

CONVOCATÒRIA DE VAGA 8 MARÇ DEL 2019

Generalitat de Catalunya
Serveis Territorials de Treball,
Drets Socials i Famílies a
Barcelona (Àmbit Treball)

Empresa DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Número: 0279/4946/2019
Data: 25/02/2019 10:37:21

VAGA GENERAL 24 HORESRegistre d'entrada

La secció sindical de CCOO a la Diputació Barcelona, amb seu de notificacions carrer Mallorca, 244, 2-3 de Barcelona, correu electrònic ccoo@diba.cat i telèfon 93.402.29.85 i 628.019.036

El sotassinat, seguint el mandat dels òrgans de representació i direcció del seu sindicat, essent el més representatiu en l'àmbit nacional de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 6 de la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost, davant d'aquesta Conselleria compareixen i, com millor sigui en dret:

EXPOSA:

Que mitjançant aquest escrit comunico a aquest organisme la convocatòria de VAGA GENERAL de 24 hores, que afectarà totes les activitats laborals i funcionaries exercides pels treballadors i treballadores i pels empleats i empleades públics de la DIPUTACIÓ DE BARCELONA.

ÀMBIT TEMPORAL DE LA CONVOCATÒRIA

La vaga convocada serà de 00:00 h a 23:59 h del dia 8 de març de l'any en curs.

SÓN OBJECTIUS DE LA VAGA GENERAL:

1. El rebuig a la desigualtat i a la discriminació que pateixen les dones al mercat laboral i, en particular, el rebuig a la bretxa salarial

1.1. A Espanya i a Catalunya es manté de manera persistent una situació de desigualtat i de discriminació de la dona al mercat de treball, que es plasma en una inserció laboral pitjor, amb pitjors condicions i salaris inferiors.

La discriminació salarial és el resultat de l'explotació empresarial i de la desigualtat laboral que sofreixen les dones en la seva inserció i trajectòria al mercat de treball, que, al seu torn, té origen en la desigualtat social, cultural i educativa, en les tasques de cura que han de dur a terme, i en totes aquelles circumstàncies que suporten les dones des de nenes i que les van predisposant a assumir rols i tasques diferents al llarg de la vida. La inserció al mercat de treball és una etapa d'una trajectòria vital iniciada anys abans amb una motxilla carregada de determinants socials, econòmics i personals.

La desigualtat laboral que sofreixen les dones al mercat de treball és una forma afegida d'explotació contra la qual es lluita des de fa dècades, conscienciant, denunciant, legislant... No obstant això, la desigualtat laboral i la bretxa salarial de gènere segueixen profundament enquistades, presents amb tota intensitat i sense evidències clares de millora.

Les últimes estadístiques disponibles mantenen l'elevada desigualtat laboral que suporten les dones a Espanya i a Catalunya des de fa dècades, amb la qual cosa es confirma el seu caràcter estructural, no merament conjuntural. Es confirma, així mateix, tant el repunt de la bretxa salarial de gènere durant l'última recessió econòmica com el repunt de la desigualtat laboral de les dones en els últims 4 anys de recuperació econòmica.

1.2. La bretxa salarial a Catalunya entre el guany anual mitjana d'homes (27.572 euros) i dones (21.110 euros) va ser de 6.462 euros en 2016, el 23,4%.

El salari mitjà de les dones hauria d'augmentar en 6.462 euros a l'any per igualar-se amb el dels homes, la qual cosa suposa que el salari anual de les dones hauria d'augmentar un 23,4% per igualar-se. És a dir, la bretxa salarial entre homes i dones és del 23,4%, un percentatge molt superior al que ofereixen altres fórmules de càlcul de la bretxa salarial de gènere, que adopten enfocaments menys correctes d'anàlisi i que serveixen per camuflar estadísticament la dimensió real de la desigualtat que existeix entre el guany d'homes i dones a Espanya. L'enfocament d'anàlisi no és neutral ni per dimensionar i conscienciar del problema de la bretxa salarial ni per poder actuar sobre les seves causes.

El gruix de la desigualtat salarial entre dones i homes s'explica per la diferent inserció laboral d'homes i dones, normalment en pitjors condicions en el cas de les dones. És a dir, la major part de la bretxa salarial s'explica per factors "a priori" que determinen que dones i homes s'insereixin laboralment de forma diferent i la seva trajectòria laboral sigui també divergent. L'efecte composició de l'ocupació explica gran part de la bretxa, mentre que una part més reduïda de la bretxa s'explica per la discriminació salarial "a posteriori" en el lloc de treball: és

a dir, dones que cobren un salari inferior al dels homes per realitzar un treball d'igual o similar valor en una situació laboral igual o similar.

Les dones pateixen la desigualtat laboral: 1) en l'accés, amb ocupacions i sectors infrarepresentats i uns altres clarament feminitzats; 2) en la promoció i trajectòria laboral, influït per la menor durada i majors interrupcions de la seva vida laboral; i 3) discriminació salarial en el lloc de treball.

El problema de la bretxa salarial no s'explica perquè les dones amb igual jornada, contracte, ocupació, sector, antiguitat, responsabilitat,... que un home cobren menys per realitzar el mateix treball i sofreixin discriminació salarial a posteriori. Afortunadament aquestes situacions es van corregint i cada vegada tenen un pes menor, encara que segueixen existint. El problema és que aquesta igualtat de partida és falsa: el perfil d'inserció i de trajectòria laboral de dones i homes és molt diferent i determina que els seus guanys mitjans siguin molt diferents. La desigualtat i la discriminació salarial cada vegada es deuen menys al lloc de treball en si i s'explica més per la desigual trajectòria laboral d'homes i dones, que estan sotmeses a una carrera d'obstacles i discriminacions, barreres, sostres de cristall, desigual repartiment social i familiarment de les tasques de cures, etc.

Les dones s'incorporen al mercat de treball en menor mesura que els homes, i malgrat aquesta menor "pressió", les seves condicions laborals són molt pitjors. La taxa d'activitat laboral de les dones és inferior a la dels homes, i no obstant això la taxa d'atur que suporten les dones és superior.

Les dones que accedeixen a una ocupació suporten més precarietat en les seves condicions laborals: les dones són el 74,3% de les persones que treballen a jornada parcial (on predomina la no voluntarietat); les dones suporten una taxa de temporalitat superior; la permanència i antiguitat en l'empresa i l'activitat laboral és major en els homes; les dones interrompen més la seva carrera laboral, en part per recaure en elles les tasques de cura; les dones continuen tenint dificultats per als ascensos i promocions a llocs de responsabilitat, la qual cosa limita les seves possibilitats de millora salarial; els sectors dels serveis en els quals es concentra l'ocupació femenina compten amb menors salaris mitjans; la desigual distribució per estudis posa de manifest la manera en què participen dones i homes en les diferents categories professionals i professions, ressaltant la concentració de les dones en un nombre reduït d'ocupacions on hi ha ocupacions molt qualificades i ocupacions poc qualificades dels serveis, amb una marcada absència en ocupacions qualificades de l'agricultura, construcció, indústria i serveis (conductors).

