

David Bondia Garcia

## **RESOLUCIÓ DEL SÍNDIC DE GREUGES REFERENT A LA QUEIXA RELATIVA A LES MESURES PER EQUILIBRAR LA PRESENCIA D'HOMES I DE DONES EN DETERMINADES PROFESSIONS EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA**

### **Descripció dels fets objecte de la queixa**

En data 26 de juny de 2020, el ciutadà, a través de l'Oficina per la No Discriminació, va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava que l'Ajuntament no utilitzava un criteri de reserva de places per a homes en convocatòries d'ocupació pública de professions amb una clara majoria de dones, com, per exemple, auxiliars administratius, o personal d'escoles bressol. En canvi, en altres convocatòries de llocs de treball clarament masculinitzats, com ara la Guàrdia Urbana, es reserva a les dones un 40 % de les places que s'ofereixen.

### **Actuacions fetes**

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient estudiant els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els principis de bona Administració per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Examinats el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va valorar la conveniència de dirigir-se a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu per tal de conèixer el tractament i les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

En data 17 de març de 2021 es va sol·licitar a l'organisme corresponent la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

### **Resposta dels òrgans afectats**

En data 29 de setembre de 2021 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada en què s'exposa que, actualment, les categories professionals amb una representació del gènere femení superior al 80% són:

- Educador/a escola bressol
- Tècnic/a mitjà/ana de treball social
- Tècnic/a mitjà/ana d'educació social
- Tècnic/a superior en psicologia
- Tècnic/a superior en pedagogia

A continuació puntualitzen que no s'apliquen mesures de discriminació positiva vers els homes en les convocatòries d'oferta pública de les categories anteriorment esmentades, i que tampoc s'apliquen mesures de discriminació positiva en la resta de categories, algunes d'elles representades pel gènere masculí en un percentatge superior al 80 %, com és el cas de bomber/a SPEIS.

Indiquen que les úniques mesures de discriminació positiva que s'apliquen en les convocatòries d'oferta pública i/o promoció interna de l'Ajuntament, són referides a les categories que es detallen a continuació, i que tenen una representació masculina superior al 80 %:

- Agent de la Guàrdia Urbana
- Caporal/a de la Guàrdia Urbana
- Sergent/a de la Guàrdia Urbana
- Sotsinspector/a de la Guàrdia Urbana

Assenyalen que aquesta mesura es va començar a aplicar l'any 2020 per donar compliment a la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient, que afegeix una disposició addicional vuitena a la Llei 16/1991, de policies locals, a través de l'article 108, en què es disposa que les convocatòries per accedir a les diferents categories de policies locals aprovades a partir de l'1 de gener de 2020, han de determinar el nombre de places que s'han de proveir per dones per complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives, i que limita a un màxim del 40 % en la reserva de places convocades, i disposa que el criteri de preferència que es regula no s'aplicarà si en el cos, l'escala i la categoria objecte de la convocatòria hi ha una presència de funcionàries dones igual o superior al 33 %.

## **CONSIDERACIONS**

L'objecte d'aquesta queixa és la manca d'aplicació de mesures positives vers els homes, en aquells processos selectius en què hi ha una representació superior de dones que d'homes.

És conegut que la igualtat entre dones i homes a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional és un principi fonamental de la Unió Europea, plasmat en els tractats constitutius i en les directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte entre dones i homes. També, per l'Organització Internacional del Treball (OIT), l'equitat de gènere és una qüestió de drets humans. L'OIT afirma que, mentre existeixi discriminació per diversos motius, com el gènere, no pot haver respecte efectiu als drets humans ni una verdadera democràcia.

Per a l'estudi d'aquesta queixa, es fa necessari partir de les dificultats que les dones han trobat, i encara troben, per arribar a la igualtat real i efectiva en els diferents àmbits de la vida, especialment en el laboral. No podem obviar que les dones en l'àmbit del treball, per raons culturals i socials sobre les quals no entrarem, parteixen d'una posició sensiblement desfavorable vers els homes, i que els oficis que tenen més representació femenina acostumen a tenir condicions més precàries. Així, la implementació d'accions positives en favor de les dones en el món laboral neix amb l'objectiu de promoure les mesures necessàries per corregir aspectes de la discriminació de què han estat objecte històricament, i fomentar la seva participació en àmbits on fins fa poc havien estat excloses, com ara en l'àmbit de la seguretat.

David Bondia Garcia

La implementació d'accions positives no s'ha escapat de la controvèrsia i el debat, ja que **suposen una excepció al principi d'igualtat general**. Ara bé, els tribunals han consolidat jurisprudència respecte de la igualtat de tracte en el terreny laboral, i s'han mostrat favorables sempre que les accions positives es concretin en una escala professional determinada i que, a igualtat de currículum professional, es triï el gènere menys representat.

