

## CCOO destaca el poder de la negociació col·lectiva i del diàleg social per avançar cap a una societat igualitària

# 8M

DAVANT EL 8 DE MARÇ DE 2021  
**LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN TEMPS DE PANDEÀMIA**  
CCOO

La pandèmia ha evidenciat en major grau els desequilibris i les desigualtats de gènere entre dones i homes i ha posat de manifest déficits importants del nostre estat de benestar i de protecció social.

Amb motiu de la pandèmia s'ha posat de manifest les conseqüències socials greus i especialment negatives que tenen per a les dones, tant per a les que treballen en el sector assistencial, com per a treballadores que assumeixen de manera majoritària aquestes tasques en l'àmbit de la llar que han de compatibilitzar treball i cures familiars, i que s'han fet especialment evidents durant els períodes més restrictius de la mobilitat i els confinaments domiciliaris.

Amb la pandèmia, els fets han deixat més clar que mai, que la crisi de cures és un problema estructural i global que requereix respostes polítiques que estiguen a l'alçada de poder resoldre els greus problemes socials, econòmics i de desigualtat que comporta i que injustament recau majoritàriament sobre les dones.

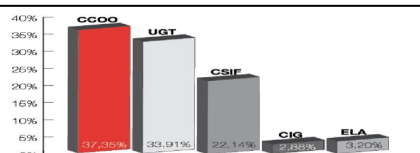
Si parlem de la bretxa salarial al mercat de treball, un fenomen estructural i un fet socioeconòmic generalitzat i universal que abasta tots els sectors econòmics, i si alguna o algú pot pensar que això no ocorre a la Diputació vos direm que la bretxa salarial també es dona a la Diputació.

Que la Diputació siga, probablement, com a espai d'ocupació, menys desigualtari que la mitjana del món de l'ocupació ni significa que estiga exempt de desigualtats persistents i inabordable, ni molt menys autoritza a l'autocomplaença. En l'àmbit de l'ocupació en Diputació, persisteixen els fenòmens de la bretxa salarial i el biaix

de gènere en la temporalitat i la precarietat. Com a exemple impecable dels dos primers fenòmens, el Centre Ocupacional, com ja denunciàvem en el nostre Full del passat 7 d'octubre, tot el personal temporal és dona; tot el personal directiu és home, en tant que el d'atenció directa és majoritàriament dona; les figures professionals pitjor classificades les exerceixen dones; i fins i tot, quan dins d'una mateixa figura professional (la de mestra/e de taller) hi ha algun home, la classificació dels llocs masculinitzats és molt superior que la de les seues companyes.

D'entre les desigualtats persistents, potser criden més l'atenció les més evidentment irracionals des de la perspectiva de la igualtat. Una d'elles

és que, en la Diputació, els llocs base de caràcter tècnic mitjà solen tenir una diferència de fins a cinc punts de nivell de destinació en favor de les figures professionals masculinitzades (per exemple, arquitectes tècnics, enginyers tècnics, el lloc base dels quals té el nivell 24). Per contra, figures professionals tècniques feminitzades en la nostra societat (com per exemple, tècnica mitjana d'Administració General, o Treballadora Social) tenen, com a nivell de destinació del lloc base, el 19. Que unes professions estiguen masculinitzades, en tant que altres feminitzades, és, per descomptat, un fenomen social que, com a tal, està fora del marge d'acció de la Diputació. El que, no obstant això, fa la Diputació és tractar de manera tan marcadament diferenciada aquesta realitat. D'una banda, nega aquesta desigualtat d'àmbit social, però, per d'altra, la reforça i la reproduïx en el seu àmbit.



## Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Diputació de València

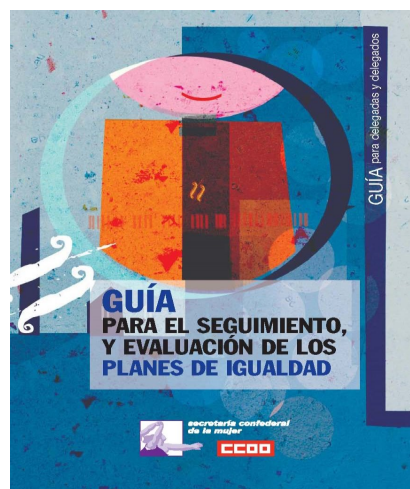
El primer Plan de Igualdad en la Diputació de València que daba respuesta a la obligación propia de la Diputación que señala la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en octubre de 2017, en aquel momento por parte de la Presidencia de la Corporación se manifestó que con este Plan se pretendía mejorar la vida de las personas, tanto de los hombres como de las mujeres, en el caso de las mujeres trabajando además por el asentamiento laboral y la prevención de la violencia machista, apostando además por medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Se decía en aquellos tiempos que la Igualdad sería una punta de lanza a lo largo de la legislatura.