1.3. El contracte a temps parcial involuntari té repercussió en la precarietat laboral.

El 47% de la bretxa salarial de gènere que existeix s'explica per la diferent jornada laboral que treballen dones i homes. Si homes i dones tinguessin la mateixa distribució entre ocupació a temps complet i temps parcial, la bretxa salarial es reduiria fins a la meitat.

La taxa de parcialitat no desitjada, coneguda com a subocupació, és especialment elevada entre les dones. El 45,3% de les treballadores estan ocupades a temps parcial perquè no han aconseguit trobar una feina a jornada completa. És a dir, 163.097 dones es troben actualment en aquesta situació a Catalunya, més del doble que els homes.

Mereix una consideració particular l'actual regulació del contracte a temps parcial, contracte que afecta molt especialment les dones i que revesteix les característiques d'un contracte involuntari que causa en gran manera la bretxa salarial al mercat laboral espanyol així com la precarietat laboral.

1.4. Els complements salarials expliquen la meitat de la bretxa salarial.

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2014 a Catalunya, el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 18,4% menor que els homes per ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 36,4%, el doble que la bretxa al salari base. Ells van cobrar, de mitjana, 428 euros al mes en concepte de complements salarials mentre que ells van cobrar 672,6 euros mensuals.

Per tant, de mitjana, si hi afegim els complements salarials i altres "extres" la bretxa total mensual augmenta fins a un 24,8%.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 27,3% i un 32,2% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.

Els complements salarials van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat). Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no se'ls hi acostuma a aplicar complements. Molts altres també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquest tipus de complements.

En aquest sentit, el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 73,4% superior en els homes.

Salari base i complements, sexe. Catalunya 2014

	Composició del salari brut mensual, en euros			Composició del salari brut mensual, en %	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.118,19	1.370,96	18,4%	71,2%	65,7%
Complements salarials	428,05	672,60	36,4%	27,3%	32,2%
Complements salarials de nocturnitat, tornicitat o treballs durant el cap de setmana	17,85	29,69	39,9%	1,1%	1,4%
Pagaments per hores extraordinàries	3,55	13,33	73,4%	0,2%	0,6%
Pagues extraordinàries	20,32	31,04	34,5%	1,3%	1,5%
Salari brut	1.570,11	2.087,93	24,8%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

1.5. És necessari actuar sobre les causes de la desigualtat de gènere.

La desigualtat i la discriminació laboral femenina exigeixen actuar sobre un sistema educatiu que promogui principis d'igualtat de gènere a les aules, amb l'elecció de les carreres acadèmiques i amb les corresponents sortides professionals. Cal actuar també sobre el mercat de treball, concretament, sobre la valoració mateixa de les feines feminitzades. En aquest sentit, en l'activitat laboral ha de produir-se una socialització plena dels costos de les tasques de cura i un repartiment igualitari de les seves càrregues entre homes i dones. És també necessari incloure clàusules d'acció positiva a favor de les dones en la contractació, la promoció o la formació, entre d'altres, per a aquelles activitats i ocupacions on estan infrarepresentades. A les empreses s'han de negociar i aplicar plans d'igualtat contundents i eficaços, per la qual cosa és necessari endegar una negociació àmplia i profunda.

La responsabilitat empresarial en les situacions de discriminació i desigualtat de gènere és evident, partint del fet que la facultat de contractació i, derivada d'aquesta, l'enquadrament professional i salarial corresponent són competència exclusiva de la direcció en l'àmbit de l'empresa privada, de la mateixa manera que ho són també en gran mesura les facultats de promoció, formació i mobilitat. És també una responsabilitat empresarial garantir entorns laborals exempts d'assetjament sexual i per raó de gènere, adoptar mesures per eliminar la

discriminació per raó de gènere i negociar o adoptar plans d'igualtat quan hi obliga la legislació, el conveni col·lectiu o el requeriment de la Inspecció de Treball.

És prioritari actuar per corregir la desigualtat laboral sobre els 2 factors laborals que expliquen un major percentatge de la bretxa salarial de gènere: 1) la feminització de les jornades parcials (i la masculinització de les jornades completes) i 2) la masculinització dels complements salarials.

En particular, és necessari:

1. Reduir la taxa de temporalitat i parcialitat en la contractació de dones.
2. Combatre la segregació professional i sectorial.
3. Millorar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució.
4. Trencar el sostre de vidre: iniciatives per combatre la segregació vertical.
5. Erradicar la penalització per cures.
6. Reconèixer, professionalment i salarialment, les capacitats, els esforços i les responsabilitats exercides per les dones.
7. Visibilitzar: treure a la llum les desigualtats i els estereotips.
8. Establir obligacions empresarials, legals i convencionals, més precises en relació amb la transparència sobre els processos de contractació i sobre els salaris i retribucions d'homes i dones.
9. Alertar i informar sobre la bretxa salarial entre homes i dones.
10. Establir un grup de treball permanent en el qual participin Govern i interlocutors socials per corregir la bretxa salarial entre homes i dones.

I, a aquest efecte, reivindicuem un procés de diàleg social tripartit encaminat a emprendre les reformes legals necessàries, en concret, una llei d'igualtat salarial, d'acord amb una part important de països europeus, que garanteixin la igualtat retributiva entre homes i dones.

Demaneu, igualment, a les organitzacions empresarials i a l'empresariat que implantin de manera negociada i acordada amb la representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) mesures i plans d'igualtat que actuïn de manera efectiva contra la desigualtat d'oportunitats i tracte i la discriminació de les dones en l'àmbit laboral i, en concret, contra la bretxa salarial.

2. Rebuig a la cronificació de la desocupació femenina.

Com s'ha assenyalat anteriorment, les dones s'incorporen al mercat de treball en menor mesura que els homes, i malgrat aquesta "pressió" menor, les seves condicions laborals (precarietat laboral per treballs pitjor valorats i pitjor

retribuïts, contractació a temps parcial involuntària...) i la seva taxa de desocupació són molt pitjors.

