

Comunicació de vaga

Acusament de rebuda de l'enviament de documentació

El formulari de sol·licitud s'ha enviat correctament

- Fitxer enviat: formulariVaga8M2023 {4}.pdf
- Resum*: 0be7743b57f4de492ed4e5725326ede136dca3c2e83da07a72a6b8d287f61258

* Per tal de garantir que el present acusament de rebuda correspon de forma fidedigna als documents lliurats, s'inclou un resum d'aquests, calculat mitjançant algoritmes criptogràfics.

Dades generals

Codi de tràmit (ID)	Número de registre	Data de registre
DZKW16H2K	9015-311508/2023	08/02/2023 09:41:51

Informació de la signatura del document de sol·licitud

Tipus de credencial	Persona signatària
Certificat digital	HECTOR MARTINEZ CLERIS;  Persona física

Aquest fitxer es troba com adjunt a aquest acusament de rebuda. Si ho vol recuperar pot accedir directament mitjançant el panell de navegació Adjunts de l'Adobe Reader. Per mostrar-lo pot anar a menú Veure > Mostar/ocultar > Panells de navegació i seleccionar Arxius adjunts i des de el panell de navegació clicant la icona d'un clip.

La Generalitat de Catalunya posa a la seva disposició diferents canals per consultar l'estat d'aquest tràmit:

- Per internet a l'adreça <http://web.gencat.cat/ca/tramits> o <http://www.gencat.cat/canalempresa>
- Per telèfon trucant al 012.

S'aconsella que imprimeixi o desí en local la sol·licitud per a que tingui constància de les dades que ha escrit i dels números identificatius que hi ha en aquesta plana perquè li permetran fer consultes sobre l'estat del tràmit.

08 FEB. 2023

12.21 h


08/02/23

Foment
del Treball Nacional



Comunicació de vaga

Dades d'identificació de la persona o sindicat convocant

Indiqueu el tipus de persona:

☒ Persona física

☐ Persona jurídica

Dades d'identificació

Nom	Primer cognom	Segon cognom
Hèctor	Martínez	Claris
Tipus de document d'identificació	Número d'identificació	
DNI	[REDACTED]	

És obligatori emplenar almenys un mitjà de contacte:

Telèfon fix	Telèfon mòbil	Adreça de correu electrònic
	692057591	acciosindical@cgtcatalunya.cat

Adreça

Tipus de via	Nom de la via		Número	
Carrer	burgos		59	
Bloc	Èscala	Pis	Porta	Codi postal
		baixos		08014
Província	Comarca	Municipi		
Barcelona	Barcelonès	Barcelona		

Podeu cercar l'adreça en el servei de normalització d'adreces (només adreces de Catalunya)

Comunicació de vaga

Qualitat en l'actuació de la persona convocant

Indicar si la persona convocant actua en nom i representació de l'òrgan de representació legal de les persones treballadores; si actua en nom i representació d'un sindicat; si actua en nom d'una secció sindical o actua en nom i representació de les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa/administració.

Especifiquen:

Presento la convocatòria com a secretari de finances del Secretariat Permanent de la Confederació General del Treball de Catalunya

Dades d'identificació (en el cas que hi hagi més convocants)

1.- Indiqueu:

Hi ha més convocants? ☐ SI ☒ No

Indiqueu el tipus de persona: ☐ Persona física ☐ Persona Jurídica

Nom i cognoms/Raó social del convocant

Tipus de document d'identificació Número d'identificació

Adreça Codi postal Província Municipi

Telèfon Adreça de correu electrònic

Indicar si la persona convocant actua en nom i representació de l'òrgan de representació legal de les persones treballadores; si actua en nom i representació d'un sindicat; si actua en nom d'una secció sindical o actua en nom i representació de les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa/administració.

Especifiquen:

Convocats

Marqueu:

- ☐ Treballadors/ores
- ☐ Delegats/des de personal, Junta de personal o Comitè d'empresa
- ☒ Organitzacions sindicals o Seccions sindicals

Àmbit de la vaga

Marqueu: ☐ Sector/s ☐ Empresa/Administració ☒ Vaga general



Comunicació de vaga

Dades del/s sector/s

1.- Indiqueu:

Denominació Sector

Conveni aplicable

Nombre de empreses afectades per la vaga

Activitat econòmica (CCAIE 2009)

Dades de l'Associació empresarial

1.- Indiqueu:

Raó Social

NIF

FOMENT DEL TREBALL NACIONAL

G08486607

Domicili Social

VIA LAIETANA, N° 32

Província

Comarca

Municipi

BARCELONA

Barcelonès

Barcelona

Telèfon contacte

Correu electrònic de contacte

932954273

2.- Indiqueu:

Raó Social

NIF

PIMEC PETITA I MITJANA EMPRESA DE CATALUNYA

G61512257

Domicili Social

VILADOMAT, N° 174, BAJO

Província

Comarca

Municipi

BARCELONA

Barcelonès

barcelona

Telèfon contacte

Correu electrònic de contacte

933232149

Dades de l'empresa/Administració

Raó Social

NIF

Generalitat de Catalunya

S0811001G

Domicili social

PLAÇA SANT JAUME, 4



Comunicació de vaga

Província	Comarca	Municipi
BARCELONA	Barcelonès	barcelona

Telèfon contacte	Correu electrònic de contacte
902400012	

Dades del centre de treball

1.- Indiqueu:

Adreça del centre de treball

Província	Comarca	Municipi

Àmbit territorial de la vaga

En cas que l'abast de la vaga afecti a més d'un àmbit territorial, marqueu directament **Tota Catalunya**

Selecioneu l'àmbit territorial

☐ Barcelona
 ☐ Girona
 ☐ Tarragona
 ☐ Lleida
 ☐ Terres de l'Ebre

☒ Tota Catalunya

Nombre de persones treballadores

Nombre de persones treballadores convocades a la vaga	Treballadors convocats (Homes)	Treballadores convocades (Dones)
999.999	1.500.000	1.500.000

Desenvolupament de la vaga (horari, col·lectiu, etc.)

