

EL SÍNDIC DE GREUGES DÓNA LA RAÓ A USPAC: LA TERRITORIALITZACIÓ DE LES PLACES I LA MANCA DE MESURES DE CONCILIACIÓ SÓN ELS VERITABLES PROBLEMES PER A LA FEMINITZACIÓ DEL COS

USPAC celebra l'informe del **Síndic de Greuges** aportat a un procediment judicial d'impugnació de la reserva de places, que confirma la nostra postura històrica: el veritable obstacle per a la feminització del Cos de Mossos d'Esquadra no és la manca de mesures de discriminació positiva, sinó l'absència d'un model de promoció interna basat en la territorialitat i la manca de polítiques efectives de conciliació de la vida familiar i laboral.

Dades que desmunten l'efectivitat de la reserva de places pactada per la resta de sindicats excepte USPAC

Segons l'informe del Síndic de Greuges, la reserva de places implementada en els últims processos selectius no ha servit per incrementar la presència de dones al cos, sinó tot el contrari. Les dades són clares:

- A l'oposició del 2021, la primera en què es va aplicar la reserva de places, el percentatge de dones aspirants va ser del **29,82%**, i les admeses al curs de formació van representar un **30%**.
- No obstant això, el **2019**, sense reserva de places, la presència femenina va ser superior: **31,78% d'aspirants i 31,78% d'admeses al curs de formació**.
- En la promoció interna (caporal), el **2020**, sense reserva de places, es van presentar un **18,34% de dones**, de les quals un **20,18%** van accedir al curs de capacitació.
- En el darrer procés del **2023**, amb reserva de places, el nombre de dones que es van presentar va baixar fins al **16,09%**, i només un **17,16%** va accedir al curs de capacitació.



Aquestes dades reflecteixen que **la política de reserva de places no només no ha impulsat la promoció de dones, sinó que ha reduït la seva participació en els processos selectius.**

El problema real: la manca de territorialització i de mesures de conciliació

L'informe del Síndic assenyala que **el principal motiu pel qual les dones no es presenten als ascensos no és la manca de places reservades, sinó la incertesa sobre el seu destí i la impossibilitat de conciliar la seva vida laboral i familiar.**

- La **mobilitat forçosa** després de l'ascens implica que els agents que promocionen han de traslladar-se a qualsevol punt de Catalunya durant un mínim de **dos anys**, perdent l'estabilitat territorial que tenien després d'anys de servei.
- L'enquesta realitzada per la Comissió de la Dona Policia el 2004 ja va evidenciar que les principals barreres per a la promoció de les dones eren la **conciliació familiar**, el **risc de mobilitat**, la **manca de compensació salarial** i la **tensió addicional que suposava l'ascens**.

És evident que l'Administració continua sense adoptar veritables **polítiques de conciliació** que permetin a les dones accedir en igualtat de condicions als processos d'ascens. Sense mesures reals que garanteixin l'estabilitat territorial i la conciliació, el problema persistirà, independentment de quantes places es reservin.

Tant **l'art. 21.3 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, com l'Acord de Govern del 20 de desembre de 2022 estableixen la necessitat d'aplicar criteris de territorialitat en els concursos de promoció interna**. No obstant això, el Departament d'Interior continua ignorant aquesta eina fonamental per a la igualtat tot i que es proclama com a govern "feminista". **Per què la consellera Parlon no aplica la territorialitat?**

USPAC demana la DEROGACIÓ de la RESERVA DE PLACES

Reiterem que **la reserva de places no és una mesura adequada ni proporcional per fomentar la igualtat dins el cos**. Una prova d'això és que en el darrer concurs



d'ascens a caporal, **222 homes van superar l'oposició, però 84 van ser exclosos tot i tenir una puntuació superior a les dones seleccionades**, fet que suposa un **37,8% d'exclusió forçosa**.

Exigim que l'Administració implementi de manera immediata la territorialització de les places i desenvolupi un pla real de conciliació que contempli:

- ✓ La **derogació de la reserva de places** per a dones a l'oposició i als concursos de promoció interna.
- ✓ S'apliqui la **territorialització** per als qui accedeixin a la promoció interna.
- ✓ **Flexibilització d'horaris i torns** adaptats a les necessitats familiars.
- ✓ **Mesures de suport a la maternitat i paternitat**, garantint igualtat en permisos i reduccions de jornada.
- ✓ **Facilitats per a la mobilitat voluntària**, sense que l'ascens impliqui el desarrelament de l'entorn familiar.
- ✓ Aplicació del **permís retribuit de vuit setmanes per cura de fill menor de vuit anys**.

Si de debò es vol avançar en la feminització del cos, **la solució no passa per imposar "mosses de quota"** que perjudiquen el mèrit i la capacitat dels aspirants, sinó per **eliminar les barreres estructurals que dificulten l'accés de les dones als processos d'ascens**.

Continuarem defensant un model de promoció interna just i basat en criteris objectius, sense mesures arbitràries que penalitzin l'esforç i la professionalitat dels agents.

USPAC, és la única organització sindical que no va pactar la reserva de places per a dones, la qual hem impugnat per tots els concursos d'ascens. Ara et toca a tu decidir de quin costat estàs.

USPAC, EL SINDICAT DELS MOSSOS

Barcelona, 11 març de 2025

