

I PLA D'IGUALTAT INTERN 2022-2024



**AJUNTAMENT
DE VACARISSES**

Elaborat per l'Esberla SCCL

l'Esberla 

ÍNDEX

<u>PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL</u>	2
<u>INTRODUCCIÓ</u>	4
<u>Què és un pla d'igualtat?</u>	4
<u>Marc Normatiu</u>	5
<u>Objectius del Pla d'Igualtat de Vacarisses</u>	7
<u>Pla de treball i metodologia</u>	8
<u>DIAGNOSI</u>	10
<u>L'Ajuntament: cultura organitzativa i comunicació</u>	10
<u>Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció</u>	25
<u>Formació interna i/o continua</u>	29
<u>Política retributiva i estructura salarial</u>	32
<u>Organització del temps de treball i mesures de conciliació</u>	40
<u>Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere</u>	44
<u>Taula resum de la diagnosi</u>	49
<u>PLA D'ACCIONS</u>	53
<u>Calendari</u>	64
<u>SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ</u>	66
<u>Mecanismes de seguiment</u>	66
<u>Mecanismes d'avaluació</u>	67
<u>GLOSSARI</u>	69
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	71

PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Les administracions públiques, i en concret les locals, han estat pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes, amb la creació de les polítiques, regidories i serveis específics que han millorat les situacions de les dones a l'àmbit local.

Dins dels ajuntaments, aquesta millora es nodreix de dues línies generals, per un costat trobem les polítiques públiques i accions de cara a la ciutadania, que acostumen a estar recollides en el que anomenem plans locals d'igualtat o plans d'igualtat per la ciutadania; i per l'altre costat, les polítiques internes per l'organització i distribució de les persones treballadores dins l'administració, les retribucions, la igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció, la comunicació, tant interna com externa, etc.

Des de l'Ajuntament de Vacarisses, ja fa temps, es va prendre el compromís de treballar per la igualtat i l'equitat de gènere, desenvolupant activitats de sensibilització, prevenció i intervenció en relació al gènere i les violències. Però creiem que per poder assolir-ho de manera exitosa, l'administració pública ha de ser la primera en ser exemple a seguir, ja que pretén ser referent en aquest àmbit i, assumint la responsabilitat cap a l'entorn social, econòmic i físic del municipi, cal tenir en compte, també, la responsabilitat vers les persones que dia a dia treballen en els ens locals.

És per això, que teniu a les vostres mans el primer Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Vacarisses, que pretén establir un marc d'actuació 2022 – 2024 en matèria d'igualtat de gènere. Els objectius principals del Pla són: incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna i enfortir la credibilitat i el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere, donant coherència entre el discurs i la pràctica interna.

El document presenta la diagnosi de l'organització en termes de gènere, que ens ha permès analitzar la realitat interna de l'ajuntament i aterrar a la nostra realitat el pla d'accions, que marca els objectius i les accions a emprendre durant la seva implementació.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Aquest Pla ens permetrà treballar i avançar en diferents àmbits com la comunicació inclusiva i no sexista, la formació de gènere, la lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, la visibilització i reducció de les desigualtats laborals entre dones i homes, i poder convertir l'Ajuntament de Vacarisses en un referent respecte l'àmbit d'igualtat de gènere.

Volem agrair el treball i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del Pla intern, les persones que conformen la comissió del Pla, les persones participants dels grups de discussió i a totes aquelles que havent respost el qüestionari, ens han ajudat a entendre la realitat de l'organització. Finalment, agrair a la cooperativa L'Esberla per l'elaboració de la diagnosi i el pla d'accions, la redacció del pla i l'acompanyament que ens han proporcionat.

Per acabar, recordar que el pla pretén ser un document viu, del qual se'n farà un seguiment periòdic, així com una avaluació anual i final, que ens permetrà adequar-lo a la realitat canviant de l'administració. Demanem a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Vacarisses que se'l facin seu i que no dubtin en proposar tot el que creguin convenient per a la seva millora continua.

INTRODUCCIÓ

Què és un pla d'igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el si d'una empresa, entitat o òrgan de l'administració, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general.

Segons el marc jurídic català i espanyol referent a l'administració pública i a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Vacarisses té el deure de disposar d'un pla d'igualtat intern. Per aquest motiu, el consistori ha iniciat amb convicció i compromís l'elaboració d'aquest I Pla d'Igualtat.

Treballar per la igualtat real i efectiva en el si d'una organització, amb la implicació i voluntat amb les que s'aborda des de l'Ajuntament de Vacarisses, és un procés col·lectiu d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i de les relacions personals en el seus sí; és un procés doncs, que condueix a una major consciència i sensibilització, i a una millora del benestar de les persones i les relacions de les persones que formen part del consistori. Només d'aquesta manera, vetllant i posant les mesures necessàries per avançar cap a la igualtat i el benestar interns, l'Ajuntament podrà treballar de manera coherent i efectiva en les seves accions i programes per a la igualtat de gènere, LGBTIQ+ i el feminisme.

El present pla d'igualtat aborda els següents àmbits:

1. Cultura organitzativa i comunicació
2. Condicions laborals i estructura de l'equip humà
3. Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció
4. Formació interna i/o continua
5. Política retributiva i estructura salarial
6. Organització del temps de treball i mesures de conciliació
7. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

Marc Normatiu

El present Pla d'Igualtat s'emmarca en la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, la llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista, els principis de l'estatut d'autonomia de Catalunya i l'article 14 del principi d'igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe de la Constitució Espanyola.

La igualtat a l'àmbit de les polítiques locals

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

- Article 25: "El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal"
- Article 28: "Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

Finalment a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, a l'article **100**, a la disposició vuitena escriu :

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos del mateix.

Així doncs, es desprèn que els **Ajuntaments com administració local**, tenen la obligatorietat d'elaborar un **Pla d'igualtat intern** que promogui la equitat real entre dones i homes. L'elaboració d'aquests plans interns són també un element imprescindible per donar coherència a les seves estratègies i polítiques de foment de la igualtat de gènere a l'àmbit local.

És per tant important per a les administracions locals, donar un pas endavant i posicionar-se davant de la ciutadania com institució que aplica el principi d'igualtat de dones i homes a la seva gestió interna, procurant tant en relació a la plantilla de persones que hi treballen (tant personal polític com tècnic i administratiu) com en les seves relacions externes (relacions amb empreses concessionàries i adjudicatàries, comunicació, serveis a la ciutadania...) les millors condicions de treball i garantint que tothom, sigui dona sigui home, tingui les mateixes oportunitats de desenvolupar-se personal i professional en el si de l'organització.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N. ° 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei d'Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

Objectius del Pla d'Igualtat de Vacarisses

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses són els següents:

- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere al consistori
- Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna

Aquests objectius, comuns a molts plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal.

Pla de treball i metodologia

Les fases i accions per a la realització de la diagnosi i l'elaboració de la concreció del pla d'accions han estat les següents:

Fase I: Planificació del procés de diagnosi i elaboració del pla

- Reunió de coordinació amb la comissió del pla d'igualtat per a:
 - Definició d'objectius del pla
 - Acords de funcionament i coordinació
 - Planificació de la recollida de dades
- Sessió de formació bàsica sobre igualtat de gènere i plans d'igualtat per a les persones que formen part de la comissió

Fase II: Recollida i anàlisi de dades

- Revisió, el buidatge i l'anàlisi de les dades preexistents
- Disseny i realització de 2 grups de discussió amb treballadores i regidores
- Disseny i enviament de qüestionaris a l'equip tècnic i als i les regidores
- Buidatge i anàlisi de les dades recollides als grups de discussió i als qüestionaris

Fase III: Presentació i valoració de la diagnosi del Pla d'Igualtat

- Elaboració de l'informe de la diagnosi
- Sessió de treball amb la comissió per:
 - Presentar l'informe
 - Valorar participativament la diagnosi i recollir el feedback
 - Ratificar les línies principals del Pla intern d'Igualtat

Fase IV: Redacció i presentació de la proposta de concreció del pla d'accions

- Redacció de l'esborrany de la proposta de concreció del pla d'accions
- Sessió de treball amb la comissió per:
 - Presentar l'esborrany del Pla intern d'Igualtat
 - Treballar de manera participativa les accions concretes del Pla d'Igualtat

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

proposades per la consultora

- Redacció final del pla
- Sessió de treball amb la comissió per:
 - Presentar la versió final del pla
 - Donar consells i instruments per a la implementació i avaluació del pla, i tancament del procés.

DIAGNOSI

Per tal d'elaborar un pla d'igualtat que s'ajusti a les característiques, necessitats i recursos de l'Ajuntament de Vacarisses, és essencial conèixer la realitat i situació interna de la que es parteix des de l'òptica de la igualtat efectiva.

La diagnosi és una eina clau en tots els plans d'igualtat, que ens permet conèixer quins són els punts forts i els punts febles en termes d'igualtat efectiva dins les organitzacions: els punts forts ens indiquen les potencialitats, les fortaleses i les oportunitats existents a l'equip, i cal apreciar-les, visibilitzar-les i reforçar-les per tal esdevinguin una palanca vers la igualtat real i efectiva; els punts febles ens ajuden a identificar i visibilitzar els reptes, els obstacles i les resistències que reproduïxen les situacions de discriminació existents, i ens indiquen on cal intervenir amb fermesa.

