

CAMPANYA «I EL 9, QUÈ?»

Dossier de treball:

**Avaluació sobre plans d'igualtat a les
empreses o centres de treball**



Secretaria d'Igualtat i FP de la UGT de Catalunya
Març de 2020



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies





ÍNDEX

- Introducció

Informe explicatiu de la campanya «I el 9, què?».

- Carta introductòria

Carta explicativa de la campanya «I el 9, què?» dirigida a les delegades i delegats.

- Annex 1: Continguts mínims

Continguts mínims a tenir en compte a les empreses per tal de començar a tenir una cultura d'igualtat d'oportunitats i de no discriminació de les dones als centres de treball.

- Annex 2: Carta per a l'empresa

Carta dirigida a les empreses o administracions públiques recordant-los les obligacions legals que es deriven de l'entrada en vigor del RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.

- Annex 3: Fitxa de seguiment per a l'empresa

Fitxa de seguiment per al compliment de les obligacions legals en igualtat i no discriminació a les empreses. Aquesta fitxa l'han d'omplir els RLT de l'empresa.

- Annex 4: Enllaços a les eines

Enllaços a les diferents eines en matèria d'igualtat i no discriminació.

- Annex 5: Pla de Contingència per Covid-19

Continguts mínims i recomanacions per elaborar un Pla de Contingència per Covid-19.

- Annex 6: Acord signat el 30 de juliol de 2020 entre el Ministeri de Treball i Economia Social, el Ministeri d'Igualtat, UGT i CCOO per al desenvolupament de la igualtat efectiva en el treball entre dones i homes.

- Annex 7: Resum de l'Acord.

Document amb el resum de l'Acord en format de preguntes i respostes.

- Annex 8 i Annex 9: Reals Decrets de la Igualtat retributiva i Plans d'igualtat.

RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i

RD 901/2020, de 13 d'octubre, per al que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.



INTRODUCCIÓ: «I EL 9, QUÈ?»

La realitat que pateixen les dones en el mercat laboral avui dia s'allunya molt poc de la de fa anys. Estem davant d'un «problema estructural» en l'actual mercat de treball i, per extensió, en la nostra societat.

Avui les dones tenen un índex més alt de titulacions universitàries que els homes, però això no es veu reflectit en el mercat laboral, perquè seguim patint una segregació vocacional amb professions molt feminitzades i professions masculinitzades.

La forta segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades en el mercat laboral. I la segregació vertical limita l'ascens i la promoció de les dones en la seva carrera professional, de manera que obtenen menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials, així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en les dones que en els homes.

Els rols de gènere tenen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de la cura i la reproducció a les dones. Són les dones les qui majoritàriament, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i amb el temps s'accentua.

El principi d'igualtat i de no discriminació són principis fonamentals recollits a tot el sistema jurídic. Totes les lleis d'igualtat existents ara com ara, tant les de Catalunya com les d'àmbit estatal, tenen com a esperit avançar en l'efectivitat d'aquest principi, des de la Llei del 2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, la llei catalana d'igualtat, del 2015, així com el RD Llei 6/2019.

Però la realitat és una altra i ens situem al **2020**, on les diferències no són gaires respecte als darrers anys a nivell general.

La nostra organització està formada per tres grans federacions les quals tenen una estructura a la vegada sectorialitzada.

La radiografia de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro (FICA)

Segons l'INE, el gener de 2019 el nombre d'empreses del sector de la indústria i la construcció són les següents:

No podem segregar per 150 persones treballadores

	N. de persones treballadores	N. d'empreses
1	100 a 199	431
2	200 a 499	531
3	500 a 999	103
4	1.000 a 4.999	66
5	més de 5.000	5

- ✓ Total 1.636 EMPRESES
- ✓ Hi ha aproximadament unes 400 empreses amb plantilles de 100 a 199 persones.
- ✓ Hi ha 1.105 empreses obligades a registrar el pla d'igualtat en el 2020 en aquests sectors.
- ✓ Només hi ha 19 empreses registrades (1,7% del total).
- ✓ El 31% són empreses de la construcció.
- ✓ El 42% són empreses del sector químic.

SECTORS

1. Construcció:

Tot i ser un sector **molt masculinitzat** (només hi ha un 10% de dones ocupades en aquest sector a Catalunya l'any 2019), del conjunt de les empreses on la UGT hi té representació, més del 80% estan en fase de signar i registrar el pla d'igualtat a causa del requisit de tenir-lo registrat si volen licitar a l'administració pública.

Per tant, és molt més efectiva l'existència d'aquest requisit que qualsevol sanció.

