

IGUALTAT DE GÈNERE

Immersos en un context de lluita en contra les retallades de serveis i drets dels treballadores i treballadors dels darrers anys, sovint oblidem aspectes importants de la vida quotidiana, com és la Igualtat entre homes i dones en les relacions laborals. Sembla que tots/es donem per bo "l'estatus quo" que s'està implantant respecte als drets socials dels treballadors/res.

Des de CCOO defensem aquesta igualtat, i apostem perquè la Diputació de Barcelona incorpori al seu funcionament intern, aquelles pràctiques que fomenta en les seves polítiques de suport a les Corporacions Locals. Estem convençuts/des, malgrat que la impressió generalitzada dels treballadors/es de la Corporació que pensen que en matèria d'Igualtat de Gènere tot és correcte i que es compleixen totes les normes, aquesta percepció, no ens permet veure una realitat diferent.

A la Diputació de Barcelona, com gairebé totes les administracions, existeix majoria de dones, tot i això, ha han diferències evidents en la representació segregació vertical i horitzontal. Les àrees de gestió, a les quals s'accedeix mitjançant concursos de mèrits, capacitat i igualtat, estan encapçalades per dones, mentre els càrrecs, on les vies d'accés són les de lliure designació amb més sous i on es prenen les decisions, estan ocupats per homes.

De la mateixa manera, la igualtat no es visibilitza únicament de manera vertical, en la qual, les dones només arriben a uns determinats àmbits, també es produeix desigualtat segregada horitzontal, àrees tradicionalment molt feminitzades en relació a d'altres molt masculinitzades. En aquest sentit, des de CCOO **proposarem mesures de discriminació positives per tal d'equiparar-les**. Una de les nostres propostes, és la aplicació d'aquestes mesures **en els processos selecció, d'accés i provisió**.

Des de CCOO, no entenem la Igualtat d'Oportunitats i no discriminació per raons de Gènere, com una qüestió de número de dones i homes, sinó com el que és, la Igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones que treballen a la Corporació, a tots els àmbits de la mateixa, incloent-hi aspectes tant importants com: **la promoció, la conciliació, l'assetjament sexual, la formació, la imatge corporativa, les retribucions, les condicions laborals, la seguretat i la salut laborals**, etc. totes revisades sota la visió de les perspectives d'Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de gènere

Des de CCOO, entenem que la conciliació entre la vida personal i professional no ha de ser exclusivament un assumpte de dones treballadores, sinó que s'han de facilitar els mitjans, perquè homes i dones es responsabilitzin de la mateixa manera. Per això, **s'han d'establir mesures de flexibilitat horària, i 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,

Com Administració amb un major percentatge de dones treballadores, sobta que la Diputació de Barcelona no disposi per el seu funcionament intern, d'un **Protocol específic contra l'assetjament sexual i de discriminació en matèria de gènere**. La Corporació amb quasi quatre mil treballadors/es i en la qual, més del 60% són

dones, realment sembla alguna cosa més que un oblit de gestió. Des de CCOO, considerem, que aquest, **és un instrument indispensable per garantir a les dones un suport, seguiment i solució**, a les possibles incidències que es puguin produir en aquest àmbit. Per aquest motiu, **una de les nostres prioritats** serà demanar creació d'una comissió que posi en marxa **l'elaboració del Protocol específic contra l'Assetjament Sexual i les discriminacions per raons de gènere**.

Davant la visió generalitzada, en relació a la situació i utilització de pràctiques en matèria d'Igualtat de Gènere i Discriminació Sexual, des de CCOO, demanarem a la Corporació, **s'imparteixin cursos de conscienciació en matèria d'Igualtat de Gènere**, així com en **el coneixement de la legislació i les eines que existeixen en relació a l'assetjament sexual i per raons de sexe**, als treballadors com a treballadores de la Diputació de Barcelona. De la mateixa manera, proposarem que aquests cursos, **s'imparteixin als comandaments** per tal de que estableixin les mesures corresponents **a les seves Àrees, serveis i/o unitats**, per tal que introdueixin la perspectiva de gènere i igualtat en la seva gestió.