La present diagnosi s'ha realitzat adaptant-se a les àrees descrites a la llei, mitjançant les dades i documents proporcionats per l'Ajuntament, una reunió amb la regidora de polítiques de gènere i la tècnica responsable de les polítiques de gènere, dos grups de discussió (amb dones treballadores i dones de l'equip polític), i un qüestionari que es va fer arribar totes les persones treballadores i a l'equip polític el juny del 2021.

La diagnosi ha estat presentada i validada pels membres de la Comissió creada per impulsar i dur a terme el seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses.

1. L'Ajuntament: cultura organitzativa i comunicació

La cultura organitzativa d'un col·lectiu laboral o òrgan administratiu, així com la manera en com s'expressa en la seva comunicació interna i externa - íntimament lligats - ens permeten diagnosticar, per una banda, els sistemes de creences que sustenten l'estat actual de la igualtat en el sí del consistori, i, per altra banda, les facilitats o resistències amb les que les mesures del pla d'igualtat es pot trobar.

La cultura organitzativa i la comunicació, per tant, estan directament relacionades amb la consciència de les relacions de poder per raó de gènere, el compromís de les persones que formen l'empresa o entitat per eradicar-les, el benestar de les persones, les possibilitats d'expressar-se amb llibertat i poder abordar conflictes o agressions per raó de gènere de manera conscient i segura.

La cultura organitzativa i la comunicació les analitzarem a partir dels documents interns de l'organització i la comunicació, així com dels resultats dels qüestionaris de la percepció de les persones treballadores i càrrecs polítics.

Indicadors

- Compromís amb la igualtat de gènere
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria
- Ambient de treball i repartiment de tasques
- Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, i de la necessitat d'un pla d'igualtat

Compromís amb la igualtat de gènere

L'actual equip de govern de l'Ajuntament de Vacarisses ha entomat amb ganes i compromís la lluita per la igualtat de gènere i la incorporació del feminisme en la seva organització interna i les seves accions externes.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Mostra d'això és:

- **A nivell simbòlic:** el canvi de nom de regidoria d' "Igualtat" a "Polítiques de Gènere" i l'aprovació de la moció per declarar Vacarisses poble feminista. A més es destaca que a nivell polític hi ha hagut molta millora ja que s'ha dotat la regidoria de contingut i coherència.
- **A nivell de sensibilització i formació:** s'han realitzat algunes formacions per al personal tècnic: sessió teòrica sobre transversalització de la perspectiva de gènere centrat en urbanisme (va faltar desenvolupar la part pràctica) i dues formacions sobre comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge no sexista.
- **A nivell estructural:** la composició de l'equip de govern inclou la Regidoria de polítiques de gènere que existeix des de fa 6 anys. A nivell de recursos humans, la regidoria es gestiona amb el mateix personal de la regidoria d'Acció Social. Actualment, han incorporat una tercera persona de suport dins de la regidoria que s'encarrega de portar tot el tema de gènere. Compten també amb el servei de "psicodona" i quan és necessari es fan derivacions jurídiques a Terrassa (a través d'un conveni amb Casa Galerà). Pel que fa als recursos econòmics, cal destacar que en els darrers anys s'ha donat un increment molt significatiu del pressupost, passant de ser de 3.000/4.000€ l'any a 12.000€ actualment i amb una projecció d'augmentar-lo a 18.000€ l'any que ve.
- **A nivell d'acció externa:** l'Ajuntament organitza activitats de sensibilització i prevenció per visibilitzar les diades del 25 de novembre i el 8 de març en col·laboració amb les diferents regidories i equipaments municipals, com el Punt de Vol (casal de joves), la Biblioteca, el casal d'avis, etc. Altres accions destacades són la intervenció a escoles, centres de secundària i biblioteca; la posada en marxa (al 2020) del Protocol d'abordatge de les violències sexuals als espais d'oci nocturn; l'acord del Pacte ciutadà contra les violències masclistes i campanyes de sensibilització de cara a la ciutadania com per exemple la de l'ICD "Diposita aquí el teu masclisme".

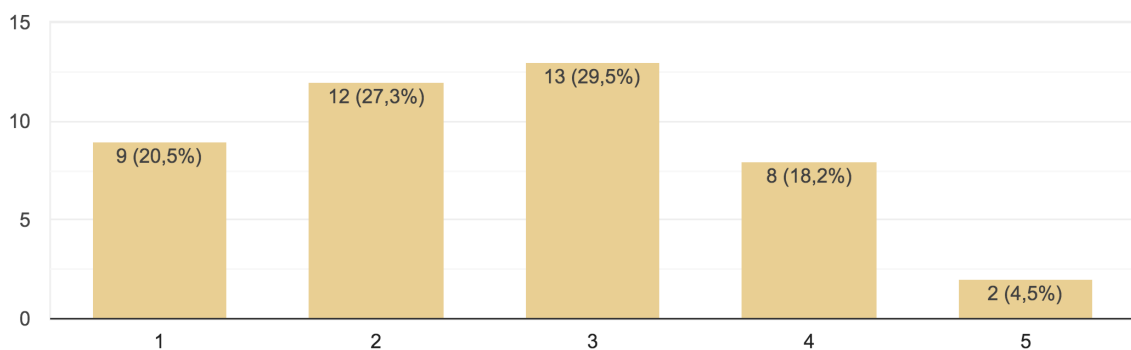
I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

L'Ajuntament està adherit al II Pla de Polítiques de Gènere del Consell Comarcal del Vallès Occidental per al període 2016-2019 que està prorrogat fins al juny de 2021. Tot i així, es considera que hi ha moltes accions que no s'acosten a la realitat del municipi i per tant costa desenvolupar les actuacions plantejades en el pla comarcal. La idea és elaborar un Pla local d'igualtat i gènere propi del municipi una vegada s'hagi elaborat el Pla Intern.

Un altre indicador d'aquest compromís amb la igualtat consisteix en recollir i reconèixer els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. L'Ajuntament de Vacarisses vetlla per aquests drets a través del seu reconeixement en el "Pacte sobre condicions econòmiques, socials i de treball dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament (2017-2021)". Tot i així, si tenim en compte les respostes a l'enquesta, observem que són poques les persones que comparteixen tenir coneixement i informació sobre aquests drets: un 23% de les persones enquestades afirma conèixer-los front un 77% que comparteix no tenir molt o gens coneixement sobre aquests.

Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista

44 respostes



Comunicació oral i escrita no discriminatòria

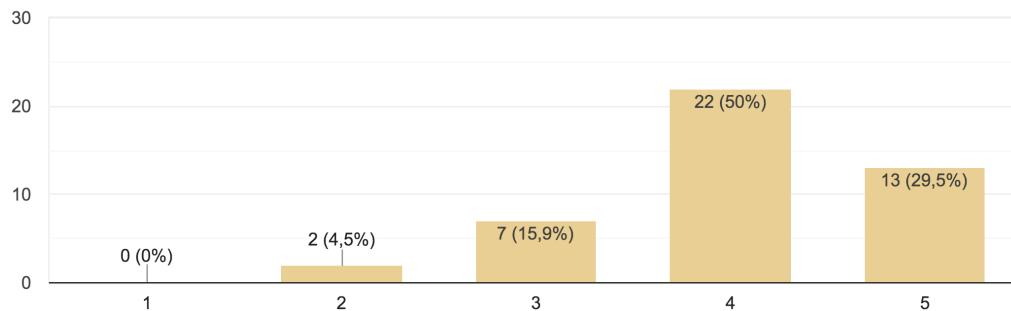
A nivell de comunicació escrita s'han realitzat dues formacions de "Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge no sexista" per als i les treballadores del consistori, tot i que es van realitzar ja fa molt temps no van ser obligatòries per a tota la plantilla.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

En general es considera que, sobretot a nivell extern i en l'àmbit educatiu, es té cura d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

L'Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en la comunicació externa

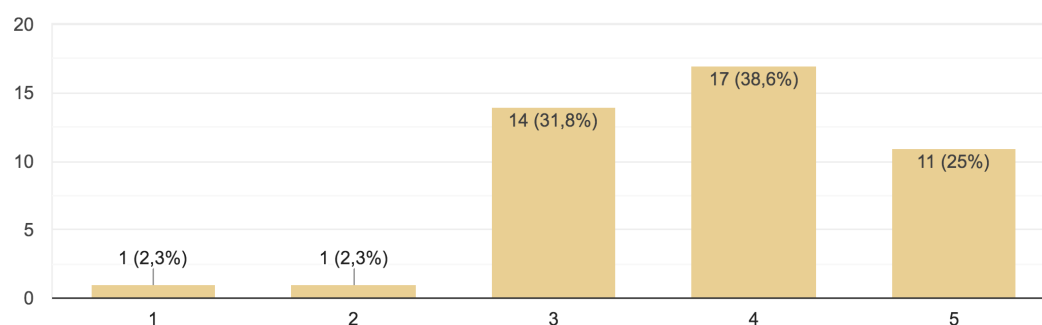
44 respostes



Per altra banda, es detecten encara resistències per part d'algunes persones a usar un llenguatge inclusiu, sobretot a nivell intern i en espais més informals i tot i que existeix una eina de comunicació no sexista, aquesta no és massa coneguda ni utilitzada pel personal de l'Ajuntament (a excepció de la tècnica de comunicació que a més té formació en llenguatge inclusiu i no sexista).