La taxa d'activitat laboral a Catalunya de les dones és inferior a la dels homes (un 56,8% de taxa d'activitat femenina davant un 66,8% dels homes,. Segons l'EPA del quart trimestre de 2018 hi ha 204.367 dones ocupades menys que homes ocupats). La bretxa en les taxes d'ocupació (16-64 anys) persisteix en els 10 punts habituals (59,5% homes, 49,6% dones). I, no obstant això, la taxa d'atur que suporten les dones (12,7%) és superior a la dels homes (10,9%).

Després de conèixer les dades d'atur registrat de gener de 2018, proporcionats pel SEPE, constatem que segueix imparable la feminització de l'atur, consolidant-se la tendència de la cronificació de la desocupació femenina, que aconsegueix gairebé un quart de milió d'aturades (225.228) i suposa el 56,5% de l'atur registrat. L'atur registrat puja en 5.469 persones en el mes de gener. I de l'increment en nombre de persones que aporta el mes, el 63,5% són dones (6 de cada 10 noves persones en atur al gener són dones).

La desocupació que afecta als homes se situa en 173.148, després de pujar al gener en 1.998 homes més aturats (1,2%). I la desocupació de les dones arriba gairebé al quart de milió: són 225.228 dones aturades. La pujada al gener ha estat de 3.471 (1,6%). Totes les províncies i totes les CCAA, registren un major nombre d'aturades que d'aturats. I aquesta majoria d'aturades afecta de manera especial a les majors de 45 anys (són més de la meitat de les aturades: a Catalunya representen el 53,1% de les dones aturades).

Per la seva banda, les dades de la EPA del quart trimestre de 2018, conegudes fa uns dies, també detecten prop d'un quart de milió d'aturades (231.274), amb una taxa d'atur de les dones del 12,7%. Gairebé una de cada dues aturades (46,1%) té entre 35 i 54 anys.

Respecte a fa 10 anys, les taxes d'atur de les dones han augmentat en gairebé tots els grups d'edat, amb una mitjana de 3 punts. És destacable el grup de les dones aturades més joves, les que tenen de 16 a 24 anys, en les que l'increment de la taxa ha estat de 5,7 punts percentuals en aquest període. De la mateixa manera, el grup de dones que tenen 55 anys i més ha tingut una variació en la taxa d'atur del 3,8.

Gairebé una de cada dues dones porten més d'un any buscant una ocupació (el 46% del total d'aturades). Respecte a 2008 s'ha multiplicat per tres el nombre de dones que porten més de 2 anys buscant ocupació (17.900 en 2008 i 57.700 en 2018). El 10,3% de les aturades busca la seva primera ocupació.

Considerem imprescindible un pla de xoc per a l'ocupació que tingui en compte la dimensió de gènere. Cal fomentar una ocupació de qualitat i atendre les situacions més vulnerables i precàries: aturades de llarga durada, majors de 45 anys, sense ocupació anterior o aturades amb menors a càrrec.

Així mateix, és necessària la millora de les prestacions per desocupació i vigilar el desenvolupament dels nous drets adquirits com la Renda Garantida de Ciutadania.

3. Rebuig profund a la violència masclista i a la insuficiència de mesures en tots els àmbits, amb especial consideració al laboral, per a la protecció a les víctimes de violència de gènere

La violència de gènere és el resultat extrem i més dramàtic de la discriminació i la desigualtat estructural entre homes i dones, agreujada per la inacció del Govern del Partit Popular en matèria de polítiques d'igualtat, les fortes retallades pressupostàries i la reculada en drets socials i laborals produïts en els últims anys.

Des que l'Executiu aprovés la reforma laboral el 2012, l'equilibri de forces que hi havia en la negociació col·lectiva ja no existeix, la qual cosa obstaculitza també la lluita contra aquest flagell en l'àmbit laboral. Encara que el Pacte contra la violència de gènere és un pas més, s'ha quedat molt curt en les mesures en l'àmbit laboral, per la qual cosa és fonamental que el Govern impulsi la lluita contra la violència de gènere en l'àmbit laboral i aposti per mesures com per exemple que la víctima pugui accedir als recursos sense haver d'interposar una denúncia, o establir protocols d'assetjament sexual per raó de sexe a les empreses i incloure'ls en les comissions d'igualtat del conveni col·lectiu o de les comissions dels plans d'igualtat corresponents.

CCOO hem anat denunciant el fracàs del Govern per combatre la violència contra les dones, com així ho constaten el persistent nombre d'assassinats i denúncies. En 2018, al conjunt de l'estat espanyol, han estat assassinades 47 dones, a més de 3 nenes i nens, de les quals solament 14 (29,8%) van presentar denúncia i únicament 9 (19,2%) tenien mesures de protecció en vigor. A Catalunya 7 dones han estat assassinades el 2018. Aquestes dades posen de manifest els dèficits en l'actuació institucional, coordinació judicial i policial del conjunt de les administracions públiques, per a l'adequada atenció, prevenció i protecció de les dones víctimes de violència.

Les retallades pressupostàries per combatre la violència resulten absolutament insuficients per a l'eficaç aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Trobem dèficits en el

desenvolupament dels drets establerts en els diferents àmbits d'actuació: laboral, educatiu, sanitari, policial, jurídic, en els serveis judicials, en el sistema públic de serveis socials i en la intervenció social.

Hem denunciat les escasses unitats de valoració integral del risc i la insuficiència de recursos per a la prevenció i protecció de les dones víctimes de violència de gènere.

El fenomen de la violència ens acosta a xifres alarmants, l'any 2017 (últim any que es tenen xifres) a Espanya es van produir més de 166.000 denúncies, i és d'extrema gravetat el nombre de les dones que renuncien a continuar el procés, concretament, més de 16.500 (el 13% de les denúncies).

Una altra dada preocupant és l'alt nombre d'ordres de protecció denegades, més d'11.600 de les 38.500 ordres sol·licitades anualment, la qual cosa exclou aquestes dones de la seva acreditació com a víctimes, ja que l'ordre de protecció és requisit imprescindible per accedir als diferents drets laborals i prestacions socials i a la necessària protecció que eviti posar en risc la vida de les dones.

En l'àmbit laboral, hi ha un insuficient desenvolupament del Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència, l'aplicació de la qual establia la mateixa Llei 1/2004, no s'impulsen de manera efectiva mesures actives per a la formació i l'ocupació, ni es dota dels recursos necessaris perquè les dones puguin desenvolupar la seva autonomia personal. Els resultats de les mesures contemplades a Catalunya el 2018: contractes de substitució (55) i contractes bonificats a dones víctimes de violència (55) són absolutament insuficients, davant les 17.405 denúncies per violència de gènere i les 3.987 ordres de protecció dictades aquest mateix any.

És, per tant, necessari fer una valoració i una avaluació del nombre de contractacions bonificades que es realitzin i contrastar-les amb les demandes d'ocupació de les víctimes de violència de gènere.

