



LES DONES CONTINUEN PATINT DESIGUALTATS EN EL MÓN LABORAL

Tot i que la població femenina és més gran que la masculina, en el conjunt de la població activa hi ha una proporció més gran d'homes (54,49%) que de dones (45,51%) treballant. I el mateix passa quant a la població ocupada.



La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe" (article 46).

Malauradament, tot i que s'ha avançat en aquesta línia, el fet de ser home o dona segueix essent un factor decisiu a l'hora de trobar feina. Ho diuen les estadístiques, i de tots/es és sabut que la dona del segle XXI està encasellada en un limitat ventall de professions i amb un sou més baix que no pas el de l'home. El següent article així ens ho demostra.

(pàgs. 2-6)

SOPAR IGUALITARI

El passat 8 de març, per celebrar el Dia Internacional de la Dona,



es va celebrar el primer Sopar Igualitari, que va aplegar un bon nombre d'homes i dones de la nostra federació. La trobada va servir per conscienciar-nos que la millor manera d'assolir la igualtat plena i efectiva entre ambdós gèneres ha de passar per la integració i la col·laboració de tot l'equip de persones que formen les CCOO a la FSC.

(Pàg. 8)

editorial

Em toca ja presentar-vos el segon exemplar de la revista *Engrescadora*. Dedicuem aquest número als plans d'igualtat. Com tothom hauria de saber, no hem conquerit encara la igualtat real entre homes i dones; és per això que es fa necessari legislar al respecte, i així ho reconeix la llei 3/2007 entre d'altres, en la qual es fa un intent per escurçar les diferències a nivell laboral.

Tot i l'obligació de les empreses de més de 250 persones treballadores i de totes les administracions públiques d'elaborar un pla d'igualtat, encara ens queda molt per fer.

En realitat, un pla d'igualtat consisteix a esbrinar si existeixen discriminacions envers un dels dos sexes, fent una diagnosi amb totes les dades: accés a l'empresa, formació, retribucions, promoció, jornades, etc.

Un cop detectades aquestes discriminacions, es fixen uns objectius generals i uns d'específics en cada camp i es dicten unes accions a seguir per equiparar els dos sexes.

Us puc assegurar que hem detectat discriminació en totes les diagnosi que s'han realitzat.

Aprofito per agrair-vos les mostres de suport rebudes per la posada en marxa de la revista i espero estar a l'alçada en tot moment.

Antònia Vives Ventura, responsable de la Secretaria de la Dona de la FSC

EL PERQUÈ DELS PLANS D'IGUALTAT

ELS NÚMEROS CANTEN!

Lidia Sandalinas Félez. Acció de Gènere a l'Empresa. Secretaria de la Dona de la CONC

La negociació col·lectiva és el mitjà amb el qual, des de CCOO, intentem aconseguir millores en les condicions de treball per al conjunt de treballadors i treballadores. I ho fem mitjançant la negociació col·lectiva perquè d'aquesta manera defensem els interessos col·lectius i no només els interessos individuals.

En aquests moments, la defensa de la negociació col·lectiva es una qüestió vital per impedir el retrocés de les condicions de treball, que la patronal i els diferents governs ens volen imposar aprofitant la situació de crisi.

És un objectiu per a nosaltres aconseguir els mateixos drets i condicions de treball per a tothom. Actualment això ho hem de concretar prioritzant mesures per a qui està en pitjors condicions, eliminant qualsevol tipus de discriminació, especialment les discriminacions sexuals i per raó de sexe.