L'Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en les comunicacions internes

44 respostes



Per últim, malgrat que les enquestes de percepció es mostra un nivell de satisfacció positiu, dels grups de discussió s'extreu que falten eines i formació per analitzar imatges i altres documents amb perspectiva de gènere i falta també interioritzar aquest llenguatge en la comunicació oral.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

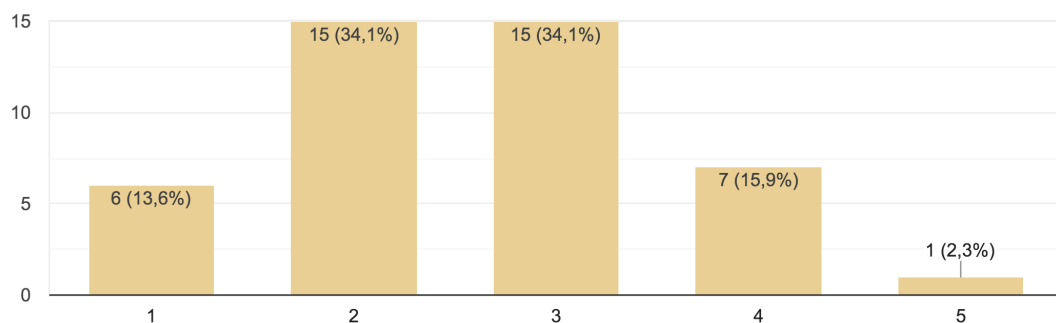
Ambient de treball i repartiment de tasques

Pel que fa a l'ambient de treball vers les dones i el col·lectiu LGTBIQ+, dels grups de discussió s'ha pogut extreure que d'uns anys cap aquí s'han promogut espais per a la sensibilització en aquest àmbit. Comentaris, bromes i actituds masclistes que abans estaven molt normalitzades ara es visibilitzen, però es remarca que segueixen existint i que cal vetllar perquè desapareguin. Aquests comportaments són molt presents sobretot en espais masculinitzats com són la policia, brigades i informàtica.

La gestió dels equips humans als llocs de treball, com a resultat d'una cultura androcèntrica i de la prioritització de la productivitat, no es dota d'espais per gestionar els malestars interns, conflictes i emocions que sorgeixen a tots els equips de treball.

Consideres que l'Ajuntament disposa de temps, espais i confiança per gestionar malestars i conflictes interns?

44 respostes



Pel que fa a la participació i els rols que es donen en les reunions, en general es comparteix que es poden compartir les opinions lliurement tot i que “poder expressar-se no vol dir que es tinguin sempre en compte les aportacions i es validin”. També es destaquen certes actituds i comportaments d'apropiació d'idees i interrupcions, sobretot per part d'homes així com menyspreus i desvaloritzacions cap a aportacions fetes per dones. Un altre aspecte que es comparteix en els grups de discussió és que cal millorar l'estructura en la comunicació interna ja que a vegades es prenen decisions de manera informal i unilateralment, sense que siguin parlades ni consensuades i sense preguntar a la persona referent de l'àrea o a les persones implicades.

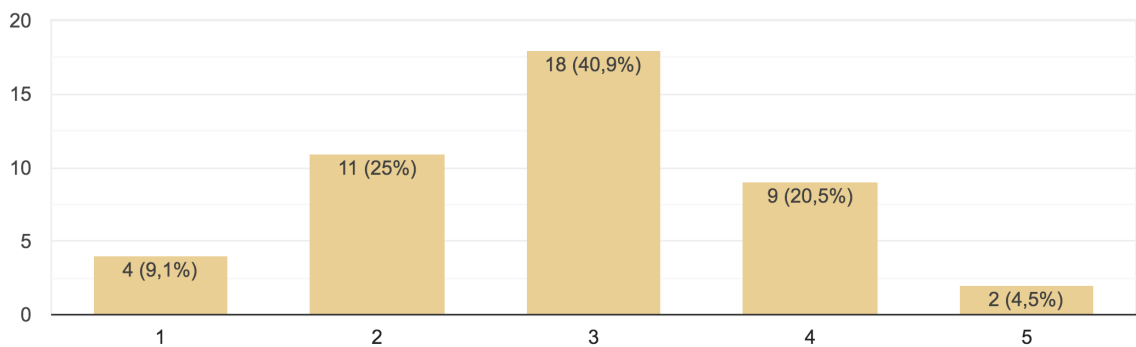
I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Un altre aspecte a destacar, és la percepció de la desigual distribució de les tasques i treballs transversals en funció del gènere: les dones acostumen a assumir tasques de cura de les persones, els equips i l'espai, i els homes acostumen a assumir tasques de manteniment i representació.

En aquest sentit, hi ha una percepció generalitzada que les tasques vinculades a les cures no estan gaire valorades ni reconegudes.

Consideres que les tasques de cura de l'espai i les persones estan valorades i reconegudes a l'Ajuntament?

44 respostes



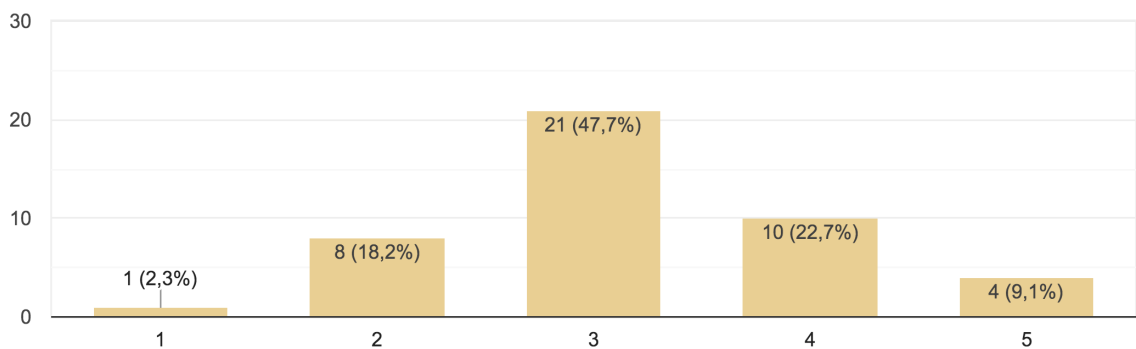
Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGTBIQ+ i de la necessitat d'un pla d'igualtat

Tot i que generalment la percepció de tracte igualitari en termes de gènere entre el personal del consistori és elevat, els percentatges on s'ubiquen les respostes constaten la necessitat de diagnosticar àrees de millora i mesures concretes per avançar encara més.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Consideres que l'Ajuntament és igualitari en termes de gènere?

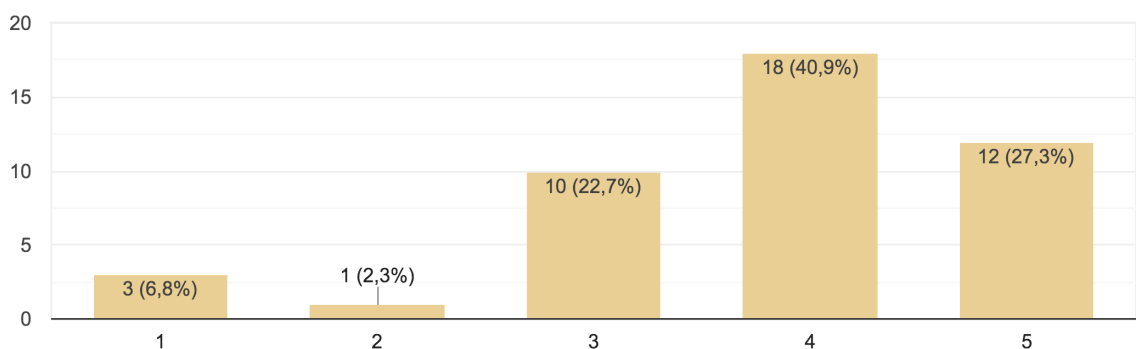
44 respostes



En aquest sentit, hi ha una percepció generalitzada sobre la necessitat d'elaborar un pla d'igualtat, alhora que la majoria de persones que integren el consistori (un 90'9%) són optimistes en relació a la seva aplicació. Tot i així, cal destacar que en varies ocasions s'ha compartit la por a que el pla "quedi en un calaix" i no es puguin desenvolupar les accions per falta de temps i recursos, raó per la qual s'elaboraran mesures realistes i mecanismes de seguiment per fer possible la transformació progressiva del consistori.

En quin grau creus que serà útil aquest pla d'igualtat?

