

*Des de la **Plataforma de Gestió Ciutadana de Barcelona (PGC)** es va realitzar una enquesta a tots els projectes que formen part de la mateixa per poder tenir una imatge de la situació dels drets laborals de les persones treballadores als diversos equipaments.*

Aquest document és el resum de la dita enquesta.

*Han respost a l'enquesta **32 projectes** diferents de **9 dels 10 districtes** de la ciutat de **Barcelona**.*

*Actualment hi ha al voltant de **50 entitats vinculades a la Plataforma i a la ciutat** hi ha uns **70 equipaments gestionats per conveni de gestió cívica**.*

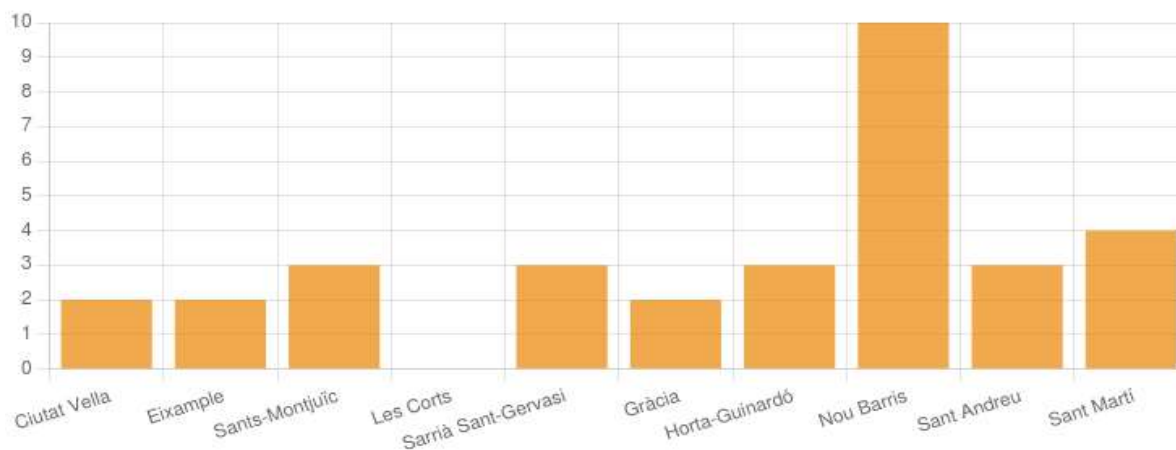
Així que la representativitat dels resultats de l'enquesta creiem que és prou significativa.

ÍNDIX DE PREGUNTES

1. A quin districte us trobeu?
2. Quin és el vostre conveni laboral?
3. Des de l'entitat s'apliquen millores sobre aquest conveni?
4. Quines?
5. Quines són les categories del personal treballador de l'equipament?
6. Complementeu el sou de les treballadores amb fons propis de l'entitat?
7. L'entitat disposa de Carta de Relacions Laborals o de règim intern que la incorpori?
8. Si heu marcat "Sí" ens podeu explicar una mica més?
9. A banda d'aquests documents heu impulsat pràctiques per millorar les condicions laborals?
10. Com apliqueu les pujades de l'IPC?
11. L'entitat té contractats serveis econòmics (COOP57 / altres) per fer front a avançaments de nòmines?
12. Considereu que valdria la pena que la PGC treballés per un conveni propi de les treballadores de projectes de gestió ciutadana?
13. Volum de treballadores per gènere
14. Percentatges de treballadores segons gènere i tipus de jornada
15. Percentatges de treballadores segons gènere i categoria laborals
16. Conclusions

1. A QUIN DISTRICTE US TROBEU?

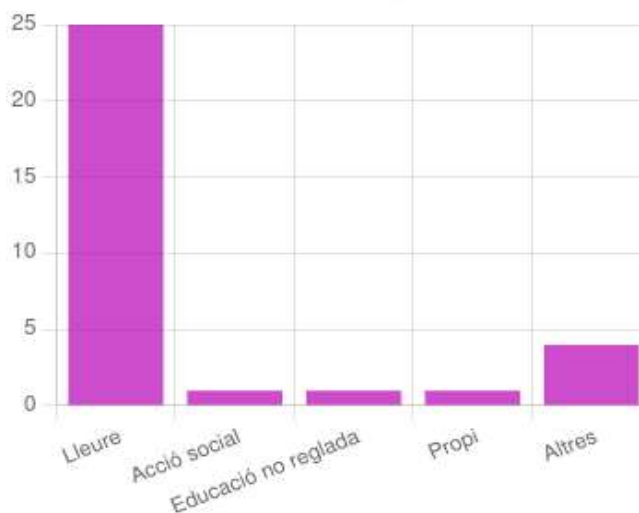
La pregunta sobre la ubicació territorial dels projectes de gestió ciutadana dona alguna informació, com el fet que el model es troba majoritàriament estès a tota la ciutat. Tot i això sí que destaquen algunes diferències, amb districtes amb molts projectes, com **Nou Barris, on hem tingut fins a 10 respostes, o per contra Les Corts, sense cap resposta.**



Projectes de gestió cívica segons districte

2. QUIN ÉS EL VOSTRE CONVENI LABORAL?

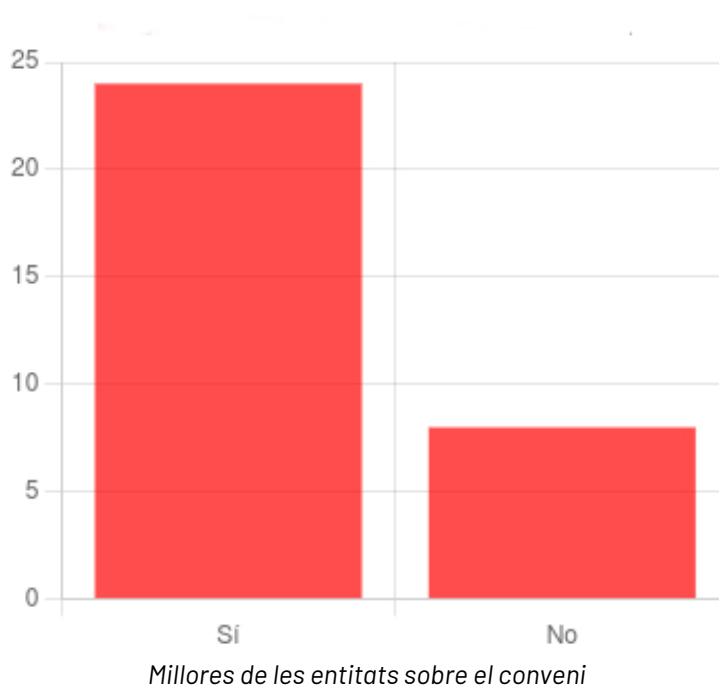
Els projectes que han contestat a l'enquesta majoritàriament es troben al **Conveni de Lleure** (25). Tot i això també n'hi ha d'altres que, segons la tipologia de l'equipament o projecte, es troben a convenis diferents: Acció social (1), Educació no reglada (1) Locals d'espectacles (1) i d'Altres (3). Destacar també, de les entitats que ha respost al formulari, (1) disposa de conveni propi.