També denunciem dèficits en la garantia d'altres drets laborals de les dones víctimes de la violència de gènere. Les dades conegudes mostren que se n'està produint un exercici molt escàs.

El 2016, a Espanya únicament 84 dones van accedir a suspendre o extingir el seu contracte amb dret a prestació per desocupació. Aquesta dada alerta sobre el desconeixement o les dificultats per acollir-se als drets existents.

A Catalunya, l'any 2018 es van concedir 2 ajudes econòmiques a víctimes de violència de gènere, a l'empara de l'art. 27 de la Llei 1/2004. Una dada que

alerta del possible desconeixement del dret, tenint en compte l'elevat nombre de potencials beneficiaris.

El Govern ha d'actuar ja i engegar amb urgència el Pacte d'estat en matèria de violència contra les dones que va ser aprovat el setembre del 2017 al Congrés dels Diputats i dur a terme el compliment de les mesures que s'hi preveuen, amb especial interès les dirigides a millorar els drets socials i laborals de les dones víctimes de violència. Un pacte que haurà d'implementar-se en 5 anys i que haurà de comptar amb la necessària dotació pressupostària, que ara com ara no s'ha fet efectiva.

Demanem, doncs, l'engegada del Pacte d'estat i l'urgent desenvolupament de les següents mesures:

- Potenciar el Programa d'inserció sociolaboral, desenvolupant mesures d'actuació i adaptant-lo a les necessitats individuals de les víctimes.
- Treballar amb els agents socials per a l'establiment de protocols que garanteixin els drets laborals de les treballadores en situació de violència i per una implicació més activa de la Inspecció de Treball quan les víctimes pateixin danys laborals.
- Negociar protocols davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i l'impuls de la negociació de convenis i plans d'igualtat per al desenvolupament dels drets de les víctimes de la violència de gènere.
- Desenvolupar les mesures relatives a la millora de la resposta institucional mitjançant la formació, la cooperació i la coordinació efectiva dels diferents organismes implicats, entre el conjunt de les administracions, l'àmbit judicial i policial, fiscalia, advocacia, professionals sanitaris i socials.
- Incorporar en l'àmbit educatiu mesures que incloguin valors que fomentin la igualtat entre gèneres, la diversitat, la tolerància i l'educació sexual i afectiva, en totes les etapes i nivells formatius.
- Combatre el sexisme en els mitjans de comunicació, amb formació especialitzada adreçada a professionals i l'elaboració de codis deontològics.
- Reforçar i aplicar els protocols sanitaris per a la detecció precoç de la violència, amb programes de formació del conjunt dels professionals sanitaris.

4. Rebuig a les polítiques d'igualtat de gènere del Govern

Els organismes i les reunions internacionals d'igualtat (CEDAW o Pequín+20, per citar 2 referents imprescindibles) fan èmfasi a recordar als governs la seva

obligació d'engegar polítiques efectives d'igualtat de gènere. Així mateix, és imprescindible recordar el Pla d'acció de la UE 2017-2019 i les recomanacions sobre bretxa salarial de la Comissió Europea del 7 de març del 2014.

No obstant les previsions internacionals, el Govern, en aquests últims anys, ha desenvolupat unes polítiques d'igualtat que han quedat en paper mullat malgrat la missió crucial que podrien haver exercit. Unes polítiques les coordinades de les quals se sintetitzen en poques paraules: retallades, inacció, reculades i reacció (patriarcal).

Els pressupostos generals de l'Estat (PGE) del 2018, el programa 232B Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, corresponent a l'Institut de la dona i per a Igualtat d'oportunitats, preveia només una pujada del 0,49% fins als 19,8 milions d'euros el que suposa un 40,9% menys que en 2010. A més, l'augment de 200 milions d'euros (el 0,04% dels PGE) acordat al Pacte d'Estat contra la violència de gènere és el mínim per avançar aplicant les 214 mesures, i s'ha de garantir el seu caràcter finalista i que arribin als poders locals, donant cobertura a totes les mesures del conveni d'Istanbul, tant de prevenció com d'assistència integral, fet que no succeeix en l'actualitat.

No obstant això, l'execució pressupostària dels programes d'igualtat i violència de gènere ha resultat manifestament insuficient en 2018.

Del programa 232C "Actuacions per a la prevenció integral de la violència de gènere" que incloïa 100 milions en transferències per al desenvolupament de noves o ampliades competències reservades a les comunitats autònomes en el pacte d'estat contra la violència de gènere i 20 milions per a aquest mateix fi destinats a entitats locals, a 30 de novembre de 2018 només s'han executat les transferències corrents a comunitats autònomes per a aquell fi, però no els 20 milions destinats a entitats locals.

De la mateixa manera, a 30 de novembre de 2018 només havia executat l'11% del pressupost destinat a la DG de Violència de Gènere, inclòs igualment en el Programa 232C. Dels 39,26 milions pressupostats només s'havien executat 4,37 milions. Entre les transferències corrents i inversions que a 30 de novembre no s'han executat estan:

- Programes d'assistència social a dones víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra les dones (6,5 milions pressupostats, 0 euros executats).
- Programa per a la implementació de plans personalitzats d'atenció i desenvolupament d'actuacions en relació a altres formes de violència contra les dones (1 milió pressupostat, 0 euros executats)
- Programa per al suport a víctimes d'agressions i / o abusos sexuals (2 milions pressupostats, 0 euros executats).
- Ajudes socials per a dones (3.710.000 pressupostats, 0 executats).

- Conveni amb la Federació Espanyola de Municipis i Províncies per a la teleassistència mòbil a víctimes de la violència de gènere (4 milions pressupostats, 0 euros executats).
- Atenció a dones víctimes de tràfic amb fins d'explotació sexual (4 milions pressupostats, 0 euros executats).
- Altres programes de lluita contra la violència de gènere (1,7 milions pressupostats, 0 euros executats).
- Inversions a càrrec de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere (12,80 milions pressupostats, 2,44 milions executats)

L'Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats disposava el 2018 d'un pressupost de 20.070.000, dels quals només s'havien executat 7.990.000 a 30 de novembre, el 40%. Despeses de personal (6.660.000 pressupostats, 4.440.000 executats), despeses corrents (5.890.000 pressupostats, 0,86 executats) i transferències de capital (0,2 milions pressupostats, 0,00 executats). **L'augment del pressupost destinat a igualtat i violència de gènere en 2019 és manifestament insuficient.**

Els Pressupost.Generals de l'Estat (PGE) del 2019 contempen una ampliació de pressupost per a les mesures del Pacte d'Estat (220 milions) per a la partida 232B (26,5 milions d'euros).