44 respostes



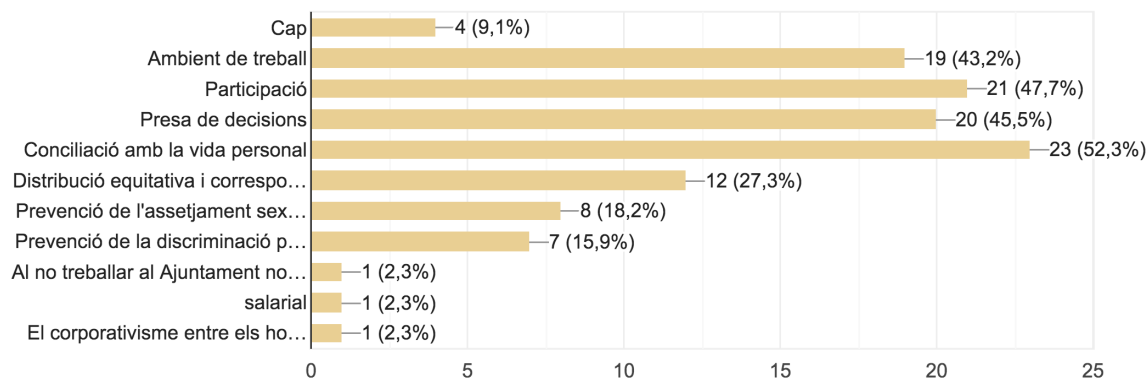
En general, es percep que l'Ajuntament de Vacarisses té una cultura organitzacional sensible a la igualtat de gènere, especialment pel que fa a l'àmbit de la conciliació amb la vida personal segons un 52'3% de les persones enquestades. L'àmbit en el qual es percep

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

que l'Ajuntament vetlla menys és en la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere i la discriminació per raó de gènere i/o orientació sexual.

En quins àmbits?

44 respostes



ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Equip de govern: posicionament i accions clares de promoció de la igualtat a nivell simbòlic, personal, estructural i extern - Realització de 2 formacions sobre llenguatge inclusiu i no sexista - Percepció general de consens sobre la necessitat d'un pla d'igualtat, i esperança en aquest 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta dotar de recursos humans la Regidoria - Més sensibilització i formació en comunicació inclusiva i no sexista (periòdica i obligatòria) - Ambient de treball marcat per la segregació horitzontal: existència encara de dinàmiques i actituds masclistes i distribució desigual de les tasques - Manca d'espais on gestionar conflictes i malestars

2. Condicions laborals i estructura de l'equip humà

Conèixer l'estructura i composició de l'equip humà del consistori, qui en forma part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, si tenen o no persones al càrrecs, quins llocs de treball ocupen, o quants anys porten a l'ajuntament és un pas clau alhora de detectar possibles biaixos de gènere, desigualtats, discriminacions i relacions de poder; alhora que ens pot permetre avançar situacions vinculades al pla d'igualtat que poden ocórrer en un futur més o menys llunyà, com per exemple, les necessitats de conciliació de determinats col·lectius.

Conèixer el tipus de jornada laboral i el tipus de contracte que tenen homes i dones en una empresa o òrgan de l'administració permet diagnosticar discriminacions indirectes, involuntàries i invisibles que tenen impacte a mitjà o llarg termini en la vida de les persones, ja que aquests dos aspectes afecten les prestacions socials i les pensions de les que gaudiran les persones treballadores, així com la seguretat i estabilitat laboral.

A nivell de l'estat espanyol, es constata que les dones tendeixen a tenir jornades de treball remunerat més reduïdes que els homes, sobretot quan tenen fills/es o persones majors dependents al càrrec, per dedicar-se a la cura d'aquests. Aquest fet, a més de sumar càrregues totals de treball d'entre 40h i 50h setmanals, col·loca aquestes dones en una situació de precarietat (tant pel que fa a salari, prestacions socials o pensions) més extensa i elevada que els homes.

El tipus de contracte, per la seva banda, ens indica la situació d'estabilitat o inestabilitat laboral que pot esperar una persona, amb les pertinents conseqüències alhora de construir un projecte vital o mantenir persones dependents al càrrec. Per altra banda, també és un factor que influeix en la bretxa salarial.

Indicadors

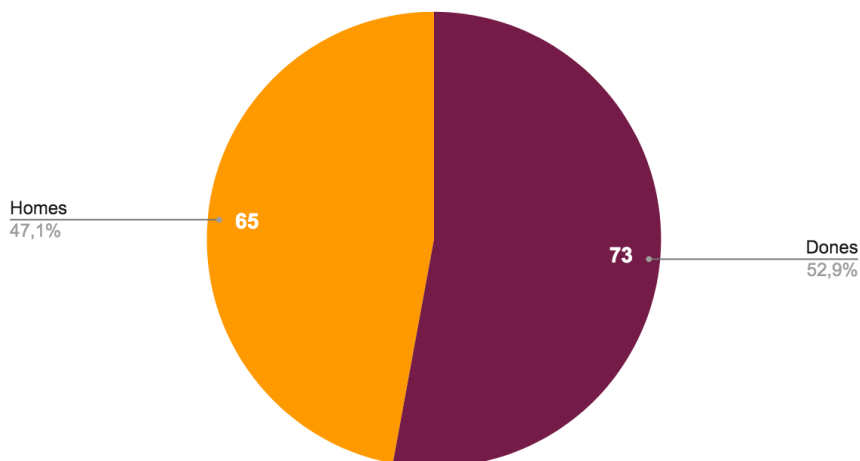
- Presència de dones i homes a l'organització
- Característiques generals de la plantilla
- Distribució de dones i homes en els departaments o àrees funcionals de l'Ajuntament
- Distribució de la plantilla per tipologia de contracte
- Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Presència de dones i homes a l'organització

L'Ajuntament de Vacarisses està conformat per un equip de 147 persones però ens manca informació de 9 persones per la qual cosa els resultats obtinguts de l'anàlisi de les dades s'han basat en un total de 138 persones (de les quals si tenim tota la informació necessària): 73 dones (que representen el 53%) i 65 homes (47%).

La proporció de dones es troba per sota de la mitjana de Catalunya, on trobem un 62% de dones a l'administració pública¹.

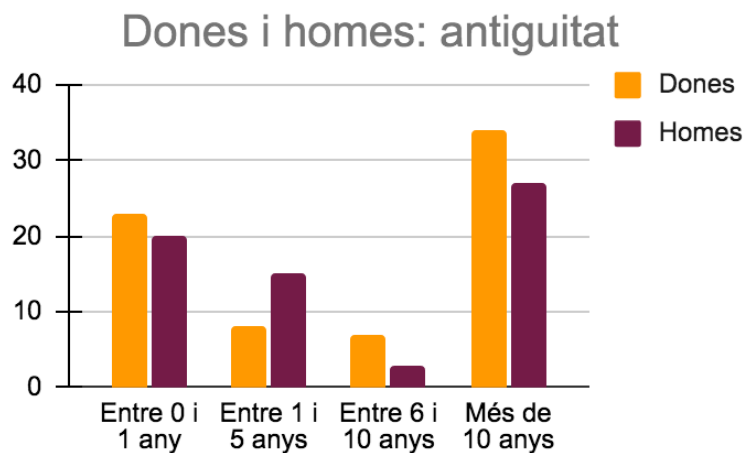
Dones i homes: percentatge



¹ UGT. "Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes"

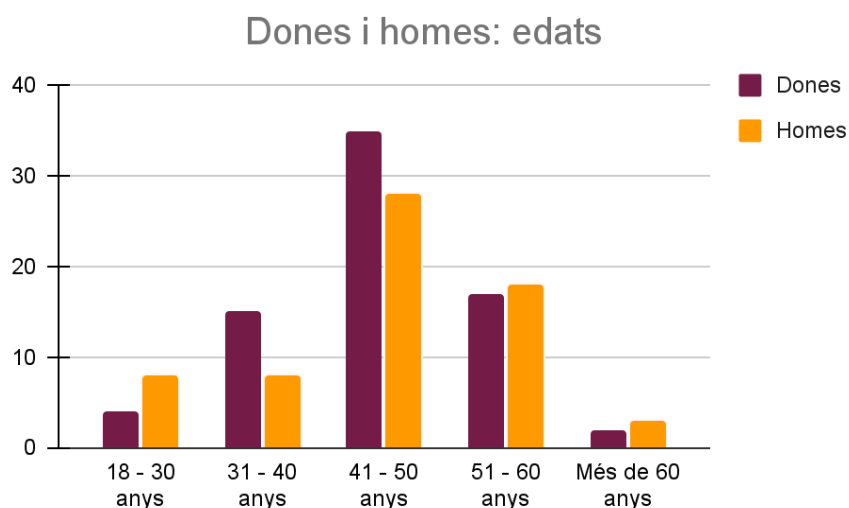
Característiques generals de la plantilla

Tot i que la plantilla de l'ajuntament presenta una antiguitat considerable, el 45% de la porta més de 10 anys treballant-hi, cal destacar que la segona franja amb un percentatge d'antiguitat més alta és la d'entre 0 i 1 anys (31% de la plantilla).



L'edat mitjana de les persones que treballen a l'Ajuntament és de 45,1 anys, essent tant la dels homes com de les dones de 45 anys.

La distribució general és la següent:



Observem, doncs, que el 48% de les dones i el 43% dels homes tenen entre 41 i 50 anys. I ens trobem que, a partir dels 51 anys cap endavant, hi ha més homes que dones, contràriament a la proporció de la plantilla.