Projectes de gestió cívica segons conveni laboral

3. DES DE L'ENTITAT S'APLIQUEN MILLORES SOBRE AQUEST CONVENI?

De les 32 entitats que han contestat a l'enquesta 24 apliquen algun tipus de millora sobre el conveni, un 75%.



4. QUINES?

Pel que fa a les diverses millores per sobre de conveni que apliquen algunes entitats, es podrien agrupar en quatre àmbits: Retribucions; Baixes i permisos; Flexibilitat horària i Vacances.

4.1. Retribucions

- Algunes entitats actualitzen els sous en funció de les pujades del IPC.
- Diverses entitats paguen sous per sobre conveni. El percentatge d'increment però oscil·la entre un 5% i un 30% més.

4.2. Baixes i permisos

Algunes entitats ofereixen cobertures extres per a les baixes. Alguns dels exemples concrets són els següents.

- 15 dies com a màxim a l'any sense treballar ni demanar la baixa mèdica.
- 1 dia lliure retribuït al mes per a persones menstruants.
- 4 setmanes més de les que marca el govern pel que fa a les baixes maternals i paternals.

- Sou complet en cas de baixes.
- 68h de permís retribuït per a jornades complertes i equivalent per a parcials.

4.3. Flexibilitat horària

- Compensacions d'hores.
- Mesures de conciliació de temps laboral.

4.4. Vacances

- No considerant 30 dies naturals sinó 22 laborals.
- Dies de vacances extres durant el Nadal i durant la Setmana Santa.

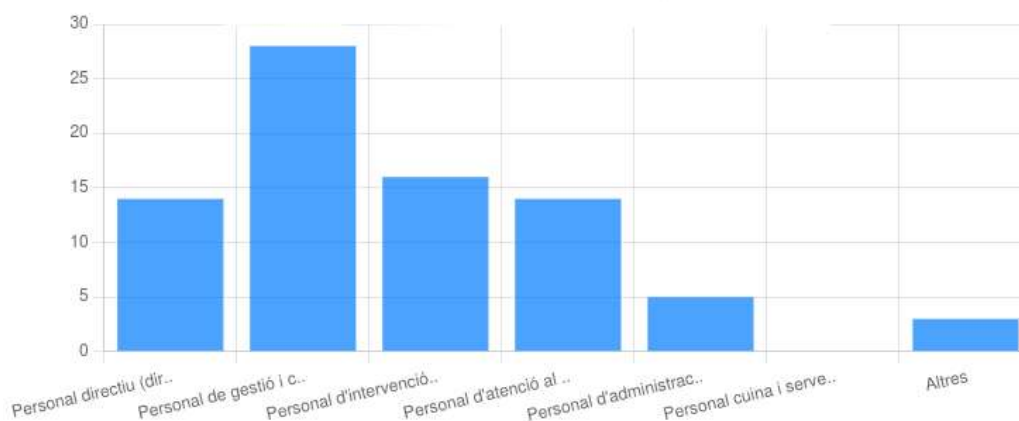
5. QUINES SÓN LES CATEGORIES DEL PERSONAL TREBALLADOR DE L'EQUIPAMENT?

De les 32 entitats que han contestat l'enquesta 25 estan amb conveni de lleure i per tant tenen les categories que es plantejaven a l'enquesta. De les altres 7 entitats que estan amb d'altres convenis 6 han marcat que tenien treballadores amb categories equivalents i 1 ha marcat d'altres. Així s'ha fet l'estadística sobre 31 entitats.

En el còmput total el percentatge de categories presents a cada projecte és el següent:

- **Personal directiu** - 45%
- **Personal de gestió** - 90%
- **Personal d'intervenció** - 52%
- **Personal d'atenció al públic** - 45%
- **Personal d'administració** - 13%

Pràcticament totes les entitats tenen «Personal de gestió», mentre que per a les categories: «Personal d'intervenció», «Personal directiu» i «Personal d'atenció al públic» només són presents a la meitat. Pel que fa al «Personal d'administració» és una categoria pot emprada.

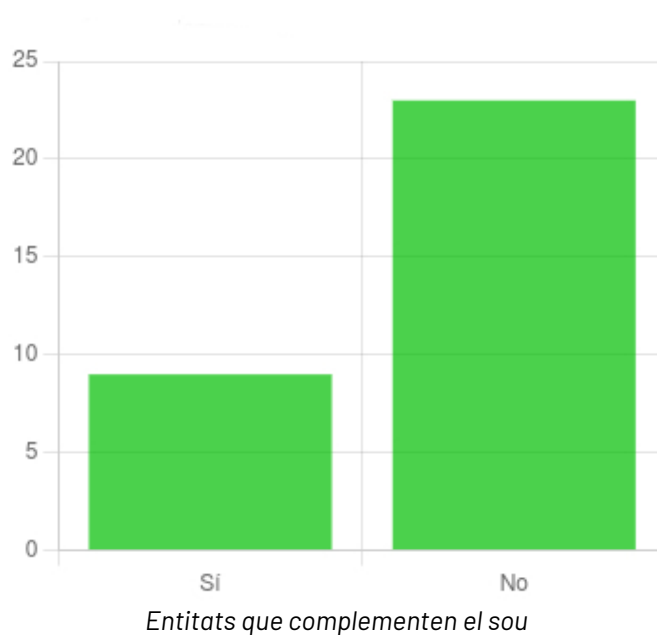


Treballadores segons la categoria laboral

6. COMPLEMENTEU EL SOU DE LES TREBALLADORES AMB FONTS PROPIS DE L'ENTITAT?

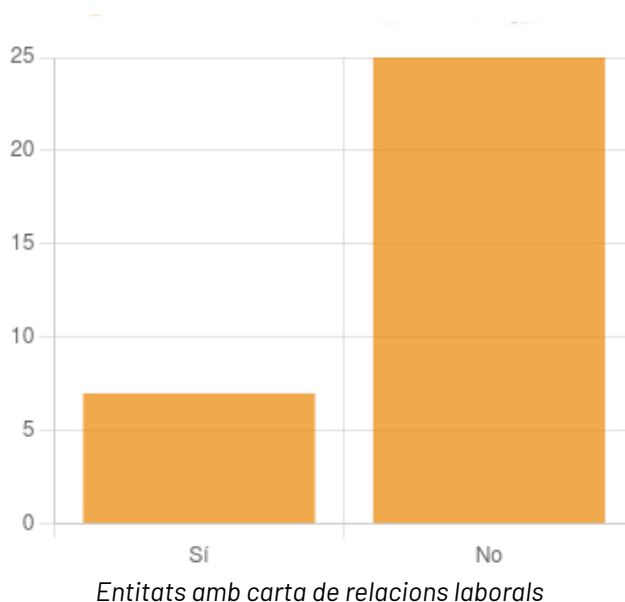
Majoritàriament les entitats no complementen el sou de les treballadores amb fons propis de l'entitat. Així han contestat 23 entitats, un 72%.