Data d'inici de la vaga	Hora d'inici de la vaga (format hh:mm)	Indefinida	☐ Sí	☒ No
08/03/2023	00:00			

Especifiqueu en detall el desenvolupament de la vaga (*)

Es convoca a la vaga a tots els treballadors i treballadores amb centres de treball a Catalunya de tots els àmbits sectorials, públics i privats, funcionaris i funcionàries de l'àmbit territorial català. La vaga queda convocada pel dia 8 de març de 2023 i abastarà des de les 00 hores fins les 24 hores del mateix dia. Es fa constar que per aquells centres de treball en els que el mateix estigui organitzat mitjançant sistema de treball a torns, la convocatòria començarà en el darrer torn anterior a les 00 hores del dia en que es realitza la convocatòria de vaga, abastant, igualment, el darrer torn que comenci en el meritat dia 8 i que finalitzarà quan acabi aquest torn, el dia següent.

(*) Indiqueu tots els dies i hores en el quals es convoca la vaga, així com el col·lectiu, etc.

La vaga afecta a serveis essencials de la ciutadania? ☒ Sí ☐ No

Motius de la vaga (art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març)

Indiqueu els motius de la vaga

Degut a que els motius són massa extensos per la dimensió d'aquest camp, s'adjunta en aquest mateix document.

Comunicació de vaga

Gestions realitzades (art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març)

Indiqueu les gestions realitzades per a resoldre les diferències que han generat el conflicte
Les diferents empreses i administracions són coneixedores de la situació d'explotació i
discriminació de la dona i no han fet cap solució al respecte.

Vol recórrer al procediment de mediació? ☒ Sí ☐ No

En cas afirmatiu, seleccioneu

Departament d'Empresa i Treball

Composició del Comitè de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i cognoms		Correu electrònic de contacte
Montserrat Sánchez Martínez		spccc@spcgtcatalunya.cat
Nom i cognoms		Correu electrònic
M.Azucena Sánchez Guerrero		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Elisenda Rotge Domingo		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Mireia Martín Domínguez		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Mireia Bazaga Laporta		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Maria IsabelRamírez Gallardo		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Núria Gil Ruiz		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Marta Minguella Rebull		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Maria Pilar Martín Bonaga		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Rosario Elisabet Galarza Gerard		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Carmen Soriano Navarro		
Nom i cognoms		Correu electrònic
Mónica López Pontón		

Comunicació de vaga

Comunicacions i notificacions. Posada a disposició

☒ Vull comunicar-me per mitjans electrònics. (Aquesta preferència inclou tant les comunicacions que heu de realitzar com les notificacions dels actes administratius relacionades amb aquesta sol·licitud).

Si desmarqueu la casella, rebreu les notificacions en paper a l'adreça que heu indicat en aquest formulari.

Indiqueu l'adreça electrònica en què voleu rebre els avisos de la posada a disposició de les vostres notificacions i un telèfon mòbil en què, addicionalment, rebreu un avís SMS.

Adreça de correu electrònic

acciosindical@cgtcatalunya.cat

Telèfon mòbil

692057591

Les notificacions dels actes administratius es posaran a la vostra disposició a la seu electrònica de la Generalitat de Catalunya, a l'espai [Àrea privada > Notificacions electròniques](#), o al Canal Empresa, a l'espai [Tràmits i Formularis > Notificacions electròniques](#). Hi podeu accedir mitjançant els sistemes d'identificació i signatura establerts a la Seu Electrònica. [Consulteu la llista de certificats admesos](#).

Recordeu:

Des que la notificació electrònica hagi estat posada a la vostra disposició teniu 10 dies naturals per acceptar-la o rebutjar-la. Si un cop transcorregut aquest termini no hi heu accedit, la notificació s'entendrà rebutjada.

Des del moment en què accediu al contingut de la notificació, la notificació es considerarà practicada.

Rebreu un avís de posada a disposició de la notificació electrònica en l'adreça electrònica i el telèfon mòbil que indiqueu i, si escau, la contrasenya per accedir al contingut de la notificació.

En cas que rebeu la notificació en paper i que accediu a la notificació dipositada en la Seu electrònica, la data de notificació que es tindrà en compte serà la que s'hagi produït en primer lloc.

Documentació annexa

Adjunteu els següents documents:

- ☒ Acta de l'assemblea dels treballadors/ores o de l'òrgan de representació legal dels treballadors/ores o decisió de l'òrgan del sindicat o de la secció sindical (Art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març) *opcional*
- Fitxer adjuntat: Motiusvaga8M.pdf
 - Resum: 3bb3bbd255a120dee4939dd7a0d595b02bfc77ffba6f8a28d71747e9a1cc0809

La mida màxima del fitxer de sol·licitud incloent-hi els adjunts és de 5MB.

Declaracions responsables

Declaro sota la meua responsabilitat:

Que són certes les dades consignades en aquest formulari, així com la documentació que es presenta durant tot el procediment.

Que estic autoritzat/da a presentar aquesta sol·licitud i a realitzar les gestions que es derivin de la seva presentació, en nom dels convocats assenyalats.