Si bé és cert que el pressupost destinat a igualtat s'ha vist incrementat, les quanties assignades segueixen sent manifestament insuficients per fer front a la situació d'emergència social i de nivell estatal que pretén abordar. A aquesta insuficiència en la dotació pressupostària cal afegir el demostrat desinterès polític a l'hora d'executar aquests pressupostos.

Des de CCOO demanem unes polítiques d'igualtat eficaces, amb estructures estables i del rang més alt en la jerarquia institucional, amb recursos suficients, amb personal qualificat, amb programes realistes, amb pressupostos proporcionals a la magnitud dels problemes que enfronten, que es tradueixen en discriminacions i/o violència cap a la meitat de la població. Partides pressupostàries suficients en els PGE destinades als programes d'igualtat i contra la violència de gènere, atenent les recomanacions de l'informe del CEDAW i les obligacions del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció de la violència contra les dones (Istanbul, 2011).

A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Exigim la implementació de mesures efectives en el marc del II Pla d'Igualtat de Diputació de Barcelona d'acord amb els drets i deures contemplats en la Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes. Exigim la voluntat de una negociació àmplia i profunda, que doni com a resultat un nou pla d'igualtat avançat i progressista, amb l'objectiu d'aconseguir la implementació

real de les polítiques d'igualtat contemplades a la Llei. Especialment en aquells punts referits a l'adopció i inclusió de la Transversalitat i la igualtat de gènere en el seu funcionament intern, així com en la creació d'una política marc que reculli el principi d'igualtat de gènere en la base de les seves actuacions públiques.

A la Diputació, encara es manté la segregació sexual de feminització i masculinització d'algunes àrees. Les dones que treballen en les àrees més feminitzades, pateixen entre altres coses, un grau més alt de temporalitat, un dels factors claus que explica la bretxa salarial. Hi ha per tant una discriminació vertical i horitzontal que afecta directament a les dones. Les àrees més feminitzades són la d'Atenció de les Persones amb jornades a torn de matí, tarda, nit incloent caps de setmanes (personal sanitari i de geriatria) i la de Presidència, (secretàries) i Bibliotecàries amb horari de tarda i dissabtes (74,84% de dones i 25,16% d'homes) la segregació horitzontal és visible, en canvi, àrees com la de Sostenibilitat i Territori, i Tecnologia i Innovació, que estan majoritàriament masculinitzades perpetuant així la bretxa entre dones i homes. D'acord amb les dades que disposem, la mitjana salarial de les dones és de 2.130,94 € mentre que la dels homes és de 2.259,40 €. El preu d'hora treballada per les dones és de 17,84€ mentre que els homes és de 18,91€.

Els complements salarials també a la Diputació de Barcelona expliquen en part la bretxa salarial. Com passa en altres empreses i sectors, els complements salarials van generalment associats a feines masculinitzades els quals tenen assignats complements de penositat, toxicitat, perillositat o factor de localització entre d'altres. I en canvi a les dones, quan se'ls aplica aquests complements, aquests són de menors quantia d'acord amb l'àrea en la que treballa.

Altres complements també estan associats a la presència al lloc de treball i/o a la allargament de la jornada de treball. Per tant, la conciliació dificulta l'accés a aquest tipus de complements. Demanem a la Diputació un compromís efectiu per a la promoció de actuacions i acords que fomentin la conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral i familiar.

De fet, a la Diputació les dones pateixen una manca greu d'oportunitats alhora de promocionar a càrrecs de presa de decisió, fet que perpetua l'existència del **sostre de vidre invisibilitzat** per una majoritària **presència en llocs de gestió**.

Fem menció al menys de dos raons:

- La selecció del personal pels llocs de comandament de nivell 26 fins a 30 és fa per un sistema de Lliure Designació. D'acord amb això el nivell de discrecionalitat és molt alta per a seleccionar la persona candidata d'acord amb els mèrits i capacitats presentats.

- Aquests llocs de treball, se'ls assignen jornades ampliades amb poca flexibilitat, valorant excessivament el presencialisme en el lloc de treball en compte de la eficàcia en l'acompliment d'objectius.

La Diputació ha de posar en pràctica els acords signats amb la representació dels treballadors i treballadores assumint de manera efectiva que entre el seu personal existeixen dones i homes aplicant mesures inclusives i no sexistes incorporant la perspectiva de gènere en matèria de Riscos laborals.

És del tot inacceptable que determinats llocs de treball no disposin de vestuari laboral per dones i homes, i que s'imposi un model "unisex" que perjudica, incomodar i no respon a les necessitats de les dones que treballen a la Diputació. Parlem de personal d'oficis, de jardineria, que condueixen vehicles, personal sanitari i de geriatría entre d'altres.

Creiem important també incloure clàusules d'acció positiva a favor de les dones en la promoció, mobilitat, la formació i accés per a treballar a la Diputació. Entre altres coses, exigim que en els processos de selecció (borses de treball o Oferta Pública d'Ocupació) s'inclouguin mesures per a garantir si qualsevol prova coincideix amb el part es garanteixi que la dona afectada pugui realitzar-la. En la mateixa línia, s'inclouguin clàusules a les bases de les convocatòries per atendre les dones que alletin els seus nadons.

GESTIONS REALITZADES

Igualtat en el mercat de treball

Fa temps que reclamem al Govern i als empresaris mesures per al desenvolupament efectiu de la igualtat en el mercat de treball del nostre país.

CCOO ha reclamat un pla de xoc per a l'ocupació que impulsi la igualtat en el mercat de treball, millorant les condicions d'accés a una ocupació digna i de qualitat per a les dones i hem demanat l'impuls del diàleg social i la negociació col·lectiva per desenvolupar de manera efectiva la normativa igualitària, amb polítiques actives, plans i mesures d'igualtat per a l'ocupació de qualitat de les dones, combatre les bretxes de gènere, eliminar la violència contra les dones, avançar en conciliació i ampliar la protecció social.

La igualtat segueix sent una assignatura pendent en la negociació col·lectiva. El poder que el Govern del PP ha donat a les empreses davant de la representació sindical propicia que la gran majoria de les empreses segueixin obviant l'adopció de mesures específiques per lluitar contra les discriminacions de les dones en

l'àmbit laboral. La igualtat segueix sent, per a les empreses, una qüestió més de forma i d'aparença que de fons.

Segons les dades del IDESCAT (1 de gener 2017), a Catalunya hi ha registrades 2.734 empreses i establiments de més de 250 treballadors.