De totes formes destacar que també hi ha 9 entitats, un 18% del total, que sí que ho fan. Entre aquestes algunes de les que o bé tenen una trajectòria més llarga o un volum més gran.



7. L'ENTITAT DISPOSA DE CARTA DE RELACIONS LABORALS O DE RÈGIM INTERN QUE LA INCORPORI?

Pel que la Carta de Relacions Laborals la majoria de projectes, 25, un 78% no en tenen.



8. SI HEU MARCAT "SÍ" ENS PODEU EXPLICAR UNA MICA MÉS?

Hi ha 7 entitats, un 12% del total, que sí tenen Carta de Relacions Laborals, en alguns casos dins del Règim Intern de l'entitat.

S'hi recullen temes ja citats com: les retribucions, les hores extres o les baixes, però també d'altres com la forquilla salarial els deures de les treballadores i lligats a les cures, ja sigui entre l'equip o amb la resta de la comunitat.

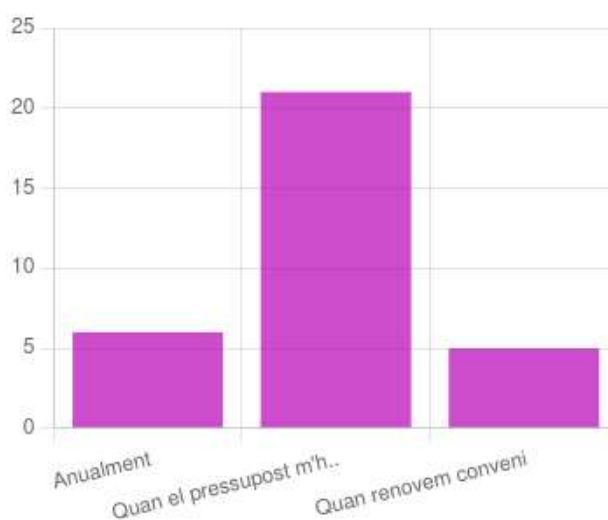
9. A BANDA D'AQUESTS DOCUMENTS HEU IMPULSAT PRÀCTIQUES PER MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS?

A les diverses entitats s'han impulsat pràctiques sovint comunes, entre les quals les següents:

- Totes aquelles lligades a les cures entre l'equip treballador, com per exemple facilitant sessions de treball, o fent mediació entre les treballadores.
- Engegant processos de reorganització laboral, revisant els encàrrecs i les tasques encomanades a les treballadores. Cal destacar que són diverses les entitats que han redistribuït tasques per tal que recaiguin sobre tot l'equip. Especialment algunes com atenció al públic.
- Moltes entitats han equiparat categories laborals, especialment pel que fa a les més baixes.
- També en aquest àmbit algunes entitats treballen per promoure la horitzontalitat i la coresponsabilitat de tot l'equip. Una de les entitats, en aquest sentit, ha fet un Pla d'Igualtat.
- Hi ha iniciatives per facilitar la conciliació, com per exemple facilitant el teletreball quan és possible o facilitant la flexibilitat horària. Una ha recollit les mesures en un Pla de Conciliació.
- Una altra de les mesures indicades és la promoció interna.
- També s'ha indicat la remuneració del dia de vaga del 8M.

10. COM APLIQUEU LES PUJADES DE L'IPC?

De les 32 entitats que han contestat 21, un 66%, afirmen que apliquen les pujades del IPC als sous quan el pressupost de l'entitat ho permet; 6, un 19%, ho fan anualment i 5, un 16%, ho fan quan renoven conveni.



Aplicació de les pujades del IPC

11. L'ENTITAT TÉ CONTRACTATS SERVEIS ECONÒMICS (COOP57 / ALTRES) PER FER FRONT A AVANÇAMENTS DE NÒMINES?

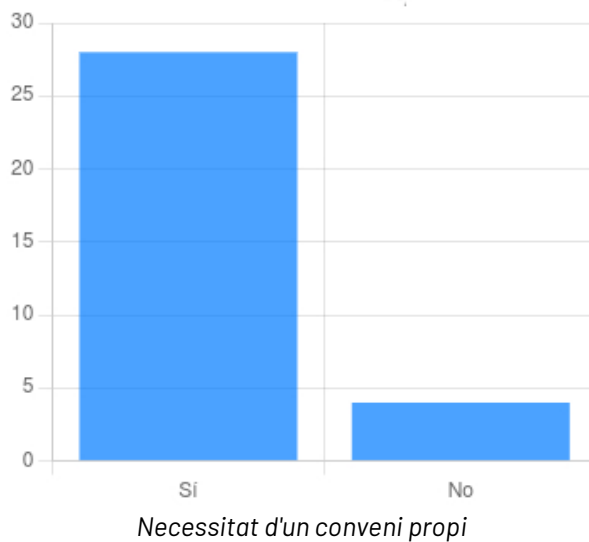
De les 32 entitats que han contestat l'enquesta 11, un 34%, tenen contractats serveis econòmics per poder fer front als avançaments de les nòmines. Una problemàtica causada per l'administració per l'endarreriment en els pagaments de les subvencions, sovint per temes burocràtics.

Un greuge comparatiu respecte als equipaments gestionats per empreses que penalitza a les entitats sense ànim de lucre i, en conseqüència, posa en risc l'estabilitat de les treballadores. I que, en paral·lel repercuteix negativament en l'economia dels projectes, ja que diners públics que es podrien dedicar a l'activitat del centre, s'han de dedicar al retorn dels crèdits.



12. CONSIDEREU QUE VALDRIA LA PENA QUE LA PGC TREBALLÉS PER UN CONVENI PROPI DE LES TREBALLADORES DE PROJECTES DE GESTIÓ CIUTADANA?

La majoria de les entitats que han contestat a l'enquesta, 28, un 87,5% consideren que valdria la pena treballar, com a Plataforma, per poder desenvolupar un conveni propi dels projectes de gestió ciutadana.