LA REALITAT DE LES DONES EN EL MÓN LABORAL A CATALUNYA

	DONES	%	HOMES	%
POBLACIÓ	3.109.800	51,25	2.958.400	48,75
POBLACIÓ ACTIVA	1.742.000	45,51	2.085.000	54,49
POBLACIÓ OCUPADA	1.424.400	45,95	1.675.100	54,05
POBLACIÓ DESOCUPADA	317.000	43,66	410.000	56,34
POBLACIÓ INACTIVA	1.367.800	61,03	873.300	38,96

Com s'aprecia en el quadre, al conjunt de la població hi ha una proporció més gran de dones (51,25%) que no pas d'homes (48,75%). Tot i així, al conjunt de la població activa hi ha una proporció més gran d'homes (54,49%) que de dones (45,51%). El mateix passa en el cas de la població ocupada, on hi ha una proporció més gran d'homes (54,05%) que de dones (45,95%). Les desocupades i inactives constitueixen el 54,20% de la població de dones, mentre que en el cas dels homes representen el 43,38%.



engrescadora DIGITAL

Direcció:
Antònia Vives

Realització:
Àngela Rodríguez
Màxim Pujade

Finalment, i pel que fa al tipus de contractació i de jornada, les dones tenen un percentatge més gran de contractes temporals i sobretot de contractes a temps parcial.

		% DONES	% HOMES
TIPUS DE CONTRACTE	Indefinit	78,88	83,18
	Temporal	21,12	16,82
TIPUS DE JORNADA	Completa	77,29	94,06
	Parcial	22,71	5,94

DES DE CCOO DENUNCIEM LA DESIGUALTAT SALARIAL QUE HI HA A CATALUNYA

Des de CCOO continuem exigint superar una de les qüestions més evidents i urgents per assolir la igualtat real entre homes i dones al mercat de treball: la discriminació salarial. Des del nostre sindicat volem denunciar, de nou, la bretxa salarial que separa els treballadors i les treballadores a casa nostra. Els quadres que apareixen a continuació així ens ho demostren.

En el primer quadre veiem les dades obtingudes a l'Enquesta d'Estructura Salarial pel que fa als salaris de les dones i els homes en els sectors d'activitat d'Indústria i de Serveis.

Podem observar dos tipus de diferències: si bé als dos sectors és més elevat el salari dels homes que el de les dones, també podem veure que al sector Serveis, majoritàriament femení, els salaris són més baixos.



	HOMES	DONES	HOMES	DONES
	Indústria	Indústria	Serveis	Serveis
Salari brut	2.152,06	1.541,16	1.966,53	1.404,77
Salari ordinari	2.082,71	1.454,09	1.884,24	1.355,39
Salari base	1.290,66	1.067,33	1.176,19	973,28
Complements salarials	755,77	375,95	684,49	376,4
Nocturnitat, torns, caps de setmana	55,78	18,77	28,12	22,84
Complements salarials variables	179,86	74,5	129,56	49,33
Pagaments per hores extraordinàries	36,28	10,81	23,55	5,72
Pagaments extraordinaris	69,35	87,06	82,29	49,37

Si ho mirem per tipus d'ocupació, segons la mateixa Enquesta d'Estructura Salarial, comprovem aquesta discriminació salarial vers les dones.

Les estadístiques permeten inferir que l'increment de l'ocupació femenina no ha vingut acompanyat necessàriament d'una major igualtat entre homes i dones quant als salaris.

En els quadres següents apareixen les xifres que demostren que a Catalunya existeix una diferència en negatiu cap a les dones. Això no vol dir que no hi hagin excepcions, però en el seu conjunt les dades demostren aquesta realitat de les dones.



**Directius/ves
administració i empreses**

**Tècnics/ques i
professionals científics**

	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Salari brut	5.101,83	2.873,05	2.599,79	2.034,59
Salari ordinari	4.814,64	2.742,5	2.540,13	1.999,48
Salari base	2.630,92	1.545,83	1.531,64	1.336,36
Complements salarials	2.181,2	1.180,23	992,01	653,33
Nocturnitat, torns, caps de setmana	24,73	3,58	53,85	53,97
Complements salarials variables	253,97	143,24	94,11	40,42
* Pagaments per hores extraordinàries	2,52	16,44	16,48	9,8
Pagaments extraordinaris	287,19	130,55	59,66	35,1

