

11. IGUALTAT DE GÈNERE



Com a societat, tots i totes nosaltres hauríem de tenir com a objectiu prioritari aconseguir la igualtat de les persones que la formem i especialment entre homes i dones. Acceptant el concepte d'equitat com el més desitjable en referència a la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes, en els últims temps vivim un clar retrocés en les polítiques públiques i en la consciència de la nostra societat. L'auge social de moviments extremistes i neoliberals, fitxen de nou el control del cos i la vida de les dones, per mantenir-les en la posició de submissió a l'home, ja sigui en les esferes privades com les públiques, per mantenir el sistema patriarcal establert. **Com a Sindicat de classe i feminista, hem de treballar per combatre aquests corrents de pensament que volen portar les dones a temps llunyans.**



Al llarg de l'última crisi econòmica, la precarietat i inestabilitat del mercat laboral, ha comportat la desaparició de les polítiques actives dels governs que fomentaven la igualtat efectiva, especialment, aquelles destinades a aconseguir un mercat laboral amb igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els últims informes publicats corroboren la persistència de les **greus desigualtats que pateixen les dones respecte als homes en tots els àmbits professionals, també en les Administracions Públiques.**

La Secció de CCOO a la Diputació de Barcelona, **hem defensat totes les iniciatives destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la**



Corporació, per això vam signar el Primer Pla d'Igualtat de la Corporació. D'ençà han passat quatre anys, i malgrat **s'han aconseguit implementar algunes eines bàsiques** per garantir la igualtat entre homes i dones a la Corporació, hi han algunes pràctiques que es mantenen i que és essencial corregir i erradicar. Malgrat la creença d'una situació d'igualtat de gènere entre els treballadors i treballadores de la Corporació, la realitat és distinta, es

mantenen les desigualtats directes i indirectes que pateixen les dones, només hem d'observar les pràctiques en la gestió, disseny i planificació que es posen en pràctica diàriament.

Com gairebé totes les administracions, a la Diputació les dones són una majoria en número, tot i això, podem observar pràctiques de segregació sexual de caire vertical i horitzontal. La **desigualtat vertical** s'evidencia en les convocatòries de comandaments. En les àrees de gestió a les quals s'accedeix mitjançant concursos de mèrits, capacitat i igualtat, estan encapçalades per dones, mentre que les

convocatòries per ocupar càrrecs de presa de decisions, les vies d'accés s'especifiquen i convoquen per la via de lliure designació, amb més sous i millors condicions laborals, són ocupades per homes, mantenint així el “**sostre de vidre**” que manté les dones allunyades de la seva promoció professional.

Es manté la invisibilitat de la desigualtat en la **segregació horitzontal**. Àrees tradicionalment feminitzades: treballs de cura en Respir, Biblioteques, suport administratiu, neteja, entre d'altres, comporta la perpetuació de desigualtat i dels elements que la provoquen: greus índex de temporalitat, treball a temps parcial, bretxa salarial solapada, menors complements i incentius salarials amb biaixos de gènere, penalitzacions indirectes de la maternitat, entre d'altres. En contraposició, continua existint una gran masculinització d'altres àrees: alta direcció, noves tecnologies, informàtics, manteniment, etc. **Des de CCOO, proposarem mesures de discriminació positives per tal d'equiparar-les, entre d'altres, la inserció i aplicació d'aquestes mesures en els processos selecció, d'accés i provisió.**

Després de quatre anys, la implementació del Primer Pla d'Igualtat a la Corporació ha tingut, com ja preveiem, una molt bona acollida entre els treballadors i treballadores de la Corporació. Des de CCOO, creiem que la feina no s'acaba aquí i en l'horitzó pròxim es planteja la **negociació del Segon Pla d'Igualtat, per això demanem la Diputació de Barcelona, que sigui ambiciosa i progressista en els seus objectius, plantejant accions reals i concretes** que beneficien a tot el personal d'aquesta Diputació.

A CCOO entenem que els treballadors i les treballadores de la Corporació, han de disposar de les oportunitats en igualtat real, independentment del seu sexe. Per aconseguir-ho la Diputació a de promoure **accions efectives que equiparen ambdós sexes** en aspectes tant importants com: la formació, la promoció, la conciliació, l'assetjament sexual, les retribucions, les condicions laborals, la seguretat i la salut laboral, etc. analitzant i revisant de forma transversal i amb perspectiva de gènere, cada un d'ells.

Després de l'aprovació i publicació del **Protocol específic contra l'assetjament sexual i de discriminació en matèria de gènere, com un instrument indispensable que garanteixi a les dones el suport, seguiment i solució** a les possibles incidències que es puguin produir en l'àmbit laboral. No obstant, creiem que no és suficient, i des de CCOO **treballarem en el seguiment i control de la implementació i de l'ús que se'n faci des de la Corporació de les eines que ens aporta el Protocol**. Això comporta la continuïtat de les **sessions de formació** a tot el personal en matèria de prevenció i conscienciació de l'assetjament sexual i per raons de sexe que presti els seus serveis en la Corporació.