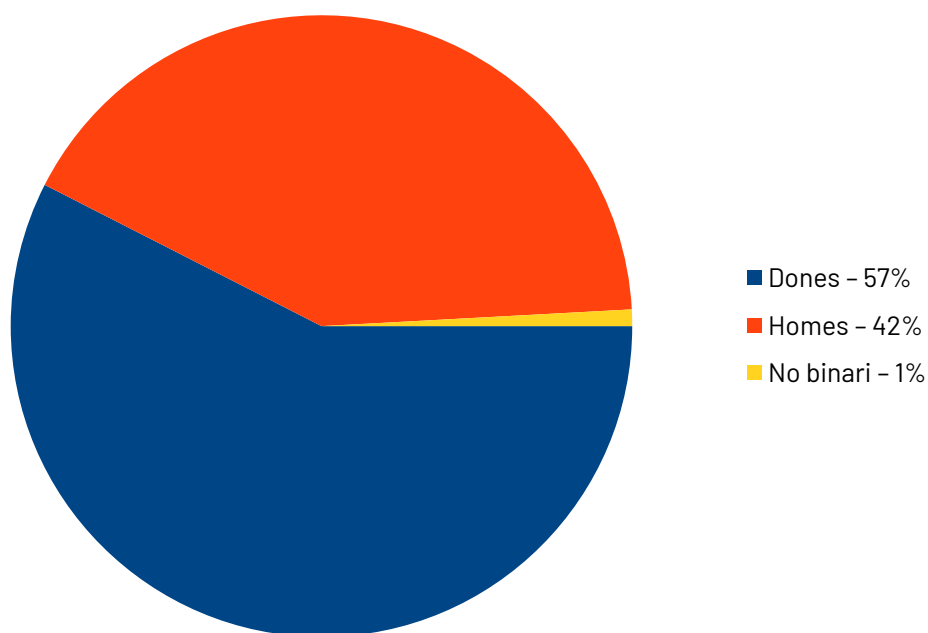
RESULTATS DE LA SEGONA ENQUESTA

Després de la primera enquesta des del grup impulsor es va detectar que ens mancaven dades per poder analitzar també la situació dels treballadors i les treballadores en relació al gènere. Per aquest motiu es va realitzar una segona enquesta que pogués completar la primera.

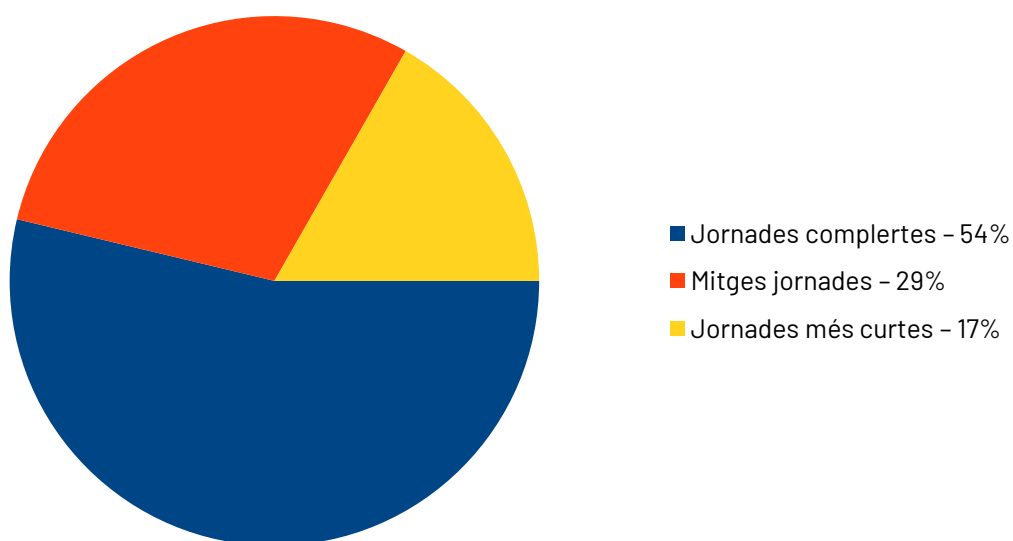
A aquesta segona enquesta han respost **29 projectes** que, en global, sumen **233 persones treballadores**, un espectre prou ampli com per copsar el que passar als equipaments amb gestió cívica a la ciutat.

13. VOLUM DE TREBALLADORES PER GÈNERE

De les 233 persones treballadores trobem que hi ha: **134 dones (57%), 97 homes (42%) i 2 (1%) de gènere no binari**. Pel que podem veure que el treball als equipaments de gestió cívica. Aquesta primera gràfica és interessant per que també serveix com a referència per comparar les proporcions pel que fa a categories laborals i tipus de jornada.