**(Segons les persones que han confeccionat l'enquesta, els directius homes no facturen hores extraordinàries)*

**Tècnics/ques
professionals de suport**

Personal administratiu

	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Salari brut	2.412,46	1.759,22	1.868,64	1.309,14
Salari ordinari	2.302,36	1.650,85	1.769,59	1.258,01
Salari base	1.389,07	1.124,89	1.124,99	940,3
Complements salarials	900,2	521,91	625,49	313,83
Nocturnitat, torns, caps de setmana	18	11,47	16,49	7,59
Complements salarials variables	205,71	75,43	129,28	45,47
Pagaments per hores extraordinàries	13,09	4,04	19,11	3,89
Pagaments extraordinaris	110,09	108,37	99,05	51,13

Sector serveis
**Manufactures,
construcció i mineria**

	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Salari brut	1.395,67	1.062,63	1.749,3	1.178,31
Salari ordinari	1.332,1	1.014,04	1.703,45	1.142,23
Salari base	931,73	791,21	1.075,3	883,92
Complements salarials	375,77	220,15	593,87	248,58
Nocturnitat, torns, caps de setmana	28,36	24,81	27,85	22,12
Complements salarials variables	79,15	54,56	187,18	68,34
Pagaments per hores extraordinàries	24,6	2,67	34,28	9,74
Pagaments extraordinaris	63,57	48,6	45,86	36,08

**Operadors/es maquinària
i d'instal·lacions**
No qualificats

	HOMES	DONES	HOMES	DONES
Salari brut	1.749,53	1.264,14	1.261,08	855,99
Salari ordinari	1.703,3	1.215,87	1.215,87	863,4
Salari base	1.048,16	932,51	850,89	713,7
Complements salarials	613,08	259,77	335,94	144,33
Nocturnitat, torns, caps de setmana	62,28	30,86	24,47	14,27
Complements salarials variables	169,77	83,78	73,69	26,17
Pagaments per hores extraordinàries	42,06	23,59	29,04	5,38
Pagaments extraordinaris	46,23	48,27	45,2	22,58

PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES

A la negociació col·lectiva es pot modificar i canviar aquesta situació a nivell col·lectiu i no individual. Això és un guany que les dones, i més concretament les dones sindicalistes, varem aconseguir de la Llei d'Igualtat, establint l'obligatorietat de mesures d'igualtat a totes les empreses per eliminar les desigualtats i les discriminacions que pateixen les dones, i l'obligatorietat de negociar plans d'igualtat a totes les empreses de més de 250 persones treballant i a totes les administracions públiques, modificant en conseqüència l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Igualar les condicions de treball de dones i homes no vol dir rebaixar-les. Per això, mesures d'igualtat i plans d'igualtat inclouen mesures d'acció positiva per a les persones més desfavorides, en aquest cas, les dones.

La Secretària de la Dona de la FSC us ajuda a fer un Pla d'Igualtat

Des de la Secretària hem elaborat un Power Point explicatiu senzill per tenir una base sobre com començar a treballar un Pla d'Igualtat.

Restem a la vostra disposició tant la Maria José Gómez, adjunta a la Secretària i responsable de plans d'igualtat, com la Mercedes Paredes, responsable de la dona del sindicat a l'administració local, i Antònia Vives, secretària de la Dona de la FSC. Donem suport a delegades, delegats i seccions sindicals que ho necessitin en la negociació o informació i formació prèvia.

mjgomez@ccoo.cat
mparedes@ccoo.cat
antoniavives@ccoo.cat

EN QUINS ASPECTES DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA S'HA D'INCIDIR?

Tal com hem vist en els anteriors quadres, la negociació col·lectiva hauria d'incidir en quasi tots els aspectes: en l'accés a l'ocupació, en els tipus de contractació, en les jornades laborals, en els factors que determinen els salaris, en les categories professionals, en els sectors professionals, etc., per intentar aconseguir que tant homes com dones estiguin treballant en igualtat.