Comunicació del Departament a la persona interessada:

D'acord amb l'article 35 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, s'entén per declaració responsable el document subscrit per la persona interessada en què declara, sota la seva responsabilitat, que compleix els requisits establerts en la normativa vigent per a accedir al reconeixement d'un dret o facultat o per a l'exercici, que disposa de la documentació acreditativa corresponent i que es compromet a mantenir-ne el compliment durant la vigència d'aquest reconeixement o exercici. La presentació de la declaració responsable faculta el Departament a verificar la conformitat de les dades que s'hi contenen sempre que sigui possible, o bé a efectuar el requeriment de documentació quan resulti necessari.



Comunicació de vaga

Protecció de dades

Tractament: serveis i tràmits gencat

Responsable: Direcció General d'Atenció Ciutadana

Finalitat: garantir la traçabilitat de les gestions que la ciutadania realitza amb la Generalitat de Catalunya, mitjançant la plataforma corporativa Gencat Serveis i Tràmits

Legitimació: Interès públic o exercici de poders públics

Destinatari: departaments de la Generalitat i entitats que en depenen per a la gestió dels serveis públics, i encarregats de tractament que proveeixen els serveis TIC

Drets: sol·licitar l'accés, rectificació o supressió de les dades, i la limitació o oposició al tractament. Per exercir aquest drets, més informació a [enllaç](#)

Més informació: [enllaç](#)

Tractament: expedients administratius tramitats per l'Oficina de Gestió Empresarial (OGE)

Responsable: OGE

Finalitat: gestionar els expedients tramitats relacionats amb l'activitat econòmica en el marc de la Finestreta Única Empresarial

Legitimació: exercici de poders públics/obligació legal

Destinatari: les dades no es comunicaran a tercers, excepte en els casos previstos per la llei. Son encarregats de tractament: provisió de serveis TIC i gestió dels tràmits inclosos a la carta de serveis

Drets de les persones interessades: sol·licitar l'accés, rectificació o supressió de les dades, i la limitació o l'oposició al tractament. Cal utilitzar el formulari disponible a [enllaç](#)

Més informació: [enllaç](#)

Tractament: gestió de conflictes laborals

Responsable: Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball

Finalitat: la finalitat és gestionar els conflictes, vagues i mediacions que cal comunicar a l'autoritat laboral

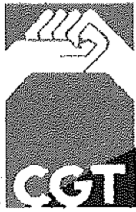
Legitimació: el tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament i en compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics conferits al responsable del tractament

Destinatari: les dades no es cediran a tercers

Drets: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adreçar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral per correu postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreçat a dgrelacionslaborals.tsf@gencat.cat i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut).

Més informació: <http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades>

☒ He llegit la informació bàsica sobre la protecció de dades



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

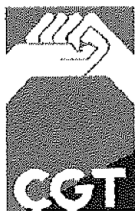
MOTIUS

1. Exigència al Govern de mesures concretes i efectives contra la violència masclista:

La posició social i econòmica a la que s'ha relegat històricament a les dones porta amb ella una sèrie de conseqüències que tenen impacte en molts àmbits.

La majoria de les dones no compta amb la possibilitat d'accés a una ocupació digna que garanteixi la seva autonomia, el que augmenta la seva vulnerabilitat. Les polítiques d'ocupació i la violència masclista tenen vincles evidents, atès que les dificultats que encaren les dones venen condicionades per ser elles les que històricament exerceixen les tasques de cures a la família i a la societat. Per aquest motiu, més enllà de les condolències i actes públics dedicats a les famílies de les dones assassinades, als governs els queda molta feina per fer. Les polítiques en matèria de gènere encara no han desenvolupat les eines necessàries per tal que la nostra societat es construeixi sobre la base de la igualtat real entre homes i dones (quelcom molt complicat si tenim en compte que la figura de govern no deixa de ser una figura d'autoritat inherentment patriarcal). De fet ha passat més d'un any des de l'aprovació del Pacte d'Estat en matèria de Violència de gènere i encara no s'ha implantat més del 80% de les 214 mesures que va acordar tots els grups parlamentaris. Tot i així, el pacte es troba desfasat perquè no recull com violència masclista les violències que es produeixen fora de l'àmbit de la parella o l'exparella i no s'està donant prioritat a les mesures que tenen un component econòmic, el que comporta a que les víctimes de violència de gènere més vulnerables segueixin sent les que tenen menys recursos, que no tenen garantides prestacions dignes i una garantia habitacional immediata.

Els assassinats de dones pel mer fet de ser dones (feminicidis) ascendeixen l'any 2018 a 97. Com dèiem abans, d'aquesta xifra no és la que fa ús el Govern de l'Estat, que només computa com a víctimes de violència de gènere a les dones que tenen o han tingut vincle sentimental o matrimonial amb els assassins feminicides. Els assassinats per violència masclista són la punta de l'iceberg de la societat patriarcal en la que vivim que, en les seves diferents formes de violència masclista (no només passa entre ex parelles sentimentals o bé agressions físiques sexuals contra la dona, etc.), venen patint les dones dia rere dia, any rere any. El Ministeri de Sanitat reconeix només 47 feminicidis en l'any



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@ll: spccc@sccgtcatalunya.cat

2018.

La manca de mesures policials, polítiques i de prestacions públiques, unides a les retallades que venen patint els serveis públics fan que no s'estigui prestant per part dels poders públics mesures de protecció reals i efectives per protegir la vida i la integritat de les dones en risc. És paradoxal aquesta situació tenint en compte que segueixen existint campanyes institucionals que responsabilitzen a la dona per no haver denunciat maltractament físic o psicològic als jutjats corresponents o de no haver-se oposat suficientment a la violència masclista. La falta de formació en matèria de gènere de les institucions públiques favoreixen resolucions i actuacions que desprotegeixen a les dones que denuncien violència masclista, perquè, un cop que gosen denunciar les agressions patides, es veuen indefenses, soles i incompreses per tot l'aparell estatal. Aquesta manca de mesures efectives afavoreix, en gran mesura, el fet que les altres dones no aconseguixin emancipar-se dels seus agressors per por i inseguretat. La violència masclista, per tant, es retroalimenta des del propi Estat.