Des de CCOO, considerem la Formació com a eix bàsic per a la conscienciació de pràctiques d'igualtat de gènere entre els treballadors i treballadores de la Corporació. Per tal de facilitar aquesta actualització en matèria de formació d'Igualtat de Gènere, des de CCOO, **proposem la introducció de "microcapsules adaptades" (1h), de formació d'Igualtat de gènere en totes i cadascuna de les accions formatives que es realitzin** des del Servei de Formació de Diputació de Barcelona

Les diferències d'oportunitats de promoció dins la Corporació, venen donades en gran mesura, per les condicions de rigidesa horària i de nombre d'hores presencials als llocs de treball que s'estipulen 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 (Videoconferències, teletreball, etc.). D'altra banda, demanarem la creació de **Protocols de Bones Pràctiques en matèria de conciliació de la vida personal i professional**, en el qual, **s'estableixin límits d'horaris màxims de reunions i de presència en els llocs de treball**, fomentant la seva utilització per homes i dones.

Un element important dins les actuacions que s'han de portar a terme en matèria d'Igualtat de Gènere, són les que es refereixen a la implantació de actuacions dirigides a la gestió en les polítiques de comunicació, imatge i l'ús del llenguatge de la Corporació. En aquest sentit, creiem necessari **elaborar accions dirigides a revisar l'ús del llenguatge no sexista en tots els mitjans de comunicació, web corporativa, llibres, fulletons, instruccions de formularis, etc.** alhora que també s'ha d'elaborar una revisió **de la utilització de la imatge femenina** en tota la difusió des de una perspectiva de gènere.

Per últim hem de dir, que moltes d'aquestes propostes ja han estat recollides en les nostres aportacions al **Pla d'Igualtat intern** que s'està elaborant en aquests moments. Aquest Pla, reclamat pel nostre sindicat des de fa anys, **des de l'entrada en vigor de la Llei 03/2007 para la Igualtat efectiva de dones i homes, el 22 de març de 2007**. No ha estat fins el mes de maig de 2014, i per les pressions de CCOO, la Corporació no

va posar fil a l'agulla en l'elaboració del Pla, i **malgrat les presses amb les que s'ha agut d'elaborar el complex procés, i degut a la nul·la actuació interna en matèria d'Igualtat de Gènere de la Corporació**, des de CCOO creiem que “**tot està per fer**” i les nostres actuacions han d'anar dirigides a consolidar i posar en marxa aspectes tant importants com:

- La formació d'Igualtat de Gènere i discriminació per raons de sexe de totes i tots els treballadors de la Corporació.
- Eliminar actuacions que exclouen les dones de les oportunitats de promoció dins la Corporació i que les impedeixen arribar a llocs de presa de decisions.
- Usos del temps i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb la necessitat de flexibilitzar horària, adequar els permisos a les necessitats actuals (intervencions i proves ambulatories) i flexibilitat per cura de fills i persones grans.
- Elaborar un Protocol contra l'Assetjament sexual i la discriminació per raons de sexe, com a eina indispensable en els procediments d'actuació en els casos que es puguin donar dins la Corporació.
- Revisar la utilització del llenguatge no sexista en el sí de la Corporació al igual que la utilització de la imatge femenina en les activitats de difusió de la Corporació, Web, fulletons, revistes, llibres, etc.
- Aplicar la perspectiva de gènere en totes les accions formatives que imparteixi la Corporació tant al personal intern, com l'extern, utilitzant la seva influència positiva en vers les entitats col·laboradores, corporacions locals, provincials, nacionals i internacionals.
- Afavorir l'incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits i àrees de treball de la Corporació així com en les seves organitzacions internes.

CCOO, estem convençuts que aplicar polítiques d'Igualtat entre els treballadors i treballadores de la Corporació, es un deure i un dret de tots/tes i des de aquest convenciment treballarem per aconseguir-ho.