Per tant, el més necessari és conèixer la situació concreta dels homes i les dones a cada empresa en tots els aspectes de la realitat laboral: horaris, jornades, formació, promoció, accés a l'ocupació, baixes a l'ocupació, conciliació, salut laboral... I a partir d'aquí fer propostes de mesures d'igualtat, i si és adient un pla d'igualtat, en el curs de la negociació col·lectiva. Tan sols així superarem les desigualtats i les discriminacions que les dones pateixen al món laboral.



SENSIBILITZAR A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES LOCALS PER A LA NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

De la disposició addicional vuitena de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), es dedueix un mandat de respecte a la igualtat real entre homes i dones, mitjançant l'obligatorietat de negociar Plans d'Igualtat a les Corporacions Locals.

Els ajuntaments, més enllà de la responsabilitat de conscienciar socialment en la igualtat i no discriminació, han d'elaborar Plans d'Igualtat des de la perspectiva dels drets i les obligacions de les persones que tenen una prestació laboral i una relació de servei dins les entitats municipalistes.

Així doncs, amb la transposició de les normatives europees a la Llei orgànica 3/2007 i a l'EBEP, les administracions públiques locals tenen obligatòriament la finalitat d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes, juntament amb la part social, des de dues vessants: la prohibició de la discriminació i l'obligació d'articular mesures i accions.

Una vegada superat el procés de renovació dels governs municipals, el Sector de l'Administració Local i la Secretaria de la Dona de la FSC iniciaran una campanya de sensibilització, tant a les corporacions locals com a les seccions sindicals, amb l'objectiu d'assolir el màxim compliment en l'obligatorietat d'implementar Plans d'Igualtat a les seves plantilles municipals, així com l'activació de la negociació col·lectiva en aquests moments de retallada de drets laborals i serveis públics.

Aquestes actuacions, que suposen el desenvolupament dels documents congressuals en matèria de dona i igualtat, contindran aspectes formatius i informatius, així com d'assistència i assessorament per a aquelles estructures que no disposin dels recursos materials i humans necessaris per a aquest objectiu.

D'altra banda, i a mida que aquests Plans d'Igualtat estiguin acordats, s'elaborarà una base de dades on quedin recollits els Plans d'Igualtat i les Comissions de seguiment, amb la finalitat de poder analitzar i valorar el desenvolupament de les mesures d'igualtat i no discriminació per raó de gènere a les entitats públiques locals de Catalunya.

Mercedes Paredes Durán

FSC-Secretaria Negociació Col·lectiva i Polítiques Sectorials

SAL-Polítiques d'Igualtat

Secció Sindical CCOO-ORGT Diputació de Barcelona

LES DESIGUALTATS DE GÈNERE PERVIUEN A LES EMPRESES DE MITJANS DE COMUNICACIÓ, CULTURA, OCI I ESPORT



Les dones, amb una presència cada cop més majoritària a les empreses de mitjans de comunicació, cultura, oci i esport, conformen la majoria del col·lectiu dels col·laboradors (personal que cobra a tant l'article) i pateixen les condicions laborals més precàries. A la majoria de plantilles, la seva presència es pot considerar prou equilibrada respecte als homes però, això sí, depenent del tipus de funcions. Per exemple, als departaments de redacció, documentació, correcció, publicitat, recursos humans... la presència femenina és pràcticament igualitària, i fins i tot de vegades predominant. En canvi, en àrees més tècniques o d'informàtica, no es prodiguen gaire, mentre que en administració són una àmplia majoria.

