceixen majoritàriament els homes, atès que l'ocupen els i les Gerents. Tanmateix, per equilibrar-los es proposar la fórmula de la delegació.
- S'observa segregació horitzontal. En els llocs considerats "femenins" el percentatge de dones admeses i guanyadores és més gran.
- Els processos selectius externs reproduïxen la segregació horitzontal i vertical.
- La plantilla, a través del qüestionari, detecta que és possible millorar aquest àmbit, sobretot, en els nivells de direcció.
- Les dones de la plantilla no uniformada es postulen en els concursos i tenen més presència en el col·lectiu admès i guanyador que els homes.

EIX 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

- La majoria de les diferències en la mitjana de les retribucions entre dones i homes, a favor dels homes, s'expliquen per l'efecte de la segregació vertical.
- La segregació horitzontal també va acompanyada de desigualtats retributives, que provoquen una bretxa salarial que afavoreix els homes, a conseqüència dels salaris mitjans superiors percebuts per part dels cossos uniformats, conformats majoritàriament per homes.
- La llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, va introduir millores en reconèixer el còmput de triennis per excedència voluntària per tenir cura de familiars.
- Cal relacionar el complement d'antiguitat (trienis) i la presència més baixa de dones en els nivells superiors per veure si incideix en les diferències salarials.
- A les plantilles uniformades s'observa que les diferències responen a la segregació vertical detectada en el diagnòstic. I també s'observa un comportament diferencial entre dones i homes pel que fa a la realització d'hores extraordinàries.
- Cal fer un estudi a fons per esbrinar les causes de la bretxa salarial que es dona a nivell global corporatiu d'Ajuntament i organismes autònoms, i en tots aquells col·lectius analitzats que presenten una bretxa salarial superior al 4%.

Sexe	Retribució mitjana	Bretxa
Dones	36.017,34 €	
Homes	38.368,16 €	6,13%

Si fem l'anàlisi per grups, ens trobem amb les bretxes següents:

- A1: bretxa del 16,09% en favor dels homes.
- A2: bretxa del 5,95% en favor dels homes.
- C1: bretxa del 18,23% en favor dels homes.
- C2: bretxa del 15,94% en favor dels homes.
- E: bretxa del 2,57% en favor de les dones.

La gran majoria de bretxes per nivell són molt baixes, i no arriben ni tan sols al 5%. Hi ha alguns nivells, però, on les bretxes es disparen:

- Nivell 20, C1: 18,64% en favor dels homes.
- Nivell 22, C1: 23,1% en favor dels homes.
- Nivell 16, C2: 9,3% en favor dels homes.
- Nivell 18, C2: 20,36% en favor dels homes.

Retribucions de la plantilla no uniformada de l'Ajuntament de Barcelona

Sexe	Retribució mitjana	Bretxa
Dones	32.461,18 €	-14,93%
Homes	38.156,65 €	
Total general	34.577,95 €	

En el complement d'antiguitat s'observa una diferència salarial del 8,52% a favor dels homes.

Sexe	Total	
Dones	2.647,17	-8,52%
Homes	2.893,56	
Total general	2.740,09	

En el complement personal de migració (CPM) aquesta diferència s'eleva al 23,49% en favor dels homes.

Sexe	Total	Bretxa
Dones	1.231,38 €	-23,49%
Homes	1.609,49 €	
Total general	1.369,47	

4.6.5. Retribucions de la plantilla uniformada—Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona

A partir de la mitjana de retribució anual de la plantilla uniformada, concretament el col·lectiu de Guàrdia Urbana, amb una dedicació del 100% de la jornada, s'observa una diferència salarial d'1,13% entre dones i homes, sense tenir en compte les hores extraordinàries. Així doncs, la bretxa en aquest cas és molt baixa (tot i que també ho és la proporció de dones que hi treballen).

Sexe	Retribució mitjana	Bretxa
Dones	35.744,92 €	-1,13%
Homes	36.151,77 €	
Total general	36.109,88 €	

A banda, és important recordar que la plantilla uniformada és l'únic col·lectiu dintre de l'Ajuntament que té reconeguda de forma generalitzada la retribució d'hores extraordinàries.