A més, és un conveni en el qual ja es rebaixava a 150 persones treballadores l'obligació de tenir pla d'igualtat, abans de l'entrada en vigor del nou RDL 6/2019. I en les cimiteres era encara més restrictiu, ja que se'ls rebaixava a 100.

2. Químic:

Suposa el 20% de les empreses en què tenim representació. D'aquestes, més del 60% ja tenien pla d'igualtat però amb dades desfasades i sense seguiment posterior.

Això és així perquè dins el conveni estatal ja es recollia un marc normatiu molt ampli en què es rebaixava a empreses de 150 persones treballadores l'obligació d'implementar un pla, incloent-hi la figura de l'estudiant o delegat/ada d'igualtat.

Aquest mateix 60% d'empreses són les que estan ara negociant el nou pla amb dades actualitzades.

3. Alimentació:

És el sector amb el percentatge més alt d'empreses de més de 150 persones treballadores on la UGT hi té representació, un 24,7%.

I alhora és el sector que té menys plans d'igualtat.

És un sector molt atomitzat sectorialment per la diversificació dels convenis col·lectius, pràcticament un per sector: begudes, aigua, sucre, cafè, conserves de peix, càrnies, etc., i la majoria no recullen millores en temes d'igualtat en els convenis.

És un sector amb un baix percentatge d'afiliació.

La consigna donada des de l'organització de la UGT és no signar cap pla d'igualtat que no s'hagi fet juntament amb la RLT.

La radiografia de la Federació d'Empleades i empleats dels Serveis Públics (FeSP)

Al sector públic gairebé la **totalitat** de les empreses tenen pla d'igualtat, però també gairebé la **totalitat** estan sense desenvolupar.

Però el sector es caracteritza per:

- ✓ La bretxa salarial a les administracions públiques és d'un 14%.
- ✓ Les contractacions temporals i a temps parcial tenen nom de dona.
- ✓ Els precaris treballs d'atenció en les cures tenen nom de dona.
- ✓ La incapacitat de promocionar per raó de cura de familiars o fills té nom de dona.
- ✓ Manca de mesures de corresponsabilitat.

En conclusió, aquest és un sector clarament feminitzat i precari

Venim d'una dècada de crisi econòmica i de polítiques d'austeritat que han suposat una **retallada del sistema del benestar, el deteriorament dels serveis públics, el retrocés en matèria laboral, educativa i ciutadana, més la falta de compromís dels diferents governs en matèria de polítiques d'igualtat.**

L'administració ha de dotar de recursos suficients els plans de corresponsabilitat i serveis públics d'atenció a la dependència, la infància i gent gran, la sanitat, la discapacitat o els serveis socials, sectors feminitzats, alguns amb condicions molt precàries a causa precisament d'aquest motiu.

Volem aconseguir eliminar la intolerable violència masclista i la seva forma més brutal, com són els assassinats.

Al mateix temps volem visibilitzar tots els tipus de violències, com les agressions sexuals, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que pateixen les dones.

Des dels serveis públics es té l'obligació d'impulsar la igualtat efectiva entre dones i homes en els centres de treball d'àmbit públic, però molt especialment reforçant i garantint els instruments i recursos de vigilància,

control i sanció de l'autoritat laboral per al compliment efectiu del principi d'igualtat en aquest àmbit.

La radiografia de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC)

Percentatges de plans d'igualtat per sectors:

Carreteres	85,71%
Comerç	56,25%
Hostaleria	62,5%
Neteja	71,47%
Oficines	58,33%
Seguretat	50%
Assegurances	50%
Portuari	50%
Comunicació	75,38%

- Tant el sector de la neteja com el sector de contact center, tenen els plans d'igualtat, però són fruit dels requeriments de la Inspecció de Treball.
- Els sectors més feminitzats són els sectors en què es treballa de cara al públic i són precisament els que menys compleixen els plans.
- Les mesures pactades d'accions positives respecte a la conciliació de la vida laboral i familiar són les que menys es compleixen.
- La promoció professional al comerç penalitza les dones que s'acullen a la reducció de jornada, apartant-les, en molts casos, de les funcions de responsabilitat.
- En les empreses d'hostaleria moltes de les treballadores i treballadors desconeixen fins i tot que tenen un pla d'igualtat, la qual cosa mostra la clara ineficàcia d'aquest.
- El sector de la neteja, amb el 71,47% de plans d'igualtat, és un dels sectors amb un molt alt grau de compliment de la norma, però això és fruit de la necessitat de tenir-lo per tal de poder accedir a una concessió.
- Un 58,33% del sector d'oficines té plans d'igualtat a conseqüència dels requeriments oficials.

Per tant, les conclusions en dades són les següents:

FICA

De sectors majoritàriament masculinitzats.