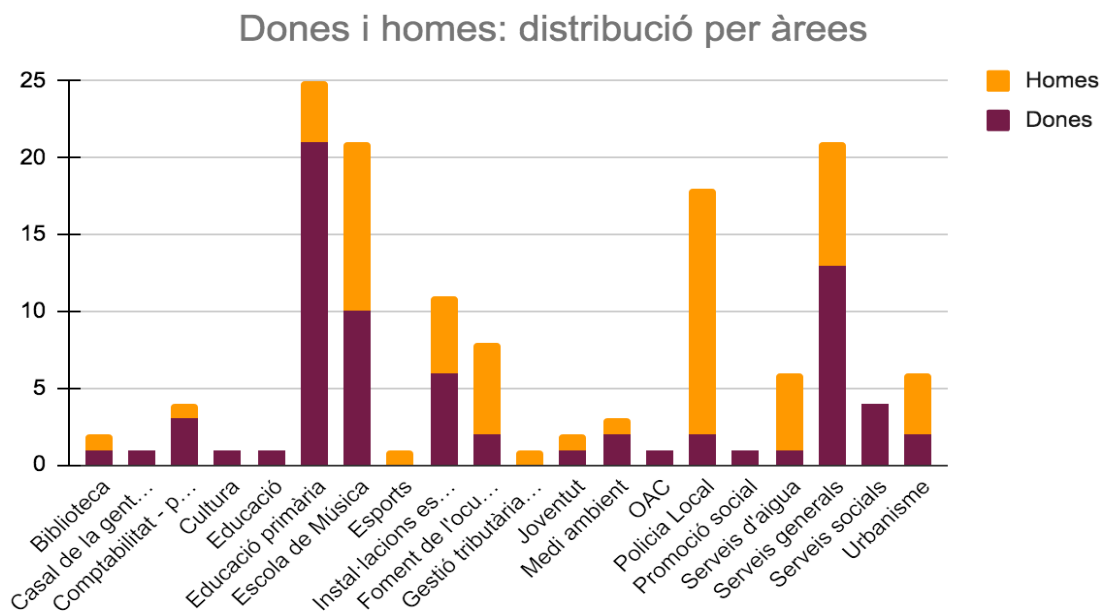
I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Les dades sobre l'edat són rellevants sobretot pel que fa a entendre les necessitats de conciliació. Podem afirmar que, amb molta probabilitat, més de la meitat de la plantilla té necessitats de conciliació per motiu de cura de familiars, ja siguin filles o fills, o persones majors d'edat dependents i al càrrec (per exemple, mares o pares).

Distribució de dones i homes en els departaments o àrees funcionals de l'Ajuntament

Pel que fa a la distribució d'homes i dones en les diverses àrees de l'Ajuntament, aquest presenta un patró de segregació horitzontal molt similar al que trobem tant al mercat laboral general, com a l'administració pública.

Les dones ocupen majoritàriament els sectors tradicionalment associats a la feminitat, caracteritzat per l'atenció a les persones (OAC, serveis socials, educació, casal de gent gran...), i els homes ocupen majoritàriament sectors tècnics, de seguretat ciutadana i vinculats a les reparacions i la construcció (urbanisme, policia local, serveis d'aigua, esports).

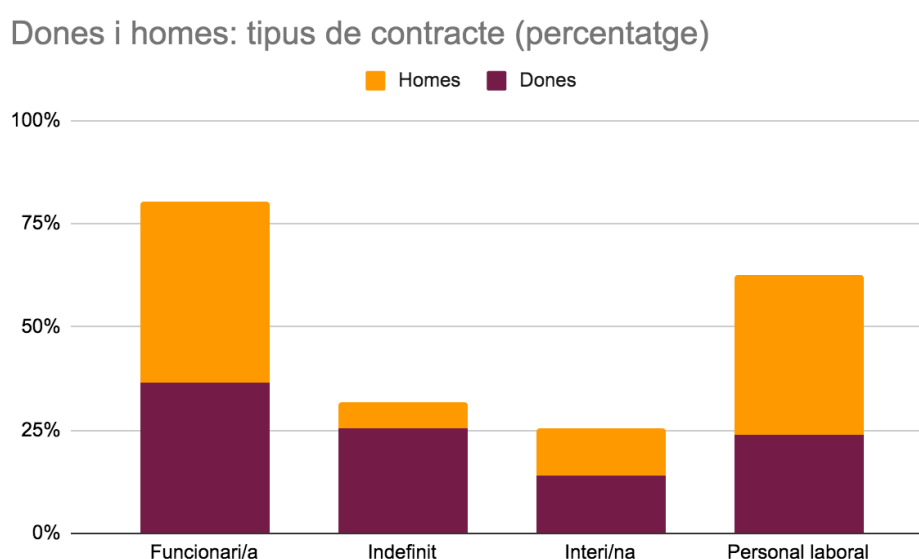


I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

La segregació horitzontal és un dels factors que trobem a l'origen de la bretxa salarial, ja que els treballs vinculats a les cures i l'atenció a les persones acostumen a ser menys valorats socialment, i això es tradueix en una atribució de salaris més baixos. A la vegada, perpetua els estereotips culturals que vinculen les dones amb el treball de cura i els homes amb l'espai públic.

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

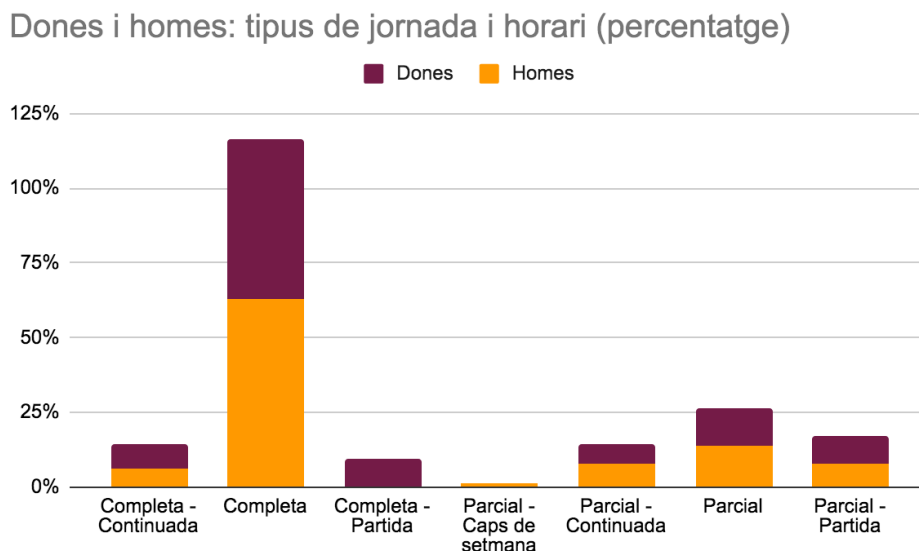
La distribució d'homes i dones segons tipus de contracte és la següent:



En aquest sentit cal destacar com a dada positiva l'equilibri entre dones i homes amb contracte de funcionariat; tot i així, si mirem el total d'homes, els funcionaris són un 44%, i en el total de dones, les funcionàries representen un 37%. A més, es concentren més dones en el contracte d'interinatge (dones: 14%; homes: 11%) i en el indefinit (dones: 25%, homes: 6%), això és degut a que en el moment de funcionarització del personal, no es van funcionaritzar sectors com les escoles bressol o l'escola de música, majoritàriament ocupats per dones. Tindre aquest tipus de contracte pot generar més inestabilitat laboral i caldria corregir-ho per canviar de forma progressiva cap a contractes de funcionariat.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

La distribució de dones i homes segons tipus de jornada és la següent:



S'aprecia el fet que el 71% de les dones i el 69% dels homes fan jornada completa i que el percentatge d'homes i dones que realitzen jornades parcials és molt similar (23% d'homes i 22% de dones). On es pot observar certa desigualtat és en l'horari partit - 19% de dones front un 8% d'homes - tenint en compte que aquest tipus d'horari pot dificultar la conciliació amb la vida personal i familiar.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge similar de dones i homes amb contracte de funcionariat - Percentatge majoritari de persones amb jornada completa - Percentatge similar d'homes i dones amb jornada parcial 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregació horitzontal en les àrees/departaments - Més dones amb contracte d'interinatge i indefinit que pot comportar més inestabilitat laboral - Més dones amb horari partit

3. Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció

L'accés a l'ocupació i la promoció en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones. A més -de l'educació, la seguretat o els manteniments, cal vetllar amb insistència per acabar amb la inèrcia social i crear referents malgrat no sigui responsabilitat directa de les empreses o l'administració - en sectors tan segregats com el diversos per a les noves generacions, ja que a la llarga això afavorirà la disminució de la segregació horitzontal, equiparació del valor i talents de les dones i/o tasques tradicionalment considerades femenines, l'equitat salarial i la corresponsabilitat.