A Catalunya, el Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya recull un total de 101 acords sobre Plans d'Igualtat, i encara tenint en compte els plans d'igualtat que s'estableixen dins del propi conveni col·lectiu o que no s'han publicat en butlletins oficials, és evident que, deu anys després d'aprovar-se la llei d'igualtat, existeix un elevadíssim incompliment empresarial de l'obligació establerta en ella.

Segons les dades del MEYSS (desembre 2017), al nostre país hi ha registrades 4.494 empreses de més de 250 treballadors i treballadores que donen feina a 5.154.459 treballadors, dels quals 51,21% són dones.

El passat 30 de gener hi havia registrats al REGCON, 269 acords sobre Plans d'Igualtat, i tot i tenir en compte els plans d'igualtat que s'estableixen dins el propi conveni col·lectiu o que no s'han publicat en butlletins oficials, és evident que, 12 anys després d'aprovar la llei d'igualtat, hi ha un elevadíssim incompliment empresarial de l'obligació establerta en ella.

No només hi ha resistència i rebuig empresarial a negociar el pla d'igualtat, sinó que també s'han trobat moltes resistències en aquelles empreses on s'ha negociat: resistències al lliurament d'informació per a la realització del diagnòstic i posterior avaluació de les mesures adoptades, a abordar l'eliminació de la bretxa salarial i a permetre la participació de la RLT en els procediments de valoració de llocs de treball i en els d'atenció a les denúncies d'assetjament sexual o per raó de gènere.

És fonamental introduir mesures en la negociació del conveni col·lectiu, i així ho plantejem en les negociacions, com també plantejem la necessitat de designar comissions o agents d'igualtat en els convenis sectorials, independentment de l'àmbit d'aplicació, amb l'objectiu d'avaluar periòdicament l'aplicació de les mesures d'igualtat en l'àmbit sectorial.

Quant als plans d'igualtat, demanem negociar-los i acordar-los amb la RLT, reduir el nombre de treballadors a l'efecte de la seva obligatorietat, partir de diagnòstics consensuats amb accions positives i efectives contra la desigualtat i la discriminació, amb comissions d'avaluació i seguiment, així com l'aprovació d'un reglament que desenvolupi la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Igualtat salarial

Hem reivindicat una llei d'igualtat salarial i l'activació per part del Govern de tots els mecanismes possibles per fer complir els articles 9 i 14 de la Constitució espanyola, ja que, del seu compliment, se'n deriva la igualtat salarial entre dones i homes, i les recomanacions de la Comissió Europea en aquesta matèria. En concret, es tracta d'introduir en la nostra legislació la definició de *treball d'igual valor*.

Una denúncia que s'ha acompanyat de propostes concretes per a la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat i eines per eliminar, o com a mínim reduir, la bretxa salarial entre dones i homes.

Així mateix, insistim en la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere tant en els PGE com en els pressupostos públics de la Generalitat de Catalunya, al mateix temps que sol·licitem la convocatòria del Consell Estatal de Participació de la Dona, que no es reuneix des de l'any 2015.

Reiteradament plantegem en els àmbits corresponents reivindicacions sobre:

- Promoure l'ocupabilitat de les dones en llocs i sectors on estan infrarepresentades.
- Erradicar, en les sol·licituds d'ingrés i/o en les entrevistes de treball, preguntes i missatges sexistes que fomentin els estereotips de gènere.
- Reivindicar una conciliació corresponsable que permeti compatibilitzar la vida laboral, la familiar i la personal a tots els treballadors i treballadores.
- Disposar de partides pressupostàries per reforçar una xarxa pública de serveis i prestacions professionals que atengui les necessitats educatives, d'atenció i cura de menors de 0 a 3 anys, i de persones majors i/o en situació de dependència.

Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva

El 2014 es va crear, en el marc del II AENC, un grup de treball d'igualtat de tracte i oportunitats. En el III AENC es disposa expressament la seva continuïtat, i les tasques que aquest estipula, una vegada concloses, han d'eleva-se a la Comissió de Seguiment. Les organitzacions sindicals signants d'aquests acords hem insistit en la urgència de reprendre el grup i les seves tasques sense trobar receptivitat en les organitzacions empresarials.

Propostes presentades en la Taula de Diàleg Social sobre Ocupació i Qualitat de l'Ocupació

CCOO hem presentat en la Taula de Diàleg Social sobre Ocupació i Qualitat de l'Ocupació, tota una bateria de propostes en matèria d'impuls de la igualtat de retribució entre dones i homes, al mateix temps que hem assenyalat la insuficiència de les plantejades pel Govern per eliminar la bretxa salarial.

Propostes sindicals per actuar contra la bretxa salarial

A l'hora d'abordar la desigualtat salarial entre dones i homes és necessari tenir en compte els factors a priori, com per exemple els que tenen a veure amb la permanència en la societat de mecanismes de discriminació de gènere, que actuen globalment i que retallen les oportunitats concretes de les dones en tots els ordres de la vida, i també els factors a posteriori, que tenen a veure amb la ubicació ja determinada de cada treballadora en el seu lloc de treball.

Les propostes presentades pel Govern per eliminar la bretxa salarial se ceneixen a la modificació de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, de l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i del Reial decret 713/2010, una proposta que, sens dubte, és insuficient.

La bretxa salarial s'amaga en multitud d'escenaris, de supòsits i de situacions que les dones treballadores sofreixen diàriament, i és per això que incidir només en un aspecte d'aquesta no aconseguirà resoldre la situació. La discriminació seguirà existint si no som capaces d'articular una estratègia que ens garanteixi la "no-discriminació per raó de sexe" en el conjunt de les seves capacitats. Per aquest motiu és necessari plantejar la lluita contra qualsevol discriminació i, en concret, contra la salarial, amb l'anàlisi de totes les esferes involucrades.

En matèria d'ocupació és necessari prioritzar i augmentar l'ocupació de les dones així com la qualitat d'aquesta. Per això les organitzacions sindicals plantejaran, a través de la resta de taules de diàleg social, apartats específics encarregats de reduir la precarietat, la temporalitat i la parcialitat que tant afecta les dones.

La segregació ocupacional marca la presència d'un determinat gènere en sectors, ocupacions i tasques, i aquest fet, unit a la definició o l'aplicació de responsabilitats, requisits formatius, retribució salarial, capacitacions i distribució de funcions, converteix alguns oficis, ocupacions o professions en contenidors de la discriminació.

La segregació vertical incideix en la presència de dones en els llocs i en les categories més baixos, que, per defecte, tenen una remuneració menor. Les mesures han d'anar encaminades al foment de la corresponsabilitat així com a garantir l'aplicació d'accions positives dins d'aquests processos.