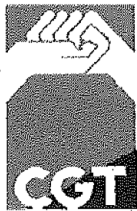
D'altra banda, mentre les víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella augmenten, també ho fan les denúncies per maltractament i per agressió sexual a nenes i adolescents. Això ens deixa un terrible panorama en el que sembla que les xifres de les dones agredides no són suficients perquè s'apliquin programes de prevenció, educació, defensa, sensibilització i posterior cura i ajuda a les dones maltractades.

Les lleis acaben sent paper mullat a l'hora d'aplicar-se. Aquestes legislacions i la Llei d'igualtat, per exemple, parlen de la necessitat que les empreses facilitin la contractació femenina i contractin a dones que surten de situacions de violència masclista i tot i així no s'apliquen.

La CGT comunica de manera mensual amb els Ministeris de Sanitat i Educació i Justícia, així com a la Defensora del Pueblo, denunciant aquesta problemàtica i exigint que s'adoptin les mesures oportunes per resoldre la present situació.

2. Supressió de la bretxa salarial i desigualtat en les pensions

La igualtat retributiva per treballs d'igual valor constitueix un dels continguts essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre homes i dones. No obstant, malgrat que la Directiva de 2006 de la Unió Europea (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació) promou la igualtat de gènere en el mercat de treball, les diferències salarials entre homes i dones persisteixen. A l'Estat espanyol, segons les dades



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) les dones cobren de mitjana un 23% menys que els homes. La nostra bretxa salarial triplica la d'altres països europeus.

Això es tradueix en una enorme bretxa de gènere també en les pensions, atès que les dones només poden acreditar períodes més curts i irregulars i, a més, les bases de cotització sobre les que es calculen les seves quanties estan directament relacionades amb el nivell salarial.

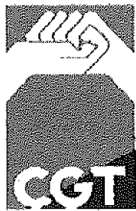
A l'Estat espanyol. Segons dades de l'INE, la quantia de la pensió mitjana de jubilació d'un home a gener de 2019 és de 1.200,75 euros mentre en el cas de les dones es situa en 780,01 euros. En quant a les pensions contributives, la pensió mitja de les dones només supera a la dels homes en el cas de la pensió de viudetat (de mitja, les dones van rebre 724,23 euros el gener de 2019 front els 507,48 euros que van obtenir els homes). A la resta de tipus de pensions, els homes reben major quantia de mitja.

La diferència durant el 2018 va ser significativa: el nombre de dones que percepen pensions amb quantia entre 300-700 euros mensuals duplica al nombre d'homes. Com a contrapartida, el nombre d'homes que percepen pensions a partir de 700 en endavant duplica el número de dones que les perceben. Fent una comparativa amb les pensions no contributives, la bretxa de gènere és molt més acusada: del total de pensions no contributives, el 76,55%, la cobren les dones.

3. Accés igualitari en la promoció professional

A nivell europeu, les dones representen el 60% dels treballadors amb estudis superiors i el 45% de l'ocupació total, però segons augmenta la categoria professional disminueix la presència de la dona i en alta direcció es redueix al 14%. A l'estat espanyol, menys del 10% d'ambaixadors són dones, menys del 14% de jutges del Tribunal Suprem són dones, menys del 20% dels catedràtics i així nombroses professions més.

La desigualtat en la promoció professional és un fet malgrat la obligatorietat d'implantació de Plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors on s'han d'implantar mesures que garanteixin la igualtat en la promoció professional, entre altres. La persistència en aquesta desigualtat respon a nombrosos factors com ara els estereotips de gènere. Són necessàries polítiques efectives de conciliació que es basin en la corresponsabilitat, fins ara inexistents, que afavoreixin la vida laboral i familiar, la implantació de polítiques transversals en matèria d'infància, educació, econòmiques, socials i d'ocupació que persegueixin superar la desigualtat basada en estereotips de gènere.



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

És necessari un canvi de criteri en les polítiques i estructures de les empreses, on persisteixen els valors i idearis masculins que situen l'home al centre de la vida i a les dones inferiors i subordinades a ell i que s'estructura, per tant, en torn a un pensament, uns valors i unes relacions patriarcals que promouen les relacions desiguals entre homes i dones.

4. Cessament de la discriminació en l'accés a l'ocupació i la disminució de la taxa d'atur de les dones

Malgrat que la normativa estatal i comunitària proclamen el principi de no discriminació per raó de gènere en l'accés al treball i en les condicions laborals, la realitat que mostren les estadístiques oficials és molt diferent. Existeixen sectors altament feminitzats (telemàrketing, neteja, infermeria, etc.) que porten intrínseca la precarietat laboral.

L'enquesta de Població Activa per l'any 2018 mostra dades alarmants: la taxa d'atur de les dones a data de desembre de 2018 és del 33,4% en dones menors de 25 anys; 46,9% per les menors de 20 anys i del 15% per les dones entre 25 i 54 anys. La taxa d'atur femení supera a més en quasi quatre punts la dels homes a finals de 2018. en quant a la incorporació de les dones en el mercat de treball, les dones van accedir al treball un 27,5% menys que els homes en el tercer trimestre de 2018.

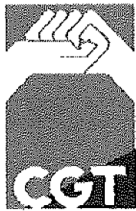
Tot això malgrat que els poders públics tenen la obligació constitucional conforme a l'article 9.2 de la Constitució espanyola de promoure les condicions per què la llibertat i la igualtat individual i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives, així com remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social.