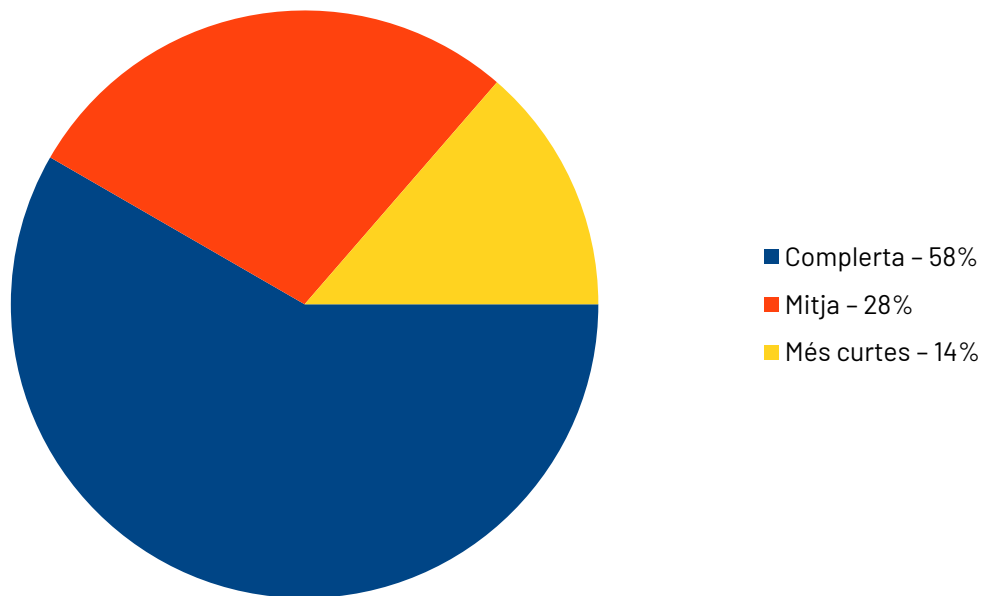
Treballadores segons el gènere



Tipus de jornades laborals

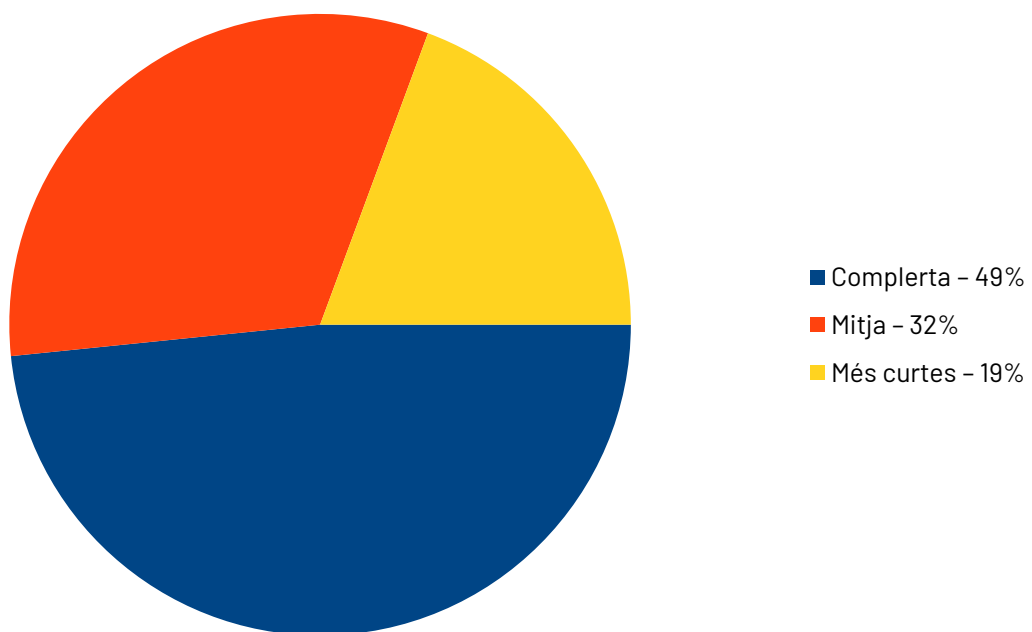
14. PERCENTATGES DE TREBALLADORES SEGONS GÈNERE I TIPUS DE JORNADA

PERCENTATGES DEL TIPUS DE JORNADA A LES DONES



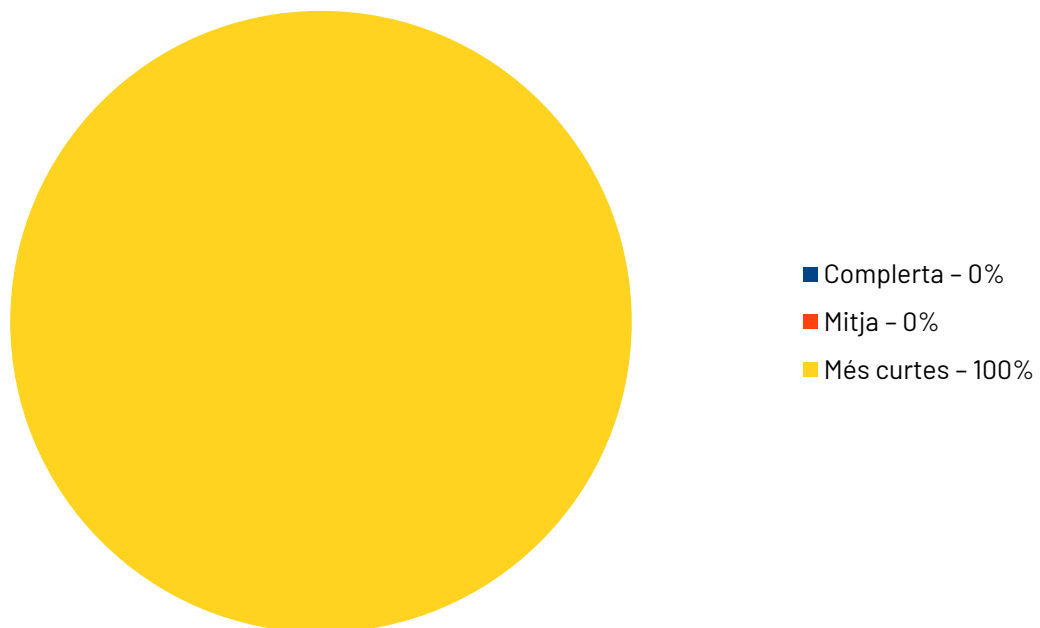
Percentatges del tipus de jornada entre les dones

PERCENTATGES DEL TIPUS DE JORNADA ALS HOMES



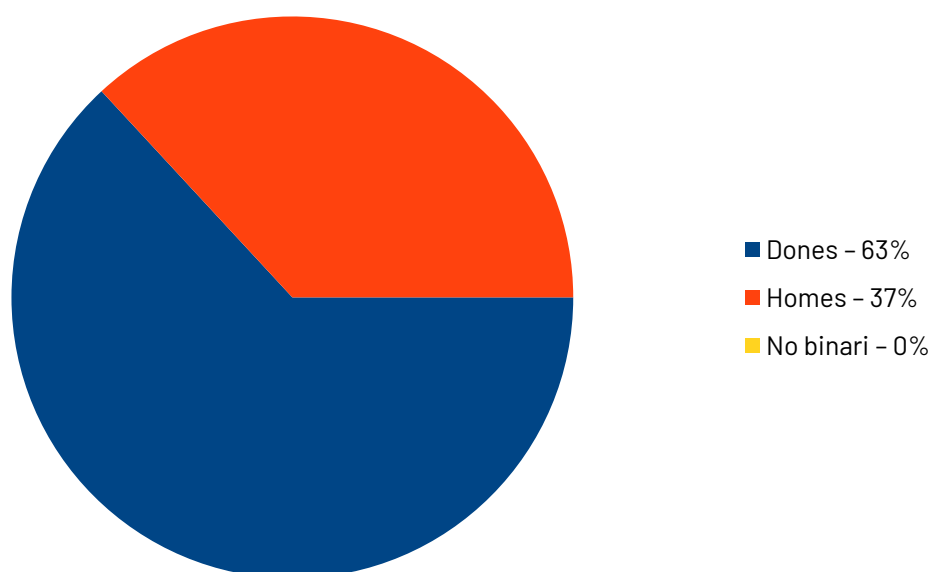
Percentatges del tipus de jornada entre homes

PERCENTATGES DEL TIPUS DE JORNADA A LES PERSONES NO BINÀRIES



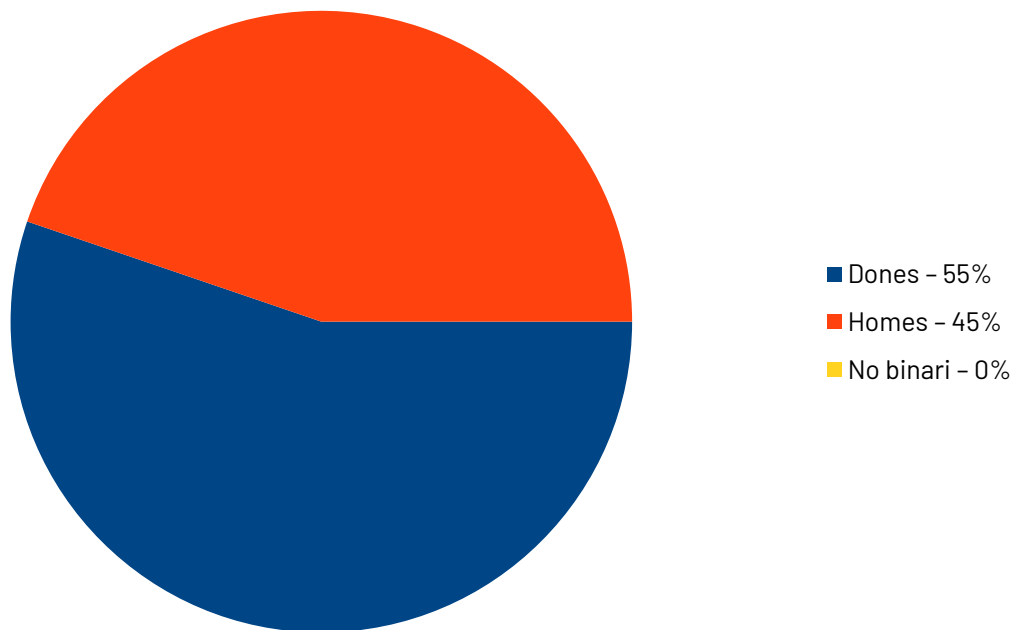
Percentatges del tipus de jornada entre les persones no binàries