	Laborables Diürnes	Laborables Nocturnes	Festives Diürnes	Festives Nocturnes	TOTAL
Dones	561	144	732	407	1844
Mitjana Dones	1,7	0,4	2,3	1,3	5,7
Homes	8655	4342	8487	7763	29247
Mitjana Homes	3,3	1,7	3,2	3,0	11,1

S'aconsella una anàlisi més profunda que pugui explicar la diferència entre dones i homes quant a la realització d'hores extraordinàries.

4.6.6. Retribucions de la plantilla uniformada SPEIS de l'Ajuntament de Barcelona

Seguint amb l'anàlisi de la plantilla uniformada, en el cas dels SPEIS la bretxa salarial és d'un 2,82% a favor dels homes, sense tenir en compte les hores extraordinàries. L'alta masculinització d'aquest cos és la causant d'aquesta bretxa salarial. Recordem que les dones representen l'1% de la plantilla,¹³ i s'han incorporat en la darrera dècada. Aquest fet provoca, en la mitjana de retribució per complement d'antiguitat, una diferència del 71,7% a favor dels homes.

Quant a les hores extraordinàries les dones obtenen una mitjana de 0,3 i els homes de 7,9 hores extraordinàries. Segons tipologia d'hores extraordinàries s'observa, excepte en les prolongacions de jornada, que el percentatge d'hores és més gran en el col·lectiu masculí comparant-ho amb la seva representació en la plantilla.

Sexe	Retribució mitjana	Bretxa
Dones	34.855,80 €	-2,82%
Homes	35.866,43 €	
Total general	35.855,58 €	

EIX 7. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

- Es disposen les mesures de conciliació en l'*Acord de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament* i s'ha elaborat la *Guia per a la conciliació* per millorar-ne el coneixement.
- En la plantilla no uniformada les dones fan més ús de la reducció de jornada i dels permisos.
- A la plantilla uniformada els homes fan més ús dels permisos que les dones. S'observen, per tant, pautes diferenciades en relació a la plantilla no uniformada.
- No hi ha cap demanda per violència de gènere. Estadísticament es plausible que alguna dona de l'Ajuntament es trobi en situació de violència

EIX 8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA

- S'observa una intenció per part de la plantilla de fer ús de la comunicació i del llenguatge inclusiu.
- L'Ajuntament no ha definit uns criteris clars sobre l'ús del llenguatge no sexista i no es disposa d'uns criteris actualitzats.
- Cal tenir present que es detecten diverses opinions i resistències des del punt de vista que l'ús del llenguatge inclusiu resta fluïdesa a la comunicació.

EIX 9. SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

- S'ha d'adaptar la prevenció dels riscos laborals a la perspectiva de gènere.
- A llarg del 2013 s'han portat a terme avaluacions sobre riscos psicosocials en unitats organitzatives amb alta presència de dones. Aquest inici és una bona pràctica però cal estendre aquestes avaluacions a tota l'organització.
- No es possible treure conclusions determinants sobre les contingències comunes. S'observen pautes diferenciades i cal relacionar aquestes dades amb els estudis que realitza l'Agència de Salut Pública.
- Es disposa des de l'any 2007 del *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball*. Tanmateix, cal

dotar les persones que integren la comissió de seguiment dels coneixements necessaris perquè puguin portar a terme correctament les seves funcions.

- La plantilla no coneix que hi ha el Protocol. Se l'ha de donar a conèixer amb major intensitat.
- No hi ha cap cas registrat per assetjament sexual i/o per raons de gènere malgrat que estadísticament és plausible que n'hi hagi. Cal explorar les causes de l'absència de denúncies internes.