En els sectors de la indústria i la construcció, a 2020 només s'han registrat 19 plans, el que representa l'1,7 % de les empreses que estan obligades a tenir-lo.

El 31% d'empreses són de la construcció.

El 42% d'empreses són del sector químic.

El 60% de les empreses del sector químic tenen pla d'igualtat però a nivell estatal (amb dades desfasades i sense tenir un seguiment posterior).

El sector de la indústria i de l'alimentació és on menys plans d'igualtat hi ha coincidint amb sectors fortament atomitzats i amb una baixa afiliació.

FeSP

De sectors molt feminitzats.

Són els sectors que més plans d'igualtat tenen, podríem parlar de gairebé la totalitat.

Però, contràriament, és on menys es desenvolupen.

FSMC

Té els sectors amb índexs més alts de plans d'igualtat.

Carreteres amb el 85,71%.

Comunicació amb el 75,38%.

Neteja amb el 71,47%.

Hostaleria amb el 62,5%.

Comerç amb el 56,25%.

Els que menys plans tenen: seguretat, assegurances i portuari, amb el 50%.

- ❖ Obligar a signar i registrar el pla d'igualtat com a requisit per accedir a la licitació amb l'Administració funciona per a complir amb el mandat legal de tenir un pla d'igualtat.

Construcció, neteja

- ❖ Els requeriments d'inspecció de treball són més efectius que les sancions administratives a l'hora de tenir un pla d'igualtat.

Neteja, contact center, oficines

- ❖ Tenir pla d'igualtat no sempre és tenir polítiques d'igualtat a les empreses (hi ha plans d'igualtat on les dades estan desfasades i no reflecteix la realitat de l'empresa).

Químic

- ❖ Tenir un pla d'igualtat i mesures acordades en la promoció no blinda les dones que agafen reduccions de jornada, sinó que en alguns dels casos les penalitza traient-les de les seves funcions de responsabilitat.

Comerç

- ❖ Tenir pla d'igualtat i no complir-lo és complir la llei però no és complir amb el principi d'igualtat i no discriminació. Hi ha empreses amb plans d'igualtat però no se'n fa cap tipus de seguiment.

Sector serveis públics

- ❖ Alguns dels sectors més feminitzats són els que treballen de cara públic i són aquets precisament els que menys grau de compliment tenen.

Sector serveis públics i serveis privats

- ❖ Les mesures d'acció positiva per tal de poder conciliar la vida laboral i familiar són precisament les que menys es compleixen.

Sectors serveis privats (comerç)

- ❖ Estar al **sector públic** compleix amb el mandat de tenir pla d'igualtat, però incompleix el mandat de desenvolupar-los.

- ❖ Tenir pla d'igualtat en un alt tant per cent (més del 60%) en el sector no està vinculat al fet que les persones que treballen en les seves empreses els coneguin; això ens posa de manifest la ineficàcia dels plans.

Hostaleria

**Per això, davant d'un nou 8 de març, diem i actuem amb la campanya
«I el 9, què?»**

-  Interpel·lem directament les empreses amb l'obligació de tenir plans d'igualtat **enviant-los una carta i recordant-los** el deure legal que tenen, què representa no complir la llei i què suposa no tenir el reconeixement públic de ser una empresa no igualitària i incomplidora.
-  Denunciem públicament que en aquest país surt més econòmic pagar les multes que es generen per la manca del compliment de la llei, que complir les pròpies lleis d'igualtat.
LA IGUALTAT SURT MOLT BARATA EN AQUEST PAÍS.
Les sancions econòmiques van dels 600 euros als 6.000 euros.
-  La nostra pressió es farà als centres de treball, on al cap de **6 mesos diagnosticarem i farem públic** quina ha estat l'efectivitat d'aquestes cartes.
-  La nostra pressió consistirà a fer que les empreses on tenim representació compleixin el que diu el RDL 6/2019.
Plans d'igualtat amb **diagnosis compartides** en la Comissió d'igualtat i **mesures negociades** en el si de la Comissió negociadora del pla d'igualtat. I fer el **seguiment de les mesures avaluant** els nivells assolits.
-  La consigna per a les nostres delegades i delegats és **la no signatura** dels plans que no siguin **compartits i acordats amb la RLT**.
-  Compliment del **registre salarial**; si no, denúncia pública i requeriments.
-  Compliment de les **auditories salarials**; si no, denúncia pública i requeriments.
-  Retre comptes sobre la promoció de les dones i la no discriminació de les dones; si no, denúncia pública i requeriments.
-  Denunciem públicament quin és l'estat real de l'efectivitat de les lleis d'igualtat en aquest país.
-  Denunciem públicament la manca de voluntat de les empreses en el compromís real amb la igualtat, és a dir, **la doble moral**.