Indicadors

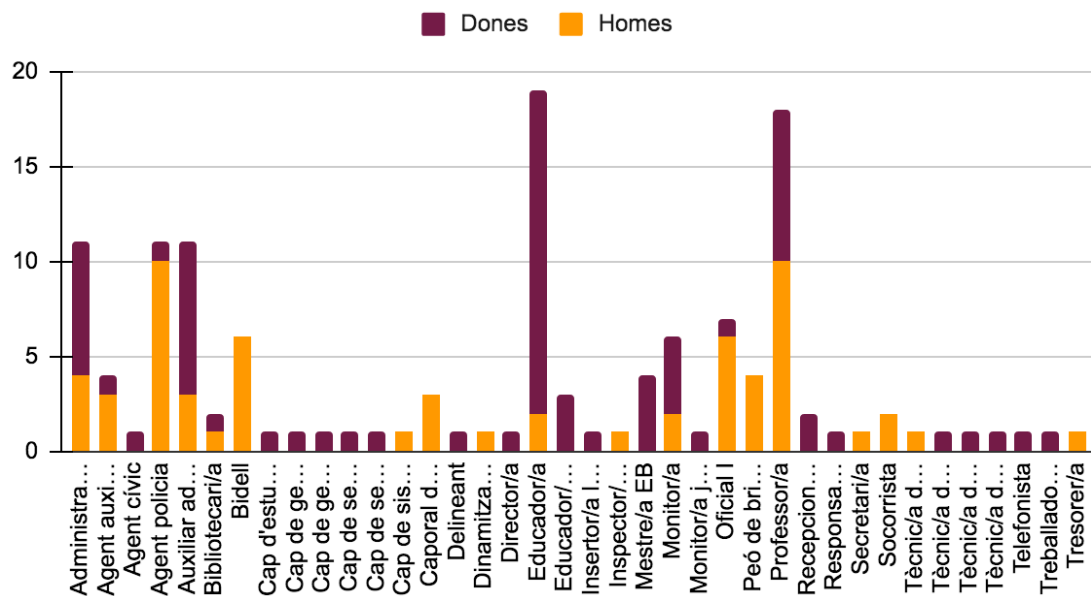
- Distribució de la plantilla per lloc de treball
- Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals
- Contractacions produïdes els últims quatre anys
- Proporció de dones que ocupen alts càrrecs i/o nivells directius
- Distribució de dones i homes als càrrecs polítics

Distribució de la plantilla per lloc de treball

Com ja s'ha vist a l'apartat anterior, la distribució de les àrees de treball de l'Ajuntament segueix un patró de segregació horitzontal. Vist al detall dels llocs de treball específics, es segueix el mateix patró: cal destacar l'alt percentatge de dones en l'àmbit administratiu, social i educatiu i la manca de representació femenina a la policia local. Per contra, els llocs més masculinitzats són el d'agent de policia, bidell i peó de brigades.

Així doncs, és necessari fixar-se en les condicions d'accés per revisar i corregir, amb les limitacions que permet el consistori, el patró de segregació horitzontal.

Dones i homes: llocs de treball



Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals

Les ofertes de llocs de treball, així com els requisits per entrar-hi es presenten - a priori - de forma neutra i seguint els criteris de l'administració pública. Tot i així, si analitzem el detall de les ofertes laborals, tot i que en els titulars es fa ús d'un llenguatge inclusiu ("auxiliar administratiu/va", "educador/a social"...), aquest no és sempre present en la descripció de l'oferta.

Per altra banda, les ofertes laborals no incorporen el requisit de tenir coneixement sobre igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració pública i les polítiques públiques.

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Les incorporacions a la plantilla del consistori en els últims quatre anys han estat paritàries (30 dones i 31 homes) i - a priori - no presenten biaixos de gènere.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Proporció de dones que ocupen alts càrrecs i/o nivells directius

Una de les característiques positives que cal destacar de l'estructura del personal de l'Ajuntament de Vacarisses és que malgrat la segregació horitzontal, de les 8 persones caps o responsables d'àrea al consistori, 5 són dones; tot i així, es podria destacar que les àrees on són caps o responsables dones i homes segueixen una segregació estereotipada:

6 dones	2 homes
<ul style="list-style-type: none">- Cap de gestió administrativa- Cap de gestió econòmica i RRHH- Cap de serveis socials- Cap de serveis tècnics- Responsable àrea d'educació- Responsable àrea de medi ambient	<ul style="list-style-type: none">- Cap de sistemes d'informació i comunicació- Responsable àrea d'esports

Com a mesura de millora, es podria revisar els criteris de promoció interna per tal fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions i assegurar que segueix havent-hi dones caps d'àrea o servei.

Distribució de dones i homes als càrrecs polítics

Pel que fa als càrrecs polítics, els càrrecs estan ocupats de manera paritària i equilibrada: a l'equip de govern, 3 dones i 3 homes, i a l'oposició 4 dones i 3 homes.

3 dones	3 homes
<ul style="list-style-type: none"> - Acció social - Gent gran - Promoció econòmica, desenvolupament agrari i indústria - Sanitat, tinença responsable i benestar animal - Turisme, comerç i consum - Joventut - Infància - Polítiques de gènere - Educació - Habitatge 	<ul style="list-style-type: none"> - Alcaldia - Esports - Medi ambient i responsabilitat amb l'entorn - Obres i serveis - Urbanisme - Cooperació i solidaritat - Cultura, festes i patrimoni - Hisenda - Seguretat ciutadana i emergències - Innovació, comunicació i eficiència energètica - Mobilitat territorial - Organització interna - Participació ciutadana i transparència

Si bé es manté una segregació horitzontal pel que fa la repartició de les regidories, cal a dir que des de l'equip de govern s'ha destacat la importància que es dóna a les regidories de caire més social (liderades per dones), fet que equilibra el pes entre aquestes i les regidories més tècniques.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Majoria de dones caps d'àrea/servei - Paritat en els càrrecs polítics - Regidories de caire social (liderades per dones) amb pes i importància dins el consistori 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregació horitzontal en els llocs de treball - Segregació horitzontal en la repartició de les regidories

4. Formació interna i/o continua

La formació continuada vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial.

Per altra banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa o òrgan de l'administració ha de ser, per tant, públic, en igualtat de condicions i atenent a les necessitats de conciliació de les persones.

Indicadors

- Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació
- Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+
- Nombre d'hores de formació desagregat per gèneres

Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació

Segons el Pla de Formació intern de l'Ajuntament de Vacarisses, els/les empleats/des de l'Ajuntament de Vacarisses, “tenen dret en igualtat de condicions a la seva formació i a un perfeccionament constant”. Les formacions obligatòries es duen a terme dins l'horari laboral i, en cas que no sigui possible, es compensen les hores dedicades.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

El Pla no contempla les necessitats o casuístiques concretes que es puguin donar per motius de conciliació (reduccions de jornada, permisos, baixes, etc.) o mesures concretes sobre l'actualització i formació de persones que tornen a la feina després de períodes llargs de permisos o baixes.

Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

Com s'ha assenyalat anteriorment, l'Ajuntament ha realitzat tres formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ (transversalització perspectiva de gènere i comunicació no sexista i inclusiva). Tot i així, l'assistència no va ser obligatòria i es remarca la necessitat de formar de manera més decidida en aquests àmbits, a més de que siguin formacions periòdiques i obligatòries per a tota la plantilla.

En el Pla de Formació, es detecta absència de formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques, i sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual en l'àmbit laboral. Tot i així, els plans de formació concrets de les escoles bressol (El Xic i el Cuc) si inclouen formacions sobre gènere, feminisme i coeducació.

Nombre d'hores de formació desagregat per gèneres

El Pla de Formació estableix un mínim de 40 hores de formació per a totes les persones treballadores. En el cas que la jornada laboral sigui inferior a les 37.5 hores, la quota d'hores de formació serà proporcional a la seva jornada.

El Consistori no compta amb un recull sobre el nombre d'hores de formació desagregat per gènere; així doncs, serà un aspecte a tenir en compte alhora de desenvolupar les accions que integraran el Pla d'Igualtat.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- S'ha realitzat 3 formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ (transversalització perspectiva de gènere i comunicació no sexista i inclusiva)- Els plans de formació de les escoles bressol si que contenen formacions en matèria de gènere i feminisme	<ul style="list-style-type: none">- El Pla de Formació no inclou formació en matèria d'igualtat i LGBTIQ+, ni contempla necessitats/casuístiques de conciliació- L'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ no és obligatòria- No es compta amb un recull d'hores de formació desagregat per gènere

5. Política retributiva i estructura salarial

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial implica que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són similars però que tenen o aporten el mateix valor a l'empresa es remunerin de manera igual.

