

CP
26 FEBRER 2018
7.17.



16 FEB. 2018

14:56 h.

MOCIÓ QUE PRESENTA EL GRUP MUNICIPAL D'ERC-MES-MDC PER LLUITAR CONTRA BRETXA SALARIAL I INCREMENTAR LES POLITIQUES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA, LES EMPRESES MUNICIPALS I LES EMPRESES PROVEÏDORES, CONCESSIONÀRIES I CONTRACTADES.

El dia 22 de febrer és el dia Internacional per a la Igualtat Salarial. El 22 de febrer és el dia 53 de l'any. Van ser 53 dies els que va establir la UE, els quals la dona ha de treballar de més per obtenir les mateixes remuneracions que l'home. Una bretxa salarial que es va establir en un 15% però que la realitat de cada país és diferent. De fet seguint la mateixa lògica a Catalunya el dia per a la Igualtat hauria de ser el 5 d'abril (26%).

La Bretxa Salarial de Gènere (BSG) és un indicador clau en la llista d'Indicadors estructurals de la Unió Europea. Forma part dels indicadors del seguiment de l'Estratègia de Lisboa i de l'Estratègia Europea de Treball per a la mesura de les desigualtats entre dones i homes en la ocupació

Segons la definició d'Eurostat, la BSG és la diferència entre el salari brut per hora dels homes i el de les dones, expressat com a percentatge del salari brut per hora dels homes.

Podem apuntar algunes causes de la BSG

Discriminació i parcialitat en les decisions de contractació i pagament. Acostuma a passar que als llocs de treball majoritàriament feminitzats se'ls hi assigna salaris més baixos.

Participació desproporcionada de les dones de la cura i el treball domèstic no remunerats.

Manca de flexibilitat laboral per donar cabuda a la cura i altres responsabilitats, especialment en funcions d'alt nivell.

Major temps en què la dona està fora del circuit laboral que afecta la progressió professional i les oportunitats.

Atès que l'Ajuntament de Tarragona compta amb un Pla d'igualtat on es concreten accions i seguiments, resultat del diagnòstic elaborada el l'any 2010

Atès que el document de la COMISSIÓ EXECUTIVA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TARRAGONA, on s'especifiquen PROPOSTES DE TREBALL PER AL PERÍODE 2017-2019, assenyala que

“Sense una informació adient i completa no és possible escometre una avaluació útil i fidedigna que permeti traçar amb precisió i transparència els perfils de la desigualtat, fer un seguiment de les accions en curs o formular propostes de millora. [...] trobem encara amb dificultats per disposar de dades desagregades per sexe corresponents a les activitats de les diferents àrees, departaments i serveis, així com de les persones que concorren a processos selectius, de les persones que demanen mesures de conciliació o sobre la incidència de baixes laborals amb impacte de gènere”.

Atès que el mateix document també assenyala [...] *considerem cal disposar el més aviat possible dels següents informes elaborats a partir de fonts quantitatives internes:*

- *Informe sobre les característiques generals de la plantilla (edat, gènere, antiguitat, nivell d'estudis...)*

- *Informe del Departament de Recursos Humans amb la relació del salari brut anual (amb detall del salari base i dels complements salarials) de les persones treballadores de l'Ajuntament de Tarragona en funció de la categoria professional i les àrees de treball i càlcul de la bretxa salarial, en cas que existeixi. Cal tenir present que l'indicador de bretxa salarial és “un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere” i que “mesura la diferència entre les retribucions una sèrie de factors interrelacionats entre sí¹². Si volem verificar l'equitat retributiva de l'Ajuntament de Tarragona, cal disposar d'aquest informe.*

Atès que és evident una manca d'informació efectiva per poder fer el seguiment i els desenvolupament efectiu de polítiques d'igualtat.

Atès que el lloc de treball de l'agent d'igualtat no forma part estructural de la plantilla de l'Ajuntament, i és cobert per plans d'ocupació local

Per tots aquests motius, el grup municipal d'ERC-MES-MDC proposa a aquest Ple l'adopció dels següents

ACORDS

Primer. Realitzar sistemàticament els informes previstos en el Pla d'igualtat i que actualment no és realitzen ni s'actualitzen, que són:

-INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA PLANTILLA MUNICIPAL, per tal de conèixer el personal municipal, segregat per sexe, en relació als llocs de comandament i més responsabilitat on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere

- INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, per tal de conèixer i donar visibilitat a la situació de les empleades i els empleats de l'ajuntament quant a la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament.

- INFORME ANUAL DE LES RETRIBUCIONS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE, per tal de reflectir les retribucions del personal

municipal, segregada per sexe i, amb la identificació i descripció del tipus de jornada laboral i de totes les percepcions salarials, des de la perspectiva de gènere.

- INFORME ANUAL EN RELACIÓ ALS BENEFICIS SOCIALS QUE ATORGA L'AJUNTAMENT, SEGREGAT PER SEXE, DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE, per tal de conèixer les dades segregades per sexe dels diferents beneficiaris/es del fons social en funció de les categories previstes.

- INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA PLANTILLA MUNICIPAL, per tal de conèixer la representació de la plantilla municipal, segregat per sexe, en relació a les àrees municipals i els llocs de treball on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere.

- ENQUESTA A LA PLANTILLA MUNICIPAL SOBRE ELS BENEFICIS SOCIALS, per tal de conèixer les necessitats i prioritats reals de la plantilla municipal quant a beneficis socials.

Segon.- Fer extensiva la realització d'aquest informes a les empreses municipals.

Tercer.- Fer efectiva l'existència d'una persona responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament (Agent d'igualtat) i, en conseqüència, consolidar el lloc de treball de l'agent d'igualtat dins de la plantilla de l'ajuntament

Quart.- Realització d'un informe d'identificació de les empreses proveïdores, concessionàries i contractades que compten amb Pla igualtat o mesures per a la igualtat, tal com preveu el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona.

Cinquè. Comunicar aquest acords als treballador i treballadores de l'Ajuntament de Tarragona, les empreses municipals i representants sindicals de l'Ajuntament de Tarragona i de les empreses municipals.


Pau Ricomà i Vallhonrat
Portaveu GM ERC-MES-MDC

Defensa Jordi Fortuny i Guinart

Tarragona, 16 de febrer de 2018