La conciliació entre la vida personal i professional constitueix un dels punts més importants en l'existència de la bretxa salarial i de discriminació entre dones i homes en l'àmbit laboral. Aquest punt no és un assumpte exclusiu de l'àmbit familiar i per ende de les treballadores, sinó que des de **la Corporació com a Administració Pública de referència, tenim la responsabilitat d'implementar accions amb mitjans concrets, que afavoreixin la corresponsabilitat dels treballs de cura**

emmarcar dins de la conciliació de la vida personal i laboral entre els treballadors de la Corporació. Per això, s'han d'establir **mesures de flexibilitat horària**, i d'usos del temps per **afavorir les mesures envers els problemes de responsabilitat personal per cura de fills i persones grans en el sí de les famílies**, implantant pràctiques alternatives a la presència en els llocs de treball, nous horaris, gestió del temps, borses d'hores per cura, etc.

La bretxa salarial es sustenta en la discriminació de les dones pel fet de ser-ho. des de CCOO hem donat suport a totes aquelles mesures que tenien per objecte aconseguir combatre aquesta situació existent que discrimina a les dones i manté "**l'estatus quo**" del predomini masculista. Les dones veuen impossibilitada la seva promoció en la Corporació, **degut a la rigidesa horària i a una excessiva valoració del "presentisme" com un valor afegit per l'accés al lloc de treball** en les convocatòries de promoció. Per aquest motiu, CCOO demanarà **que es flexibilitzin els horaris de treball, així com les hores presencials als llocs de treball, afavorint la utilització de les noves tecnologies (TIC's)** en la gestió del treball (Instaurar horaris europeus las jornades laborals, Nova gestió de temps, videoconferències, teletreball, etc.). Crear **Protocols de Bones Pràctiques en matèria de conciliació de la vida personal i professional, en els que s'estableixin d'horaris limitats i màxims de reunions i de presència en els llocs de treball**, fomentant així la conciliació personal, familiar i laboral per homes i dones.



Per últim, i fent una reflexió del que ha comportat el primer Pla d'Igualtat a la Corporació, tal i com ven explicar als motius de la signatura, el compromís de CCOO amb la Igualtat de Gènere entre les treballadores i treballadors, emplaçarem a la Corporació a una **negociació oberta i ambiciosa i progressista en el plantejament dels objectius del II Pla d'Igualtat**, estem convençuts que és el moment de portar al nou Pla, les mesures i accions que incorpora la llei 17/2015 de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva entre dones i homes de Catalunya. La responsabilitat com a Administració Pública de referència i com a gestora d'àmplies competències en l'àmbit local, ofereix l'oportunitat de realitzar polítiques concretes que **erradiquin de forma efectiva la bretxes de gènere a la Corporació**. En aquest sentit, i des del nou escenari que aporten els resultats d'acompliment del Primer Pla d'Igualtat, CCOO treballarem per portar a terme els nous objectius que ens fixem pels propers quatre anys, amb **actuacions dirigides a consolidar el que s'ha fet fins ara, i a posar en marxa aspectes tant importants com:**

- Mantenir la formació d'Igualtat de Gènere i discriminació per raons de sexe entre tot el personal de la Corporació i els seus equips directius.
- Eliminar aquelles actuacions i/o entrebancs que excloguin les dones de les oportunitats de promoció professional dins la Corporació que molt sovint les impedeix arribar a llocs de comandaments i presa de decisions.



AMB TU TENIM LA FORÇA

- Incorporar polítiques efectives d'usos del temps de treball i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb la creació de borses d'hores, flexibilitat horària, adequant els permisos a les necessitats actuals (intervencions i proves ambulatories) que permetin la cura de fills i persones grans.
- Elaborar un document marc de política en matèria de Transversalitat i Igualtat de gènere en la gestió interna i externa de la Corporació, que incorpori estudis de gènere als programes i projectes que porta a terme la Corporació, amb pràctiques transversals i d'igualtat de gènere en el marc de la seva agenda política i de gestió interna de la Diputació de Barcelona.
- Incloure la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en el llibre d'estil de la Corporació, amb mesures clares que eliminin el sexisme en la utilització de la imatge femenina en les activitats de difusió de la Corporació, Web, fulletons, revistes, llibres, etc.
- Incorporar la transversalitat i la perspectiva de gènere en totes les accions i gestions que realitza la Corporació en matèria de formació, ja sigui personal intern, com personal extern, utilitzant la seva influència positiva en vers les entitats col·laboradores, corporacions locals, provincials, nacionals i internacionals.
- Incloure estudis de transversalitat i la igualtat de gènere en els projectes i acords que porti a terme la Corporació amb la representació dels treballadors i treballadores de la Corporació.
- Incorporar les mesures i accions establerts en la Llei 17/2015, de 21 de juliol d'Igualtat efectiva entre dones i homes en la seva gestió interna, situant la igualtat de gènere i la transversalitat en l'agenda política de la Corporació.

Des de CCOO, tenim el convenciment que fer efectius els manaments de la Llei d'Igualtat de Gènere entre dones i homes, aplicant polítiques d'Igualtat entre els treballadors i treballadores de la Corporació, no només és un deure, sinó un dret de tots i totes i des de aquest convenciment treballarem per aconseguir-ho.