LES ACCIONS QUE ES VAREN PACTAR I ACORDAR VAN SER:

ACCIONS A EMPRENDRE
Acció 1. Adaptar els sistemes d'informació per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.
Acció 2. Recollir la informació i fer una valoració anual sobre la situació de la plantilla segregada per sexe.
Acció 3. Crear en l'estructura organitzativa un òrgan funcional i dotar-la de les persones i els recursos necessaris per a dur a terme el II Pla d'igualtat d'oportunitats (Departament d'igualtat)
Acció 4. Dissenyar i executar un Pla de comunicació del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona.
Acció 5. Incloure accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Pla de formació i desenvolupament de l'ajuntament.
Acció 6. Integrar en la formació del personal directiu la perspectiva de gènere.
Acció 7. Fer seguiment de l'ús del llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere per part del personal formador en la formació contínua
Acció 8. Incorporar la perspectiva de gènere en projectes municipals d'impacte intern.
Acció 9. Iniciar i mantenir un treball sobre igualtat amb els responsables de recursos humans de l'ajuntament i els organismes autònoms.
Acció 10. Reunions anuals amb les persones responsables de les diferents accions per fer el seguiment de les accions de les quals tenen responsabilitat d'executar-les.
Acció 11. Revisar i modificar la clàusula relativa a la igualtat d'oportunitats en els plecs de contractació, i fer-ne el seguiment.
Acció 12. Crear el grup de treball de la dona de la Guàrdia Urbana i establir els sistemes de coordinació amb la Comissió Tècnica d'Igualtat.
Acció 13. Iniciar i mantenir un treball sobre igualtat en col·laboració amb el cos SPEIS.
Acció 14. Establir els criteris que assegurin la neutralitat, des d'un punt de vista de gènere, de les proves selectives i de les eines que s'hi utilitzen.
Acció 15. Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció
Acció 16. Estudiar, amb perspectiva de gènere, l'aplicació d'accions positives legalment possibles en els processos de selecció i promoció.
Acció 17. Dur a terme les recomanacions de l'estudi entorn l'aplicació d'accions positives en els processos de selecció i promoció.
Acció 18. Proposar l'aprovació d'un decret d'alcaldia sobre la paritat en la constitució del nou equip gerencial municipal que es derivi després de les eleccions municipals.
Acció 19. Realitzar un anàlisi de bretxes salarials a nivell global de l'ajuntament de Barcelona i els organismes autònoms i ens instrumentals.

Acció 20. Elevar a la Mesa general les propostes sobre igualtat que es consideri que poden afectar o modificar les condicions de treball que poden ser susceptibles o no d'estar recollides a l'Acord de condicions.

Acció 21. Dissenyar i concretar una estratègia de comunicació dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista.

Acció 22. Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.

Acció 23. Redactar i difondre el consens organitzatiu adoptat sobre l'ús del llenguatge inclusiu.

Acció 24. Dotar d'eines i coneixements necessaris a les persones responsables de donar resposta a les possibles denúncies internes per assetjament sexual o per raó de sexe.

Acció 25. Avaluar el procés d'aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin a la dignitat i discriminació en el treball.

Acció 26. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció dels riscos laborals.

Acció 27. Completar les avaluacions de riscos psicosocials iniciades al 2013.

PLANS D'IGUALTAT . AVALUACIÓ

- Al final del període previst per a la implementació del Pla s'haurà de fer **l'avaluació final**.
- L'avaluació, haurà de valorar i mesurar la incidència de les mesures adoptades a partir dels indicadors prèviament definits:
 - Reducció de les desigualtat entre dones i homes a la plantilla
 - Disminució de la segregació vertical
 - Disminució de la segregació horitzontal
 - Canvis en els comportaments
 - Canvis en la valoració de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats
 - Canvis en la cultura de l'empresa
 - Canvis en la imatge de l'empresa
 - Millora de les condicions de treball
 - Millora de l'ambient laboral

Malgrat això el pla d'igualtat a l'Ajuntament ha tingut molts problemes en la seva posta en marxa.

Degut això els canvis en la realitat de les condicions de treball de les dones a l'Ajuntament de Barcelona triguen en visualitzar-se per no dir que son apenes invisibles.

Es per tot això que aquest 8 de març a l'Ajuntament de Barcelona cridem a la vaga de 24 hores.