Sens dubte, la falta de voluntat política traduïda en polítiques públiques eficaces fan que la discriminació en l'accés a l'ocupació i la taxa d'atur siguin una de les problemàtiques més greus que persisteixen en la realitat.

5. Precarietat laboral: erradicació de l'assetjament sexual laboral, temporalitat i l'alta taxa de contracte amb jornades parcials.

Quan parlem de precarietat laboral, parlem, entre d'altres qüestions, d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, de la temporalitat dels contractes i de la feminització de les jornades parcials.

L'assetjament sexual o per raó de sexe contra les dones en el treball és un reflex



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

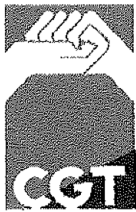
més de les violències masclistes de la societat patriarcal en la que vivim. Els protocols contra l'assetjament de la Llei d'Igualtat s'han demostrat com insuficients per visibilitzar i resoldre les conductes masclistes en els centres de treball, i és que l'absència de mesures eficaces dona com a resultat que la major part dels casos d'assetjament no s'arribin a denunciar. L'escassa importància que atorga l'estat espanyol a aquesta qüestió es posa de manifest inclús en l'absència de dades oficials sobre l'assetjament laboral tant en el portal del Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat com en l'Institut Nacional d'Estadística.

Segons les dades facilitades per l'Executiu, el 2018 es van fer 460 inspeccions sobre assetjament sexual, però només es van interposar cinc sancions. Les dades recollides de gener a juny de 2018 segueixen la mateixa tendència: 401 actuacions i només tres sancions. L'accés a dades oficials és del tot impossible quan es tracta d'assetjament sexual sobre dones treballadores migrants.

Les escasses dades que coneixem són les publicades per mitjans de comunicació, com e en el cas de les temporeres de la maduixa a Huelva, on l'empresari agredia sexualment a les treballadores sota amenaça de deportació si denunciaven. Situació similar pateixen les treballadores de la llar «sense papers» a l'estat espanyol, tal i com denuncia l'Associació de Servei domèstic actiu: «les treballadores domèstiques estan sotmeses sistemàticament a situacions d'assetjament sexual, d'assetjament i treball en semi esclavitud a canvi de menjar i sostre».

D'altra banda, és evident que la contractació temporal és una de les problemàtiques històriques que produeixen precarietat i inestabilitat en l'ocupació. Les successives reformes laborals no han resolt aquesta situació, en part, perquè tampor ho pretenien. Dades de l'INE DE 2018 mostren que les dones pateixen una major inestabilitat i precarietat laboral, sent que en el tercer trimestre de 2018, el 28,4% de les dones treballadores havien firmat contracte temporal front al 26,6% dels homes.

Respecte a l'alta taxa de contractes amb jornades parcials, molt vinculat a les tasques de cures assignades a les dones, és necessari destacar que segons les dades de l'INE a data de desembre de 2018 reflexen una realitat marcadament diferenciada: de les 2.894 treballadores amb jornada parcial en el quart trimestre de 2018, 2.159 van ser signats per dones, això és, el 74,6%. L'enquesta de població activa (EPA) de 2018 reflecteix que els homes que decideixen treballar a temps parcial ho fan per poder compatibilitzar els seus estudis, i només el 3% d'ells escull aquest sistema de contractació per motius familiars, com haver de cuidar a la família o als fills. En el cas de les dones, és el 20% de les treballadores



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

el que té jornada parcial per la cura de família o fills. En canvi, l'any previ a l'inici de la crisi econòmica (2007) els percentatges de contractes amb jornada parcial firmats per homes i dones van ser del 65,2% i del 34,8%, respectivament, amb un volum total de contractes molt semblant (8.565.900).

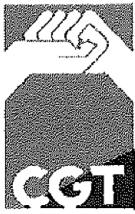
6. Mesures de conciliació real i efectiva de la vida laboral, familiar i personal.

En l'àmbit de la conciliació real i efectiva, segueixen intactes les desigualtats estructurals entre l'home i la dona, sent aquestes darreres de manera històrica i majoritàriament, les responsables de les cures i les obligades a conciliar la seva vida personal i professional amb la familiar, quedant relegada la seva vida professional amb les conseqüències en termes d'inexistència o disminució de prestacions futures com la prestació de jubilació entre altres.

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal segueix requerint una sèrie de qüestions que actualment no existeixen de manera efectiva: el desenvolupament de recursos i estructures socials que permetin la cura i l'atenció de les persones dependents (menors, majors, persones malaltes i persones amb diversitat funcional); la reorganització dels temps i espais de treball; l'establiment de mesures en les organitzacions laborals que possibilitin a les persones treballadores desenvolupar-se en les diferents facetes de la seva vida; la modificació dels tradicionals de dones i homes respecte a la seva implicació en la família, llar i el treball.

Les mesures de conciliació s'han dirigit fonamentalment a les dones, contribuint a que la conciliació es consideri com un «problema exclusiu de les dones». No obstant, la corresponsabilitat implica una actitud sensible de les organitzacions cap aquesta qüestió que suposa el desenvolupament d'una nova cultura de l'organització. Per això, aquesta qüestió ha de ser abordada des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats, que és un dels principis rectors de les polítiques europees, de la legislació comunitària així com de l'Estratègia Europea per l'Ocupació.