Les responsabilitats familiars són de tots dos sexes i, per tant, les polítiques d'igualtat han de respondre a aquesta mateixa naturalesa i han d'establir un autèntic repartiment equilibrat de les responsabilitats. Per això, les mesures que s'han d'adoptar han d'orientar-se a eliminar la concepció social que la conciliació és un problema només de dones.

Les propostes sindicals en matèria de bretxa salarial parteixen de la base que tota la bretxa salarial és discriminació, que la desigual inserció laboral determina desigualtat salarial i que no es pot corregir la desigualtat salarial sense posar fi a la desigualtat laboral i social.

El Pla d'acció de la UE 2017-2019, per abordar la bretxa salarial entre homes i dones, assenyala 8 línies d'acció principals per actuar de manera conjunta i coherent contra la bretxa salarial:

1. Millorar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució.
2. Combatre la segregació professional i sectorial.
3. Trencar el sostre de vidre: iniciatives per combatre la segregació vertical.
4. Abordar la penalització per cures.
5. Donar més importància a les capacitats, als esforços i a les responsabilitats de les dones.
6. Visibilitzar: treure a la llum les desigualtats i els estereotips.
7. Alertar i informar sobre la bretxa salarial entre homes i dones.
8. Establir un grup de treball permanent en el qual participin el Govern i els interlocutors socials per corregir la bretxa salarial entre homes i dones.

Aquestes línies d'actuació exigeixen anar molt més enllà de les mesures proposades pel Govern. Demanen obrir un procés de diàleg social tripartit encaminat a emprendre les reformes legals necessàries, en concret, una llei d'igualtat salarial, d'acord amb una part important de països europeus, que garanteixin la igualtat retributiva entre homes i dones. A continuació, s'exposen els diversos àmbits sobre els quals cal actuar:

1. Sobre l'actual legislació substantiva per adoptar les reformes precises, a part de les ja senyalades, en les següents matèries:
 - Definició del concepte de treball d'igual valor, dotant-ho de transparència i seguretat jurídica.
 - Segregació professional.

- Accés a l'ocupació i a la contractació.
- Classificació professional.
- Establiment d'una valoració dels llocs de treball no sexista, amb especial atenció als ocupats majoritàriament per dones.
- Obligació legal de revisar anualment les classificacions professionals i la valoració de llocs de treball dirigides a eliminar la discriminació i la desigualtat estructural salarial entre dones i homes.
- Promoció i ascensos.
- Sistema retributiu, transparència salarial i auditories salarials.
- Formació professional.
- Actual regulació dels plans d'igualtat: mètode de diagnòstic que serveixi per a totes les empreses, amb independència de la mida, del sector...; contingut; obligació de negociar-los amb la RLT i establiment del nombre de persones treballadores perquè siguin obligatoris tenint en compte el teixit empresarial del nostre país, clarament conformat per petites i mitjanes empreses, i mètode de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat que faciliti comprovar l'eficàcia d'aquest.
- Competències de la RLT en matèria d'igualtat retributiva entre dones i homes, amb especial atenció al dret a obtenir informació segregada per sexes.
- Conciliació de la vida familiar i la laboral, fomentant l'ús dels permisos de manera equilibrada entre treballadors i treballadores.
- Corresponsabilitat en la conciliació de la vida personal i la laboral.
- Accions positives.

2. És igualment necessari actuar sobre l'actual legislació processal per reforçar els procediments de tutela de drets fonamentals, en concret, per discriminació per raó del sexe, amb especial atenció a la prova estadística.

3. També és necessari emprendre la reforma del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, per incrementar les sancions en matèria de discriminació salarial i per obtenir més implicació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de discriminació salarial.

4. Mereix una consideració particular l'actual regulació del contracte a temps parcial, contracte que afecta molt especialment les dones i que revesteix les característiques d'un contracte involuntari que causa, en gran manera, la bretxa salarial al mercat laboral espanyol.

L'efecte composició redueix el salari mitjà de la dona. Amb igual jornada entre dones i homes, la bretxa salarial es reduiria a menys de la meitat.

La regulació del contracte a temps parcial exigeix una modificació en profunditat mentre que, en el mercat laboral espanyol, té una especial incidència en la bretxa salarial.

5. Així mateix s'ha d'actuar en matèria de protecció social i, a aquest efecte, s'ha de proposar al Pacte de Toledo l'estudi quantificat de les desigualtats i les discriminacions de gènere en el sistema de protecció social, així com de les possibles mesures de correcció d'aquestes a curt i a mitjà termini i, si escau, amb càrrec a finançament complementari.

D'altra banda, en la resta de taules de diàleg social, estem introduint apartats específics destinats a reduir la precarietat, la temporalitat i la parcialitat que tant afecta les dones.

Violència de gènere

Hem estat reivindicant la dotació de recursos econòmics per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i la lluita contra la violència masclista i l'adopció de mesures en tots els àmbits (jurídic, policial, serveis socials, educatiu, sanitari, laboral, etc.) per donar respostes als problemes reals de dones, nens i nenes víctimes de violència de gènere, millorant els drets laborals i la protecció social, per garantir la seva independència econòmica i la seva autonomia personal.

Així mateix, exigim a l'Executiu que millori l'accés i el manteniment de l'ocupació per a aquestes dones (establint un sistema de protecció social més adequat que no les penalitzi i que els permeti garantir aquesta independència econòmica i autonomia personal), i revisi la normativa d'igualtat vigent per dotar-les dels mecanismes necessaris encaminats a aconseguir aquesta igualtat efectiva, posant l'accent principalment en les mesures i les normes d'igualtat en l'àmbit laboral.

D'altra banda, realitzem propostes, sobretot relacionades amb el marc laboral, tant en la subcomissió del Congrés com en l'Observatori Estatal contra la Violència de Gènere, amb la finalitat d'erradicar entre tots, una vegada per sempre, la violència de gènere al nostre país. Alguns exemples són:

- Un permís o una llicència retribuïda per un període mínim de 2 mesos, similar al que tenen reconegut les empleades públiques que s'acullen a una excedència per ser víctimes de violència de gènere.