Pues bien ya han pasado más de tres años y el **I Plan de Igualdad** ya no está vigente, concluyó en octubre de 2020 pues su vigencia era de tres años (de 2017 a 2020).

Durante este periodo CCOO solicitó a la Comisión de Igualdad que se aprobara un Reglamento de Funcionamiento que a pesar, de que la Diputada de Igualdad en el año 2018 nos trasmitía que sólo faltaba aprobarlo en sesión Plenaria, nunca se llevó como punto del orden del día de ningún Pleno.

Igualmente CCOO solicitó convocatoria para abordar el estado de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y los protocolos de prevención de la violencia de género y de protección a las víctimas, los dos previstos en el Plan de Igualdad, esta materia tampoco se llegó a abordar. De igual manera solicitamos convocatoria para hacer el seguimiento de las acciones previstas en el Plan y más de lo mismo.

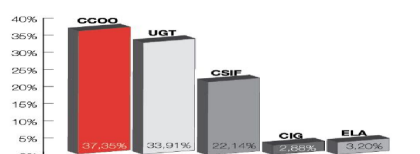
**Y tan importante como lo anterior, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 cualquier Plan de Igualdad incluye de manera obligatoria la evaluación intermedia y final de los Planes de Igualdad.**



El 14 de enero de 2021 desde la Delegación de Igualdad se nos presenta un borrador de propuesta de Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad. Una buena iniciativa si no

fuera porque la Diputació quiere que este Reglamento sea el inicio de la elaboración de un II Plan de Igualdad, dado que es necesario modificar y actualizar el existente.

Antes de empezar la negociación de un nuevo Plan se debe hacer una evaluación del Plan anterior para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el mismo y para ello es preciso realizar un análisis pormenorizado del desarrollo del plan, poniendo de relieve el efecto que están teniendo las acciones emprendidas así como identificar nuevas necesidades. Para realizar la evaluación es necesario valorar lo que se ha conseguido, lo que se ha hecho y cómo se ha hecho, un análisis a partir del cual se puede hablar de un II Plan de Igualdad.



## Protocol d'Assetjament enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament discriminatori



En l'últim full informatiu vos informarem que la Diputació en Mesa General de Negociació va traslladar a les centrals sindicals un esborrany del Protocol enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament discriminatori. Com ja vam dir la finalitat d'aquest Protocol és adoptar les mesures necessàries per a la prevenció, afrontament i erradicació de la violència de gènere i de totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguen produir en la nostra organització.

Per a CCOO l'única manera d'intervenir amb èxit en els casos d'assetjament és que no ocorreguen i el fonamental són les mesures preventives que es puguen adoptar perquè els casos d'assetjament no succeïsquen, perquè quan en una organització es produeix un cas d'assetjament ja ha arribat tard, ha fracassat en l'obligació que té i, com a organització, ha de vetllar perquè els treballadors i les treballadores vagen a treballar lliures de qualsevol mena de violència.

És crucial que la Diputació manifeste una posició crítica, sancionadora, de tolerància zero.

La tolerància zero es garanteix amb un mesurament sistemàtic dels riscos laborals psicosocials i amb la implementació de protocols d'actuació que identifiquen a les víctimes i les protegeixca.

L'adopció d'aquest protocol haurà de ser de tolerància zero i per això la Diputació té l'obligació de mesurar, adoptant eines d'avaluació per a quantificar i avaluar, perquè allò que no es mesura no es pot gestionar, no podem saber on estan les víctimes, no podem intervenir primerencament, no podem validar els nostres programes d'intervenció que llavors quedaran en merament voluntaristes.

El protocol ha d'incloure sancions per a aquells que s'atrevisquen a incórrer, per a aquells que practiquen l'assetjament. D'aquesta manera desincentivarem la seua actuació i li ho posarem cada vegada més difícil a l'assetjador.



**“Per seguir avançant en igualtat hem de tindre clar d'on venim, on estem, on volem anar i de quina manera. Valorar els avanços que hi ha hagut, i reconèixer els i les protagonistes d'aquestes conquestes, atés que els drets i les llibertats no arriben sols sinó que són fruit de moltes lluites col·lectives”.**