L'èxit de les mesures que tenen en compte l'enfocament de la corresponsabilitat radica en la seva universalització, és a dir, s'apliquen tant a treballadors com a treballadores atès que la seva finalitat és promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Pel contrari, si aquestes mesures van dirigides només a les dones, es perpetuaran els efectes perversos, la discriminació i les empreses seguiran percebent que el fet de contractar a una dona comporta més costos. Per aquest motiu, és essencial dur a terme polítiques de corresponsabilitat real i



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgfcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcotcatalunya.cat

efectives on els drets i prestacions vinculats als permisos de maternitat i paternitat de manera que aquests siguin iguals, intransferibles i pagats al 100% per qualsevol persona progenitora.

Es fa necessari un canvi social que introdueixi nous models d'organització, fent-se imprescindible per això la participació de tots els agents socials des del principi de la corresponsabilitat.

Respecte al repartiment de cures entre homes i dones, segueixen sent dones, de diferents generacions, o d' «altres» orígens ètnics-socials, les que es redistribueixen els treballs i les responsabilitats de les cures. Falten recursos materials (treball de qualitat, serveis públics amb una adequada cobertura) i simbòlics (valorització social del treball de cures, nova cultura de la masculinitat) que impulsen una transformació real-

7. Igualtat material efectiva de les dones migrants i refugiades.

Les dones migrants a Catalunya segueixen constituint la baula més precària de la nostra societat. Les dades relatives al treball assalariat, afiliació a la seguretat social o prestacions socials no reflecteixen completament la realitat de les dones migrants i refugiades, atès que la seva situació irregular impedeix mesurar a ciència certa la violència racial exercida per les institucions.

En l'àmbit laboral, quasi la meitat de les dones estrangeres ocupades desenvolupen treballs no qualificats i en sectors com l'hosteleria, el comerç o el treball domèstics. I és que l'estructura ocupacional espanyola, caracteritzada per la terciarització, precarització i segmentació de l'ocupació, fomenta la concentració sectorial i ocupacional de les dones en ocupacions precàries i de menor qualificació. La situació laboral de les dones migrants no sembla millorar amb un major temps de residència a Catalunya. Nou de cada deu dones amb més de tres anys de residència a Espanya que van començar a treballar en el sector domèstic continuen en ell, mentre que vuit de cada deu que inicien la seva trajectòria en treballs no qualificats romanen en la mateixa situació (INE, 2007)

Les condicions precàries del treball de les dones migrants s'uneixen a un atur elevat superior al de les dones treballadores espanyoles. En aquesta situació d'atur o de treballs precaris i mal remunerats, no és possible que la igualtat retributiva amb les dones nacionals pugui arribar en algun moment. Les pensions de les dones migrants tampoc experimentaran cap millora, perquè les altes taxes d'atur i la contribució del seu salari no permeten que puguin gaudir de cap tipus de jubilació. Aquestes condicions laborals, a més, inclouen l'assetjament sexual i racista en els centres de treball, assetjament que difícilment pot ser denunciat



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgfcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgfcatalunya.cat

en aquells casos en que les dones migrants no tenen regularitzada la situació administrativa a l'Estat espanyol, perquè per por a una expulsió o deportació suporten agressions i violències habituals.

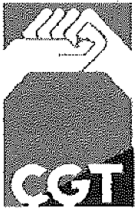
Les mesures per la integració laboral i educativa de les dones migrants són totalment absents. Tenint en compte que més de la meitat de les dones estrangeres a Espanya posseeixen un nivell educatiu de secundària i només un 20% Educació Superior, pel que és urgent que l'Estat reverteixi per tots els mitjans aquesta realitat vulnerable i exclouent de part la nostra societat.

Les reformes sociopolítiques i absència de reformes necessàries incideixen de manera directa sobre les anteriors, com ara la situació de drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social. Davant les argumentacions inicials per part del Govern sobre les virtuts de la normativa d'estrangeria, la realitat s'ha imposat i s'ha constatat que l'Executiu manca d'una política migratòria que garanteixi la regularització, la integració laboral i social de centenars de milers de persones, que en molts casos posen en risc les seves vides per accedir al nostre país.

La perspectiva de futur no sembla molt positiva per les dones migrants tenint en compte que les reformes en matèria de migració no van encaminades a pal·liar la realitat i violència racial i econòmica que pateixen les dones treballadores migrants. La Llei d'estrangeria i les seves restriccions a l'hora d'aconseguir permisos de residència i de treball, la reforma del Codi Penal que permet l'expulsió de persones migrants penades amb 1 any de presó, les «devolucions en calent» que acaben de ser qualificades com il·legals pel Tribunal Europeu de Drets Humans, o la negativa de l'Estat a proporcionar assistència sanitària a persones migrants sense papers fan de la vida de les dones migrants una contínua batalla per la supervivència.

Com a conseqüència d'aquesta política migratòria avui en dia no és possible regularitzar la situació d'aquelles persones que es troben en el nostre país, avocant a milers de persones a la marginalitat, assentant les bases de futurs conflictes socials.

La resposta davant els efectes de la situació generada per la pròpia política del Govern ha estat la d'aprofundir en les mesures restrictives i limitadores de drets, concretant-se en el manteniment de CIEs que són destinats a l'internament de persones migrants «sense papers», dificultant la reagrupació familiar de les dones; en els controls discriminatoris en barris, pobles i ciutats sobre la població amb base en mers criteris ètnics o d'aspecte exterior, o en facilitar l'expulsió d'aquelles persones que siguin condemnades per la comissió d'algun delictes, fins



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgfcatalunya.cat – E m@il: spccc@spccotcatalunya.cat

I tot un cop complerta l'oportuna pena de presó, o l'expulsió de les menors enllloc d'articular la seva documentació.