Així doncs, les dones continuen sent discriminades per raó de sexe a les bases però, a més a més, difícilment accedeixen a llocs de responsabilitat, on la seva presència és encara molt minoritària. De moment, s'han de conformar amb accedir a comandaments

Tot i tenir una presència cada cop més majoritària a les empreses, les dones continuen patint desigualtats laborals

intermitjants o a ser caps de secció o de departament, però els llocs d'alta direcció són gairebé inaccessibles; els casos de dones que desenvolupen alts càrrecs són comptats i gairebé anecdòtics. Podem posar com a exemples puntuals la directora de Televisió de Catalunya, Mònica Terribas, o alguna responsable dels departaments de Personal i/o Finances. També es poden comptar amb els dits d'una mà les directores de Recursos Humans que hi ha als poliesportius.

Des del Sector de Mitjans de Comunicació, Cultura, Oci i Esport de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO a Catalunya denunciem també la poca incidència de les mesures introduïdes per la Llei d'Igualtat a les empreses del sector, i la manca de compromís d'aquestes en la implantació de Plans d'Igualtat i d'altres mesures que promoguin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la professió. Ni tan sols les grans empreses que estan obligades a negociar i implantar un pla d'igualtat, les que tenen més de 250 treballadors, s'hi han posat mans a l'obra ni contempen aquesta possibilitat en els seus convenis. Òbviament sempre hi ha excepcions, però aquesta és la realitat a la gran majoria d'empreses del nostre àmbit. Per això reclamem més seguiment i sancions, quan sigui necessari, per part de les administracions competents, ja que s'està ignorant per complet la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i això que ja fa quatre anys que les Corts la van aprovar i es va publicar al BOE.

El nostre camí passa per continuar treballant dia a dia per aconseguir una professió més igualitària i una major implicació de les dones en el treball sindical, del tot necessària per acabar amb les desigualtats i introduir les mesures relatives a igualtat de gènere als convenis del sector.

Àngela Rodríguez

Sector de Mitjans de Comunicació, Cultura, Oci i Esport
FSC -CCOO de Catalunya



1er sopar igualitari de la FSC-CCOO

Ens unim en la lluita per a la igualtat real entre els dos sexes



El passat 8 de març, aprofitant el Dia Internacional de la Dona, vam celebrar el primer Sopar Igualitari. A la vetllada van assistir un nombrós grup d'homes i dones de la nostra federació, demostrant d'aquesta manera que a la FSC cada dia hi ha més gent compromesa amb la igualtat de gènere.

El sopar va transcórrer en un ambient relaxat on tots i totes teníem un únic comú denominador: la lluita contra les desigualtats de gènere. Una lluita capitanejada des de fa molts anys per les dones però on, cada vegada més, els homes s'hi volen involucrar. Homes que han fet l'exercici de reflexió interior per superar aquesta anomalia que encara pateix la nostra societat.

La trobada va servir per a conscienciar-nos que la millor manera d'assolir la igualtat plena i efectiva entre ambdós gèneres ha de passar per la integració i la col·laboració de tot l'equip de persones que formen les CCOO a la FSC.



Crec que aquest sopar igualitari obre dins de la FSC un camí interessant a recórrer. No som els únics ni els primers. Per sort, el moviment social d'homes que lluiten per a la igualtat ja ha començat a expandir-se arreu del nostre país i esperem que poc a poc aquest moviment vagi creixent.

Estic segur que quan assolim aquesta batalla de la igualtat tots i totes hi traurem molt de profit: guanyarem en felicitat, capacitat de convivència, capacitat d'expressió de sentiments i benestar, entre d'altres coses.

Homes i dones guanyarem quelcom tan important com que finalment els i les infants viuran i desenvoluparan les seves capacitats veient normal la igualtat entre persones.

La implicació de l'home en aquesta batalla cap a la igualtat, a més de ser un acte de solidaritat amb les dones, constitueix un gran avenç del qual totes les persones (homes i dones) podem treure un profit sa.

Animo a tots els homes compromesos en aquesta lluita per tal que hi participeu. Trenqueu el silenci d'una punyetera vegada i involucreu-vos!



Màxim Pujade