- Que es reculli legalment que les treballadores víctimes de violència de gènere no sofriran cap perjudici laboral o econòmic ocasionat per les absències o les baixes mèdiques derivades de la seva situació, independentment que tinguin acreditada la seva situació o no.
- Adaptació de les mesures de foment d'ocupació i formació a les dones víctimes de violència de gènere, ja que les seves característiques i necessitats són específiques i especials, i en l'eliminació de les limitacions de les mesures de protecció social en relació tant amb la cobertura d'aquesta protecció com amb la seva durada.
- Una revisió de les limitacions en l'exercici de determinats drets derivats del seu condicionament als interessos de l'empresa o a la falta de concreció legal, com el dret a la reordenació del temps de treball i a la reducció de jornada de les treballadores víctimes de violència de gènere.
- La millora de la protecció social de les víctimes de violència de gènere amb reducció de jornada en relació amb l'accés a la protecció per desocupació.
- El tractament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Campanyes institucionals de sensibilització i formació en l'àmbit laboral, dirigides a les organitzacions patronals i sindicals, així com als treballadors i treballadores a les empreses, a través de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere.
- El reconeixement a les víctimes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de drets laborals similars als que tenen reconeguts les víctimes de violència de gènere.
- Obligació d'implementar a les empreses mesures de prevenció i/o protocols contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb procediments àgils i senzills, que permetin una ràpida resolució.
- Obligació d'informar la RLT sobre les bonificacions que reben les empreses per contractar treballadores víctimes de violència de gènere.
- Desenvolupament de programes per a la prevenció de la violència de gènere i per a la formació en igualtat, basats en el respecte del principi d'igualtat reconegut en la legislació, la detecció de manera precoç d'aquests casos, l'atenció eficaç a les víctimes i la retirada de qualsevol tipus de subvenció als centres educatius que segreguin per sexe.
- Una norma de caràcter internacional en el si de l'OIT que tingui el suport del Govern d'Espanya i que permeti combatre la violència contra les dones en el lloc de treball.

Hem denunciat que a escala institucional no s'ha produït la necessària difusió d'informació periòdica per al coneixement del desenvolupament i la implementació de l'Estratègia nacional per a l'erradicació de la violència de gènere (2013-2016) i del que es disposa en matèria de violència de gènere en el

Pla estratègic per a la igualtat d'oportunitats (PEIO) 2014-2016, ni s'ha fet efectiva la col·laboració amb les organitzacions sindicals prevista en diferents mesures d'actuació, la participació i implicació de les quals és fonamental per al seu desenvolupament efectiu.

Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (PEIO)

Des de CCOO vam denunciar fa temps que el Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (2014-2016) resultava ser un conglomerat d'oportunitats perdudes. Presentava greus mancances tant pel que fa al diagnòstic del qual partia, ja que no abordava l'impacte de gènere de les reformes i els ajustaments governamentals, com a les mesures que recollia, que van quedar en vagues declaracions d'intencions. Un PEIO del Govern del PP que no va incloure les propostes sindicals, encara que van quedar integrades en l'informe preceptiu del Consell Estatal de Participació de la Dona, i que eren propostes correctores per garantir un avenç real en igualtat per a les dones en ocupació, corresponsabilitat, violència de gènere o educació, entre d'altres.

A més, es constata que ja fa gairebé 2 anys que estem sense un nou PEIO (en aquest mes s'ha portat al Consell de Participació de la Dona un esborrany del nou, previst per al 2018-2021 i que encara està en procés d'elaboració), sense que aquesta política d'igualtat sigui prioritària, una vegada més, per al Govern.

GESTIONS REALITZADES A LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Després d'exigir-ho durant molt anys, fa 4 anys vam aconseguir negociar el primer Pla d'Igualtat. Enteníem llavors que aquest seria una eina inicial útil per a començar a treballar i introduir millores per aconseguir la Igualtat real i efectiva entre dones i homes també a la Diputació de Barcelona. En aquest moment, s'ha d'exigir una negociació àmplia i profunda que doni com a resultat un nou pla d'igualtat contundent i realment eficaç. Un nou Pla d'Igualtat que inclogui mesures realment efectives.

S'ha negociat un Protocol per a lluitar contra l'assetjament sexual i per raó de gènere que entenem haurà de ser una eina important per a fer front als casos d'assetjament sexuals fins ara invisibilitzats.

Mitjançant comunicats i escrits, a les reunions de Mesa de Negociació, de la Comissió de seguiment del I Pla d'Igualtat, del Comitè de Seguretat i Salut, així com en tots els àmbits que tenim presència, hem exigint la implementació de

mesures efectives d'igualtat efectiva entre dones i homes. Mesures per acabar amb el "sostre de vidre" i la bretxa salarial existent. Mesures efectives en la promoció de actuacions i acords que fomentin la conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral i familiar.

Hem reivindicat de manera insistent que la Diputació adopti mesures per afavorir les dones en la promoció, mobilitat, la formació i accés per a treballar a la Diputació i/o relacionades amb la maternitat.

LEGITIMACIÓ DE LES ORGANITZACIONS CONVOCANTS

L'organització sotasignat, convocants de la vaga, tenen suficient legitimitat per a aquesta convocatòria, conforme al que estableix l'article 2.2.d) de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

LEGITIMACIÓ DE LA COMUNICACIÓ

Aquesta comunicació, amb el valor legal ja preindicat, així com la notificació a l'organització empresarial més representativa de Catalunya, compleix tots els requisits exigits per l'article 3.3 del Decret llei 17/1977, de 4 de març, sense necessitat de notificació individualitzada a cadascuna de les empreses o centres administratius afectats.

Cal recordar, en aquest sentit, la doctrina del Tribunal Constitucional reflectida en la Sentència 13/1986, de 30 de gener, i en la Sentència 36/1993, de 8 de febrer.

TERMINIS




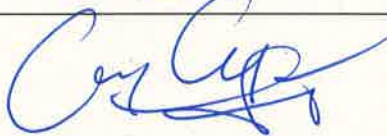
Aquesta comunicació compleix tots els terminis de preavís previstos en l'article 3.3 i 3.4 de la norma reguladora esmentada.

SERVEIS ESSENCIALS I SERVEIS MÍNIMS:

En temps i forma el Comitè de Vaga procedirà a notificar la proposta que permeti assegurar la prestació dels Serveis Essencials a la comunitat, en els termes fixats pel Comitè de Llibertat Sindical de l'Organització Internacional del Treball.

COMITÈ DE VAGA

Als efectes previstos en el Decret llei 17/1977, de 4 de març, el Comitè de Vaga estarà compost pels membres següents:

NOM	DNI	SIGNATURA
Abel López Fernández	38.140.598-C	
Mireia Vallés Camps	35.067.225-E	
Jessica Paredes Rodríguez	53.332.988-J	
Jordi Diaz Garzón	43.411.421-W	

En virtut de tot això,

SOL·LICITEM:

Que tenint per presentat aquest escrit, es tingui per comunicada en temps i forma a l'autoritat laboral la decisió adoptada per la Secció Sindical de CCOO a la Diputació de Barcelona de convocatòria de vaga legal de 24 hores pel proper dia 8 de març de 2019.

Abel López Fernández

Secretari General de la Secció Sindical
de CCOO a la Diputació de Barcelona



Barcelona, 25 de febrer de 2019