JORNADES COMPLERTES



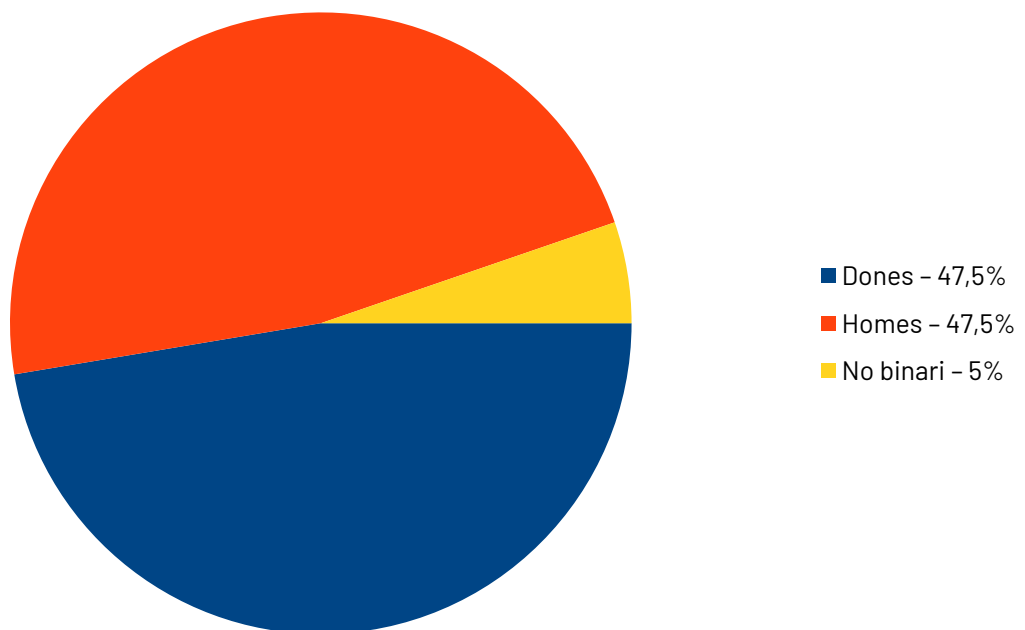
Jornades complertes segons gènere

MITGES JORNADES



Mitges jornades segons gènere

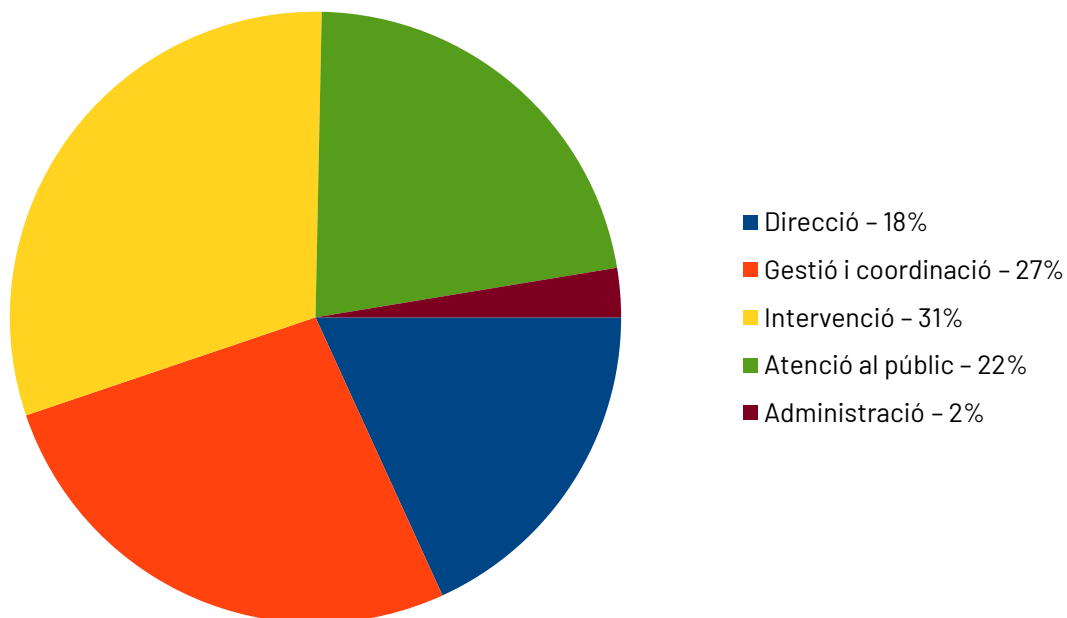
JORNADES MÉS CURTES



Jornades més curtes segons gènere

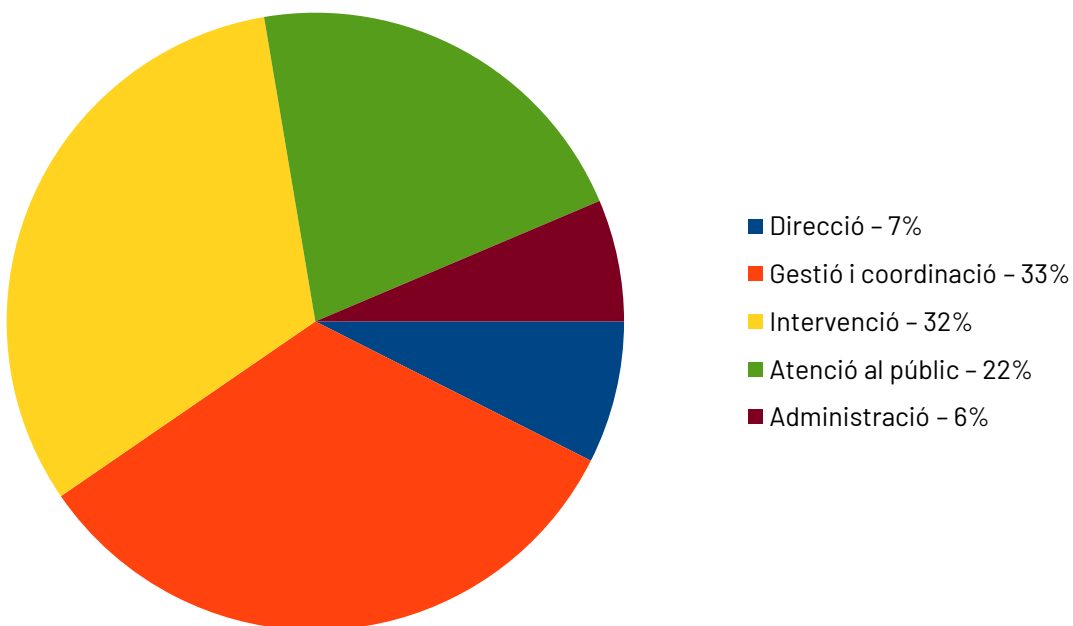
15. PERCENTATGES DE TREBALLADORS SEGONS GÈNERE I CATEGORIA LABORALS

PERCENTATGES DE LES CATEGORIES LABORALS A LES DONES



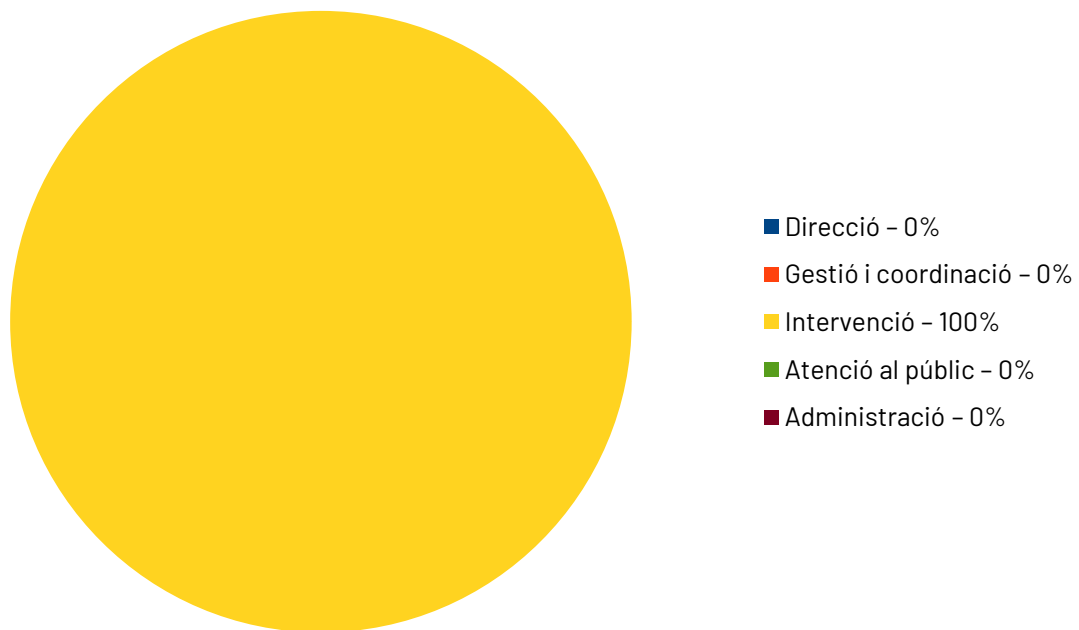
Percentatges de les categories laborals entre les dones