Existeix una abundant normativa internacional i comunitària en aquest àmbit i, encara que no ens estendrem en aquest aspecte normatiu, sí que considerem adient citar-ne algunes, com ara la "Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona", aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides l'any 1974, que explicitava que "**l'adopció de mesures especials de caràcter temporal, dirigides a accelerar la igualtat de fet entre homes i dones, mai poden considerar-se com un acte discriminatori respecte dels homes**". En aquest sentit es pronuncia la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOI), quan autoritza l'aplicació de mesures a favor de les dones per tal de corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes, mentre es mantinguin aquelles situacions de desigualtat (art. 11).

Fins aquí ens hem centrat en l'argumentació de mesures positives vers les dones per afavorir la seva incorporació al mercat de treball, especialment en aquells sectors masculinitzats, i que justifiquen accions com la reserva del 40 % de places que s'ofereixen per formar part del cos de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona, que està imposada per la corresponent normativa sectorial (Llei de policies locals).

Ara bé, el que planteja el promotor de la queixa és la **manca d'un criteri similar que afavoreixi la incorporació dels homes en sectors laborals feminitzats**.

És cert que la normativa d'aplicació sobre la igualtat de gènere, com ara el Tractat d'Amsterdam de 1997 (art. 119) o la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (art. 23), fan referència a la necessitat d'oferir avantatges concrets a favor del sexe menys representat, sense referir-se expressament al femení o al masculí.

En aquest sentit, la LOI parla d'una **composició equilibrada de la presència de dones i homes en les diferents professions**, i concreta en la disposició addicional primera que s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 %

En l'informe que el consistori ha dirigit a la Sindicatura de Greuges, es mencionen diverses categories professionals amb una representació del gènere femení superior al 80 %. Per tant, ens podem referir clarament a professions feminitzades i poc equilibrades dins del consistori. Es tracta de professions de l'àmbit social i de la cura, en què els homes acostumen a tenir poca representació, malgrat que en cap moment s'han imposat límits a la seva participació en els processos selectius. Tot i així, si consultem les dades de persones inscrites en aquestes convocatòries, observem una baixa participació del gènere masculí. A tall d'exemple, en els processos de selecció de tècnic/a superior en pedagogia i de tècnic/a mitjà/ana de treball social (dues de les

categories professionals feminitzades), en el primer cas, de les 133 persones aspirants únicament 16 són homes; i en el segon cas, de les 958 persones aspirants, només 102 són homes.

Això ens ha de portar a reflexionar sobre una problemàtica de base com és la formació reglada i no reglada en determinades professions ja que, probablement, totes aquelles activitats professionals que estan feminitzades coincideixen amb una baixa participació masculina en l'àmbit formatiu. I a la inversa succeeix en professions masculinitzades. Per tant, considerem que **cal una transformació profunda de base social per canviar els estereotips sobre el gènere en les diferents vocacions**. Una transformació en què s'han d'involucrar tots els sectors i que ha de partir de l'àmbit educatiu.

L'Ajuntament de Barcelona compta amb el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprovat per acord plenari del 30 d'octubre de 2020, en què es defineixen mesures tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de gènere. Aquest instrument és resultat de la negociació entre l'organització i la representació sindical. Entre les mesures del Pla d'igualtat municipal es troba la d'"Avançar cap a la distribució més paritària en les diverses categories municipals i específicament respecte de les categories més masculinitzades" (M8).

Per tant, aquesta Sindicatura entén que tenen cabuda la implementació d'accions dirigides a aconseguir una distribució més equitativa del conjunt de la plantilla municipal, tant pel que fa a la segregació horitzontal (dins de la mateixa categoria) com a la segregació vertical (dins dels llocs de responsabilitat).

D'acord amb el literal del Pla d'igualtat municipal, "és un instrument viu, adaptable i, per tant, en el si de la Comissió Tècnica d'igualtat i de la Comissió Paritària de Seguiment podran procedir a la negociació sobre les adaptacions necessàries". A aquests òrgans, per tant, els correspon fer un seguiment de la implementació del Pla, i elaborar propostes sobre les mesures que s'han de dur a terme per aconseguir la seva finalitat. Precisament, un dels indicadors de resultats del Pla es refereix a les accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals i àrees.

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta Municipal de Barcelona i el Reglament que regula aquesta institució, aquesta Sindicatura té com a missió valorar si s'ha produït un greuge i, considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, l'actuació de la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** ha estat ajustada a dret pel que fa a la implementació de mesures positives per facilitar l'accés de la dona a alguns llocs de treball masculinitzats. Això no obstant, també disposa d'eines per avaluar si la presència de dones i homes en les diferents categories professionals és equilibrada.

David Bondia Garcia

En conseqüència, emeto la següent decisió:

- **Recomanar** a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu que es revisi l'existència de biaix de gènere en els diferents nivells professionals i grups de titulació de la plantilla municipal, i que es posi en valor la presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals, d'acord amb el III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona.
- **Recomanar** a la Regidoria d'Educació que estudiï la possibilitat de dur a terme accions, des de l'àmbit educatiu, per revertir els estereotips sobre gènere en les diferents vocacions, en corresponsabilitat amb altres administracions amb competències educatives.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i del seu contingut s'informarà la persona interessada.

Barcelona, febrer de 2022