Actualment les persones «sense papers» a l'Estat espanyol, que vaguen en busca d'una ocupació d'una punta a l'altra de la geografia espanyola, acaben caient en mans d'empreses que, aprofitant-se de les necessitats de subsistència i obtenció de papers d'aquestes treballadors i treballadores, accepten qualsevol condició de treball, sent, a més, assetjades i criminalitzades. La política en matèria d'estrangeria, la militarització de les fronteres i falta total de mesures d'integració social de la població migrant, en concret de les dones, les situen en una posició altament perillosa i vulnerable, perquè són més susceptibles de ser raptades per grups criminats de trata, explotació sexual i qualsevol activitat delictiva que no podria mantenir-se amb col·lectius tan precaris.

L'explotació econòmica de les dones migrants sense papers es sosté precisament per aquestes polítiques en matèria d'estrangeria.

La culminació d'aquesta situació són els centres d'internament d'estrangers (CIE) en el que s'internen a les persones estrangeres al manca d'autorització administrativa per residir i/o treballar durant un termini màxim de 60 dies amb la finalitat de procedir a la seva expulsió. No obstant, funcionen «com veritables presons» i en ells es vulnereu «no poques garanties i drets fonamentals com la salut, la integritat i la intimitat».

8. Equiparació efectiva de les empleades de la llar

En connexió amb el que s'ha exposat en el punt anterior, és necessària començar aquest motiu amb la següent dada: l'activitat laboral amb més contractació estrangera és la de servei de personal domèstic: més de la meitat dels contractes que es van registrar van ser subscrits per treballadors i treballadores estrangeres.

El treball domèstic no és «sense més» un sector amb altes taxes de dones migrants, sinó que, és precisament per això, és dels sectors més precaris. El règim laboral de les empleades domèstiques és menys garantista que el d'altres activitats laborals. A dia d'avui, les empleades de la llar segueixen sense poder accedir a un dret tan bàsic com és la prestació per desocupació.

Per tot això, exigim l'equiparació total de l'acció protectora en matèria d'incapacitat temporal per contingències comuns i professionals de les empleades de la llar amb el règim general, la garantia d'acomiadament



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgfcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgfcatalunya.cat

indemnitzat conforme a les regles de l'Estatut dels treballadors i, per suposat, la cobertura de desocupació de les treballadores domèstiques. Així mateix, no només demanem el reconeixement dels drets en el treball de la llar sinó que es valoritzi el treball de cures en un sistema que els devalua, els invisibilitza i els precaritza, tenint en compte que el porten a terme de manera majoritàriament les dones i que són imprescindibles en el sosteniment de la vida.

9. Consideració de les tasques de cures com treball amb dret a remuneració i prestacions contributives independents.

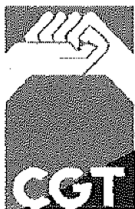
Totes les dades exposades en els punts anteriors reflecteixen una panoràmica social marcadament precària en els àmbits de serveis i cures que constitueixen una segregació vertical on els sectors amb major taxa de feminització (neteja, sector domèstic, hoteleria, atenció sanitària, telemàrketig) no són casuais.

Hem exposat en els anteriors apartats que la situació socio-econòmica de subordinació front a l'home a la que s'ha condemnat històricament a les dones determina no només a allò que concerneix al mercat laboral sinó a la seva falta d'equitat respecte l'home a la resta de dimensions de la vida. Per tant, aquesta conjuntura no és exclusiva de l'àmbit laboral, sinó que, més aviat, és el reflex de la reclusió històrica de les dones a les llars pel desenvolupament de totes les tasques de cures. Per aquest motiu, totes aquelles polítiques que estiguin exclusivament limitades a l'àmbit formalment laboral, no seran eficaces ni òptimes per la consecució de la igualtat material de les dones en el mercat laboral ni en qualsevol àmbit social.

En aquest sentit s'ha de valorar, visibilitzar i reconèixer el treball de cures no remunerat i posar-lo en el centre de les polítiques públiques i de l'economia atès que suposen el sosteniment de la vida. El treball de cures no remunerat a part de sostenir, també contribueix a la riquesa i al benestar de les famílies i de la societat. No obstant. No té salari, manca de prestacions ni dona dret a la pensió.

No obstant, aquest treball no pagat suposaria (amb paràmetres de 2011) el 14,9% del PIB espanyol, segons un informe de 2018 de l'Organització Internacional del Treball (OIT). Les dones que són les que segueixen desenvolupant aquest treball aportarien un 10,3% del PIB, front al 4,7% dels homes.

A més, el treball a la llar i les tasques de cures suposen en les dones treballadores una doble jornada de treball: d'un costat el treball assalariat i de l'altre, el treball domèstic no remunerat. Però la repercussió i conseqüències no es limiten a aquesta doble jornada, sinó que atenen a l'accés i àmbit de l'ocupació



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

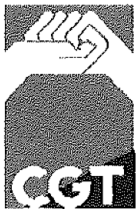
Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

i les condicions laborals de les dones, tal i com hem mostrat amb dades estadístiques en els primers apartats. Això és, existeixen fortes dificultats en l'accés i promoció en l'ocupació i una alta taxa de jornades parcials en les dones com a conseqüència del treball domèstic que desenvolupen o per cura de fills i filles i altres familiars.

Davant d'aquesta situació i les polítiques estatals que la mantenen, des de CGT reivindiquem la creació de prestacions contributives per les dones que desenvolupen treball domèstic i de cures, prestacions independents d'altres prestacions relacionades amb vincles matrimonials o afectius amb la parella (pensió de viudetat, compensatòria, etc.). Aquest tipus de prestacions no només tenen per objecte reconèixer i retribuir el treball domèstic de les dones sinó que a més permeten autonomia econòmica a dones que pateixen violència masclista a les seves llars i que per tots els motius exposats no accedeixen al mercat laboral ni tenir independència econòmica per trencar relacions de maltractament amb les seves parelles. La Renda bàsica com una eina vàlida per la transformació social i el repartiment efectiu de la riquesa és fonamental per aquests objectius. Reivindiquem el dret a una renda suficient de subsistència per totes les persones sense contrapartides, en especial per les dones treballadores i migrants, per garantir la seva autonomia bàsica a la societat.