PERCENTATGES DE LES CATEGORIES LABORALS ALS HOMES



Percentatges de les categories laborals entre els homes

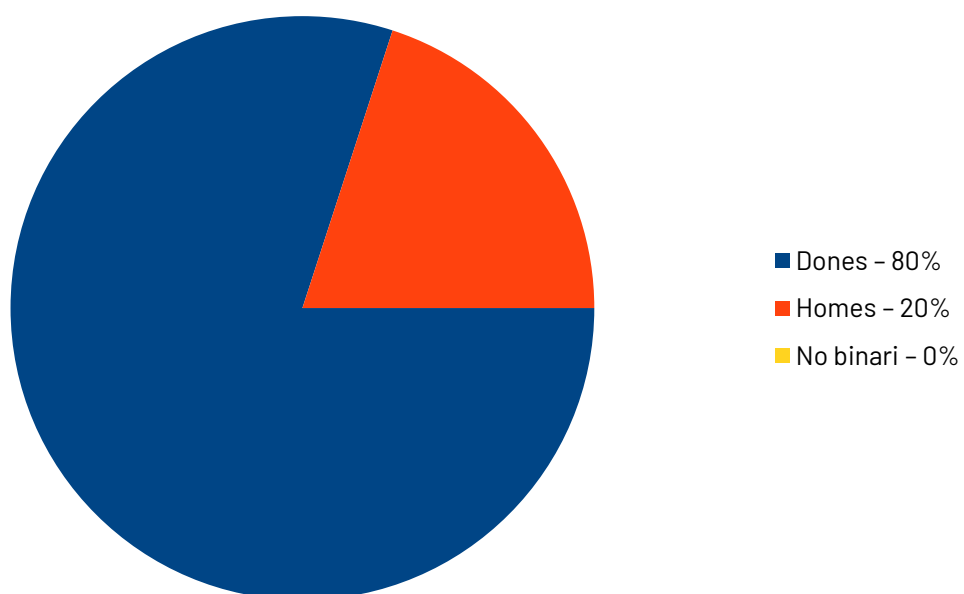
PERCENTATGES DE LES CATEGORIES LABORALS ENTRE LES PERSONES NO BINÀRIES



Percentatges de les categories laborals entre les persones no binàries

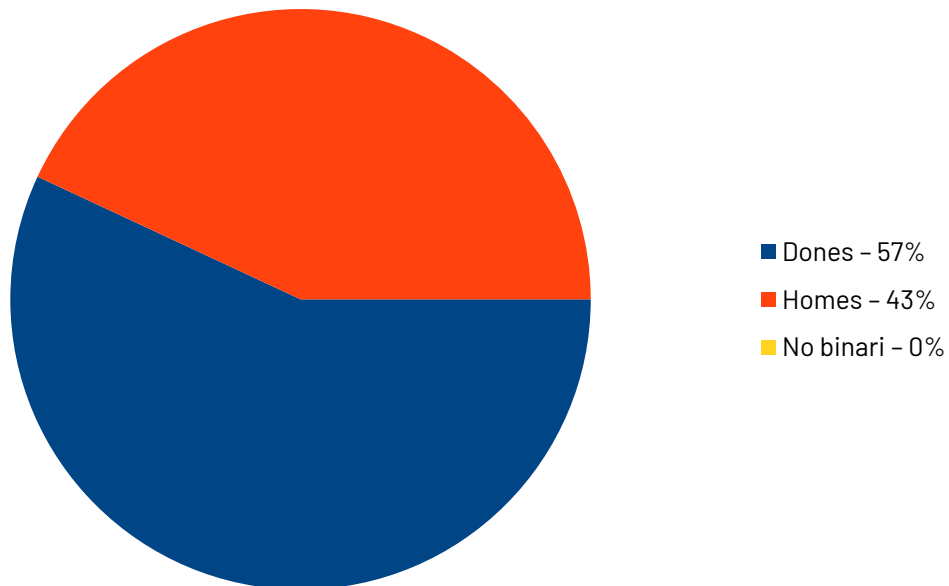
GÈNERE SEGONS LES CATEGORIES LABORALS

Direcció



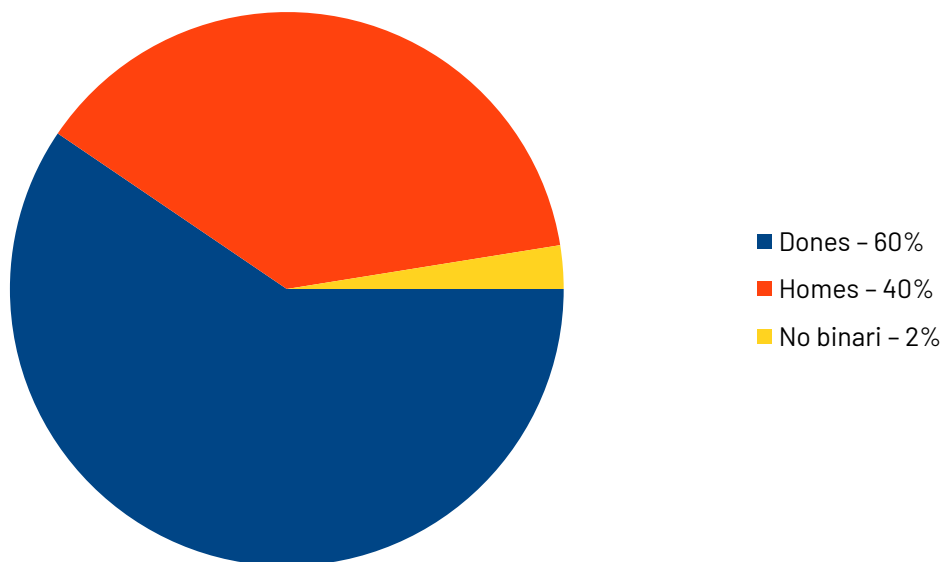
Percentatge per gènere a la categoria Direcció

Gestió i coordinació



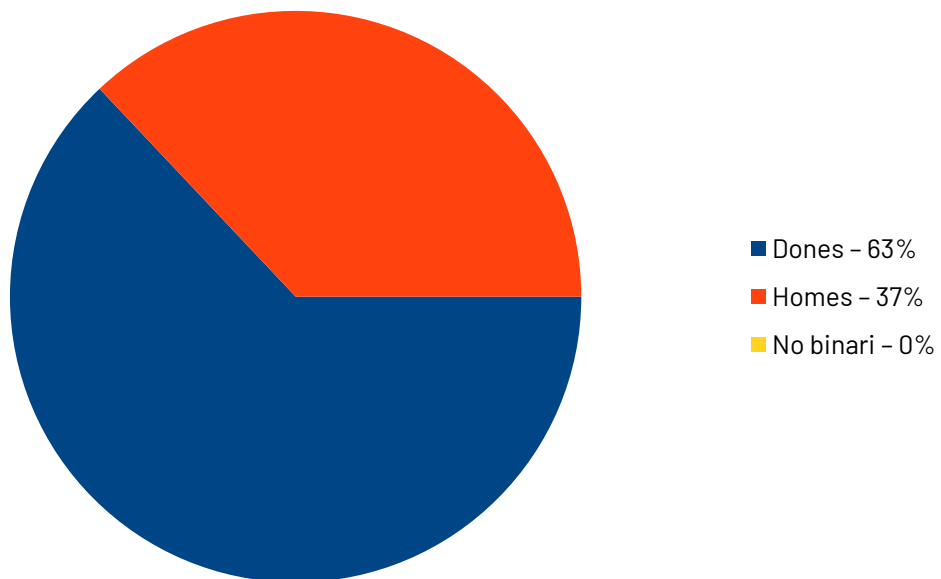
Percentatge per gènere a la categoria Gestió i coordinació

Intervenció



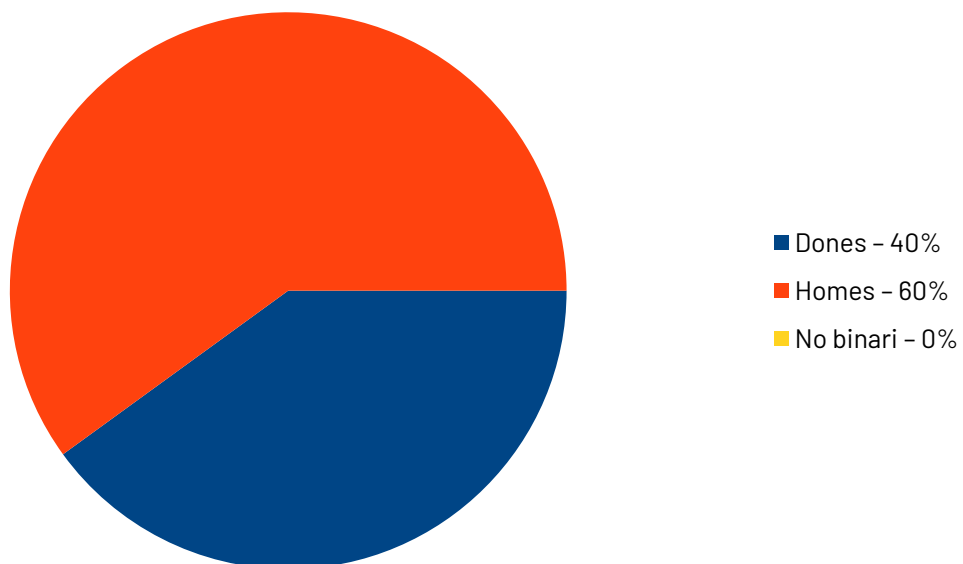
Percentatge per gènere a la categoria Intervenció

Atenció al públic



Percentatge per gènere a la categoria Atenció al públic

Administració



Percentatge per gènere a la categoria Administració

16. CONCLUSIONS

La majoria de les treballadores dels equipaments de gestió cívica de la ciutat de Barcelona estan sota el conveni de lleure, un conveni que no està pensat per les tasques que aquestes treballadores realitzen i que acaba precaritzant.

Destacar que es tracta de treballs força feminitzats, ja que el 57% de les treballadores són dones, i amb un percentatge molt de jornades curtes, entre les mitges jornades i les que encara són més reduïdes, sumen un 46% del total.

Gran part de les entitats que gestionen aquests equipaments han impulsat algunes millores en les condicions laborals en aspectes com: sous, baixes, conciliació o vacances, per situar-se així per sobre de conveni, però són poques les que han recollit aquestes millores en cartes de relacions laborals.

D'altra banda per poder equiparar els drets laborals amb les funcions que les treballadores assumeixen les entitats es troben limitades pels convenis que tenen amb l'ajuntament que en general són reduïts i que en la majoria de casos no s'actualitzen al llarg de la seva durada. Això s'exemplifica en la dificultat actualitzar l'IPC, de completar els sous per part de les entitats. També és una dificultat i un risc important per a les entitats i per a les treballadores cobrar les subvencions amb endarreriments.