10. Igualtat efectiva entre empleats i empleades al servei d'Administracions Públiques

El treball públic garanteix formalment l'accés igualitari entre homes i dones, però l'activitat de les dones en ell s'orienta en àmbits molt concrets. Dades del Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques per 2018 mostren que el 69% dels integrants al servei de l'Administració Pública Estatal són homes front al 31% de les dones. En les àrees de Sanitat i Educació, treballen les dones en percentatges molt superiors als homes: el 70% dels treballs en docència no universitària són ocupats pper dones i en Institucions Sanitàries, les dones ocupen el 74,34% dels llocs. No és casual que en els sectors públics més feminitzats la temporalitat sigui una nota característica, i és que del total dels funcionaris interins en docència no universitària, el 65% són dones. Tampoc és casual que les dones s'incorporin en aquests àmbits tant del sector públic, atès que les dones accedeixen al mercat laboral amb una formació molt vinculada a la seva tasca història de la llar i les cures i, per tant, els empleadors també busquen un perfil feminitzat d'empleat. D'altra banda, les dones no estan representades en les esferes de direcció de l'Estat, atès que del tot de Direccions Generals i Secretaries generals tècniques, només el 39% les



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgtcatalunya.cat

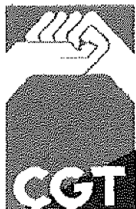
ocupen dones.

No obstant, la lògica capitalista de les relacions laborals s'endinsa cada cop més en el treball del sector públic provocant entre altres coses, que es busqui benefici de l'activitat pública i que, per tant, les places fixes no es consolidin o que es recorri a fórmules de contractació més precàries, com els contractes d'interinitat o la presència en augment del personal laboral. És a dir, el treball públic és cada cop més temporal i inestable i en conseqüència, més feminitzat. I és que segons dades de l'EPA 2018, el 67,5% del treball públic creat en 2018 és temporal, sent les dones les més afectades, atès que el 28,4% de les dones en el treball públic ocupa un treball de caràcter temporal, front al 18,6% dels homes.

Respecte del treball funcionarial, 298.380 homes serveixen a l'Administració Pública Estatal i només ho fan 117.897 dones. No obstant, en quant al personal laboral, la distància entre homes i dones disminueix: 50.469 homes front a 34.114 dones. Aquestes dades venen a reflectir que les fórmules més garantistes de treball públic són copades especialment per homes, mentre que en les vies d'accés més precàries, la presència de dones augmenta de forma evident. La igualtat entre els empleats al servei de les Administracions Públiques, per tant, és una igualtat formal, no és material ni efectiva.

11. Igualtat de les dones en l'accés de béns de consum bàsics i sostenibilitat

La situació laboral de les dones no és una circumstància aïllada de la situació domèstica o la violència masclista, sinó que es relacionen i es retroalimenten entre si. A la vegada que es precaritza el treball el treball de les dones i disminueix el seu poder adquisitiu, incrementen els béns bàsics per la vida: l'habitatge i els subministres bàsics com la llum, l'aigua i el gas. En concret, el rebut de la llum a l'Estat espanyol és dels més elevats de la zona Euro mentre que, segons les dades de l'Eurostat per 2018, els salaris en el nostre país es troben gairebé un 20% per sota de la mitjana europea. Respecte de l'habitatge, l'estat espanyol és el país de la OCDE els ciutadans del qual han de dedicar més part dels seus salaris a tenir un sostre, atès que al voltant del 53% de la població destina a aquesta necessitat bàsica més del 30% de les seves rendes, segons dades de la OCDE pel 2017. En aquest context de pobresa generalitzada, la precarietat sistèmica de les dones de classe treballadora impacta en l'accés als béns de consum bàsic dins les llars: l'increment dels preus dels béns necessaris condemna a les dones encara més en l'àmbit domèstic, on les dones



Confederació General del Treball de Catalunya (CGT)

Comitè Confederal – Secretariat Permanent

Burgos 59 bxs - 08014 Barcelona - Telèfon: 93 512 04 81

Web: www.cgtcatalunya.cat – E m@il: spccc@spcgctcatalunya.cat

desenvolupen les tasques de criança, cura de majors o familiars malalts i abastiment i neteja de la llar, etc.

La pobresa crònica de les dones treballadores contrasta amb els impostos suportats pels articles d'higiene bàsica per les dones que segueixen incloent l'IVA del 10% front al 4% dels articles de primera necessitat. D'igual forma, la discriminació entre homes i dones en el consum bàsic és visible amb l'anomenada «taxa rosa», és a dir, productes dirigits a dones tenen preus majors respecte dels mateixos articles dirigits al consum masculí. A més, al contrari que els salaris, el preu dels articles de consum bàsic no disminueix, dons l'Estat prioritza els beneficis de les empreses front al benestar social.

Els poders públics no s'han centrat en solucionar l'accés desigual als béns bàsics ni tampoc han procurat un accés i producció equilibrades i sostenibles pel medi ambient. Igualment han incentivat la producció i el consum descontrolats al mateix temps que apuntalaven la precarització i empobriment de la classe treballadora, i en especial de les dones, gràcies a les successives reformes laborals aprovades pels diferents Governos des del començament de la crisi econòmica.