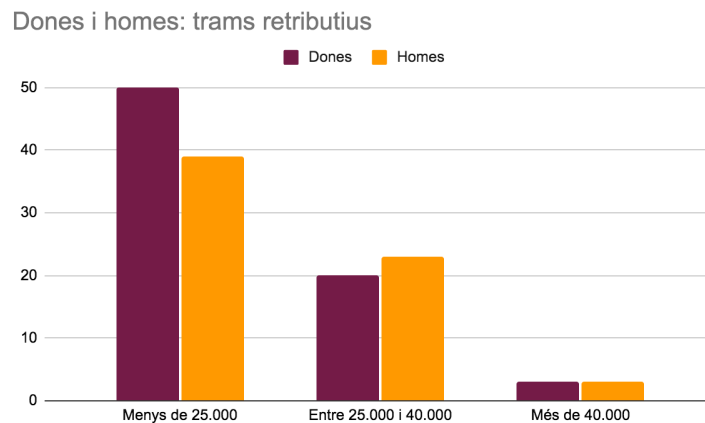
Gràcies als convenis laborals s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de discriminació retributiva, doncs, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

Indicadors

- Distribució de dones i homes per trams retributius
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, sense tenir en compte els complements, i bretxa corresponent
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, tenint en compte els complements, i bretxa corresponent
- Mitjana dels complements salarials anuals
- Retribució anual mitjana de dones i homes per lloc de treball
- Retribució mitjana per hora de les dones i dels homes
- Mitjana de retribució anual per hores extraordinàries

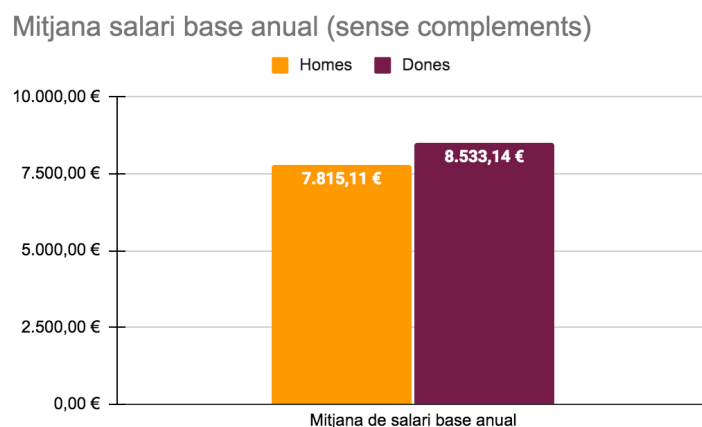
Distribució de dones i homes per trams retributius

La distribució de dones i homes segons els trams retributius posa de manifest que els trams més baixos (menys de 25.000€ anuals) estan ocupats majoritàriament per dones i es tendeix a cert equilibri en els següents trams, sent el mateix número de dones i homes (3 dones i 3 homes) els que es concentren al tram de més de 40.000€ anuals.



Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, sense tenir en compte els complements, i bretxa corresponent

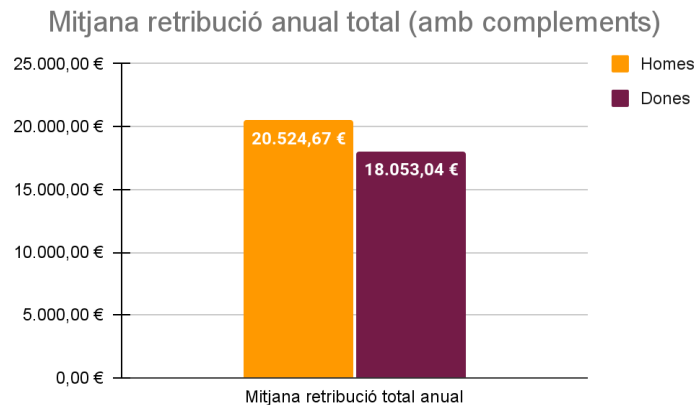
Si tenim en compte la mitjana del salari base anual, les dones cobren de mitjana 8.533,14€ i els homes 7.815,11 €, donant lloc a una bretxa salarial negativa del 9%. Una vegada sumem al salari base els complements salarials i la retribució de les hores extraordinàries, les desigualtats augmenten i la bretxa salarial passa a ser positiva. A continuació exposem els principals resultats.



I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, tenint en compte els complements, i bretxa corresponent

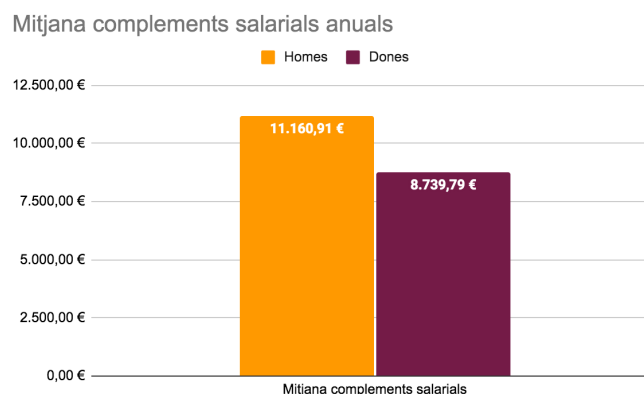
La mitjana de retribució anual total de les dones i dels homes - ponderat segons jornada -, tenint en compte els complements, és la següent:



Les dones cobren de mitjana 18.053,04 € i els homes 20.524,67 €, la qual cosa suposa una diferència de 2.471,62 €, donant lloc a una bretxa salarial del 12%. Segons l'INE², la bretxa salarial en l'administració pública l'any 2017 és del 8,5%, així doncs, l'Ajuntament de Vacarisses es troba amb una bretxa per sobre de la mitjana de l'administració pública de Catalunya.

Mitjana dels complements salarials anuals

La mitjana dels complements salarials anuals de les dones i dels homes és la següent:



² Servei d'Assistència a l'Organització Municipal (2020). *Bretxa salarial als ens locals*. Diputació de Barcelona.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

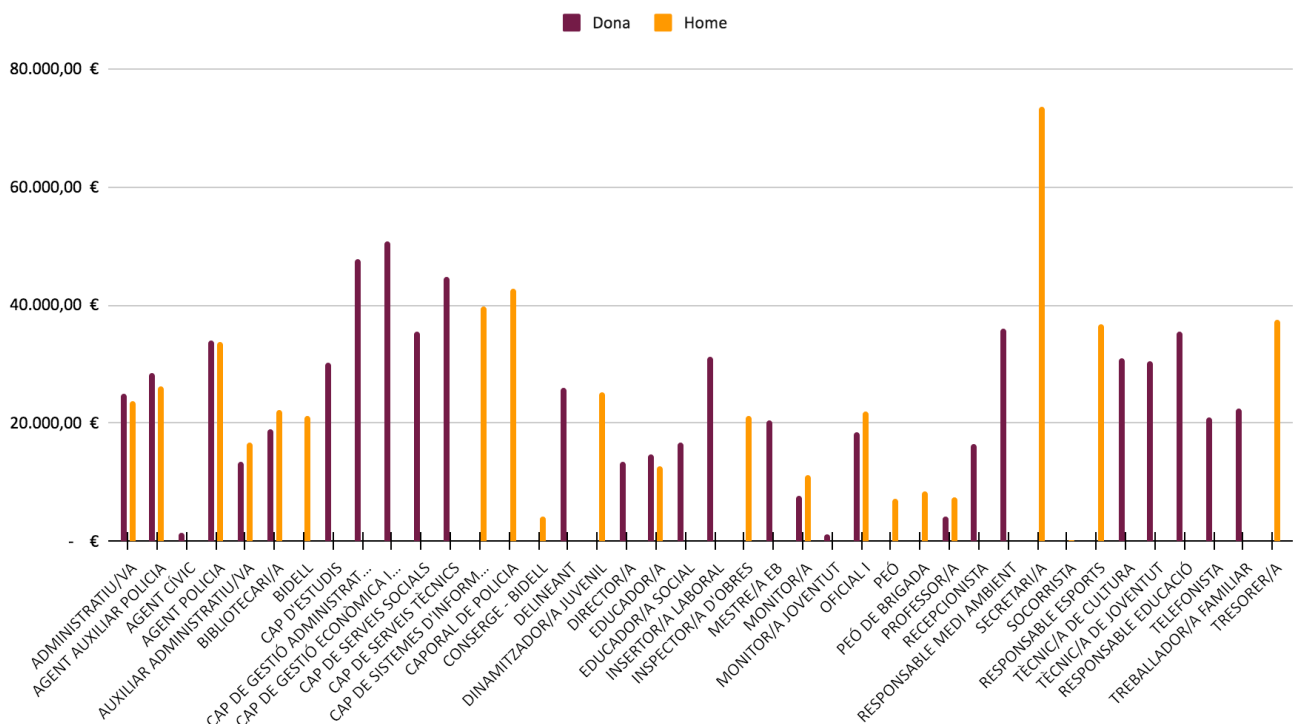
Les dones cobren de mitjana de complements salarials 8.739,79,04 € i els homes 11.160,91 €, donant lloc a una bretxa del 22%.

Tenint en compte l'exposat fins ara, pel que fa a la composició del salari anual, entre les dones té un major pes el salari base, mentre que entre els homes tenen més importància els complements salarials sent determinants en l'existència de la bretxa salarial de gènere.

Retribució anual mitjana de dones i homes per lloc de treball

En el següent gràfic podem veure com es distribueix la retribució mitjana d'homes i dones en funció dels diferents col·lectius. Tot i que la segregació dels llocs de treball dificulta l'anàlisi comparatiu de la seva retribució, s'identifica una bretxa salarial de gènere en el personal administratiu, especialment en el personal auxiliar administratiu, en el lloc de bibliotecari/a, en el de monitor/a, el d'oficial I i en el professorat.

Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball



I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Retribució mitjana per hora de les dones i dels homes, tenint en compte els complements

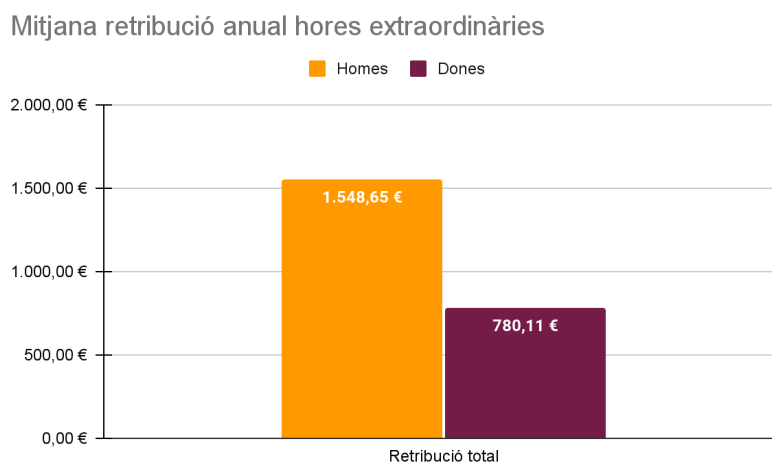
La retribució mitjana per hora també presenta desigualtats:

- Sense complements, els homes cobren - de mitjana - 4,65€ bruts/hora; i les dones 4,98€ bruts/hora.
- Una vegada afegim els complements, els homes passen a cobrar 13,06€ bruts/hora i les dones 11,68€ bruts/hora

Aquesta dada, de nou, ens corrobora l'existència d'una bretxa salarial que comporta desigualtat per raó de gènere.

Mitjana de retribució anual per hores extraordinàries

La mitjana de retribució anual d'hores extraordinàries de les dones i dels homes és la següent:

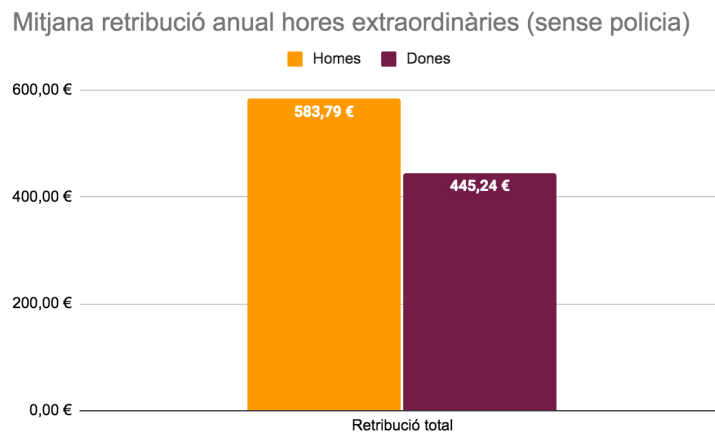


Així doncs, mentre que els homes reben, de mitjana, 1.548,65€ per hores extraordinàries, les dones només en reben 780,11€, la qual cosa suposa una bretxa salarial del 50%.

Si analitzem el detall per llocs de treball, podem observar que les hores extraordinàries que més estan retribuïdes són les de la policia local, lloc ocupat majoritàriament per homes.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Sense tenir en compte les hores extraordinàries de la policia local - que altera una mica els resultats degut a les condicions dels seus llocs de treball - la retribució mitjana anual de les hores extraordinàries en el cas dels homes és de 583,79€ i de 445,24€ en el cas de les dones, donant lloc a una disminució de la bretxa del 50% al 24%.



Cal destacar que no disposem de dades sobre el número d'hores extres anuals realitzades per homes i dones, aspecte que dificulta l'aprofundiment en aquest apartat (preu/hora de les hores extres, mitjana d'hores extres que realitzen homes i dones a l'any, etc.).

En aquest apartat, seria interessant fer un anàlisi en profunditat de la qüestió de les hores extraordinàries per detectar:

- En quins serveis es fan més (veure quantes dones i homes afecten) i per quins motius
- Avaluar i valorar si les necessitats del servei justifiquen les hores extraordinàries i no es pot cobrir amb un augment de personal (p.e. l'atenció a les persones sovint implica hores extraordinàries perquè cal sostenir les persones i les seves circumstàncies)
- Avaluar i valorar si la retribució d'aquestes hores es correspon al valor que aporten als seus serveis i/o al consistori en general des d'una perspectiva de gènere

Una vegada feta l'auditoria salarial i amb els resultats exposats, compartim a continuació els principals motius que poden ser causants de l'existència de la bretxa salarial de gènere.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

A nivell d'administració pública, els motius d'aquesta bretxa salarial són la segregació horitzontal i vertical, els complements salarials i els tipus de jornada i contractes. En el cas de l' Ajuntament de Vacarisses, els principals motius de la bretxa salarial de gènere són:

- **Segregació horitzontal:** els treballs ocupats per dones (tradicionalment associats a la feminitat) són els menys valorats econòmicament.
- **Complements salarials:** els complements salarials, molt sovint definits des d'una lògica androcèntrica, són els principals causants de l'augment de la bretxa salarial del -9% al 12%. Aquesta lògica androcèntrica és present, per exemple, en els complements específics d'alguns llocs de treball: en els complements específics de llocs de treball ocupats per homes es valoren factors com la penositat (brigada) però en llocs de treball més feminitzats com el de les educadores bressol o la treballadora familiar no es té en compte la penositat, no és visible ni es valora. Un altre exemple el trobem en els complements de productivitat, on d'un total de 39 complements, 32 recauen en homes i només 7 en dones. En aquest sentit, cal també destacar que han aparegut varies veus que destaquen la qüestió del corporativisme (i a la vegada actituds patriarcals molt subtils i amagades) a l'hora de concedir augmentos salarials: en la negociació individual dels salaris, els homes aconseguen o se'ls hi sol concedir més fàcilment un augment de sou mentre que aquest exercici per a les dones resulta més difícil i costa més que es valori i s'atorgui aquest augment.
- **Realització d'hores extraordinàries:** la remuneració d'hores extres recau sobretot en col·lectius masculins.

ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
	<ul style="list-style-type: none">- Trams retributius més baixos ocupats majoritàriament per dones- Existència de bretxa salarial que augmenta amb els complements salarials i hores extraordinàries- La retribució de les hores extres està descompensada dels col·lectius masculinitzats als feminitzats- Falta informació sobre nº d'hores extraordinàries realitzades per dones i homes

6. Organització del temps de treball i mesures de conciliació

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cures en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal.

Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Indicadors

- Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral
- Proporció d'homes i dones que s'acullen o es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral
- Nombre d'hores extraordinàries per gènere
- Percepció de la sobrecàrrega laboral

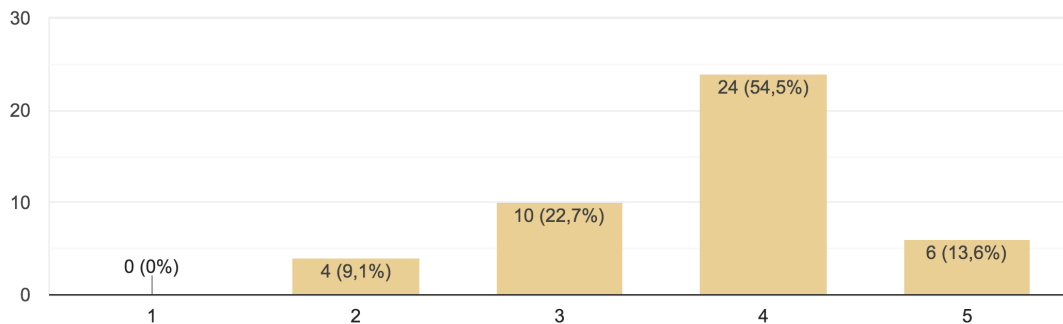
Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

El consistori recull en el "Pacte de l'empleat/da públic" les mesures que estableix la llei per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral (permisos, reduccions de jornada...) i en la majoria de casos existeix una flexibilitat horària (a excepció d'alguns serveis amb horaris

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

molt fixes) que afavoreix aquesta conciliació. En general, tant en els grups de discussió com en l'enquesta, la valoració d'aquestes mesures és positiva.

Consideres que l'Ajuntament facilita mecanismes de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar?
44 respostes



Tot i així, hi ha una percepció generalitzada, que malgrat l'existència d'aquestes mesures, sovint la feina ha de desenvolupar-se igualment, sense que se substitueixi la persona o es posi personal de reforç. Això comporta que algunes persones visquin amb culpa i angoixa el seu dret a conciliar perquè saben que el seu equip es veurà sobrecarregat, que la càrrega de treball s'acumula, que s'haurà de fer la mateixa feina amb menys temps i més pressió o que hauran d'assumir hores extres. Aquesta percepció es complementa amb l'experiència d'algunes dones que afirmen sentir-se recriminades per fer ús d'aquests drets (i en concret si s'està ocupant un lloc directiu).

Proporció d'homes i dones que s'acullen o es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

Pel que fa a l'ús de les mesures per part del personal de l'Ajuntament, no es disposa de dades d'ús d'aquestes desagregades per gènere, però la percepció que es pot extreure dels grups de discussió és que solen ser més les dones qui opten per acollir-se a aquests drets.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Nombre d'hores extraordinàries per gènere

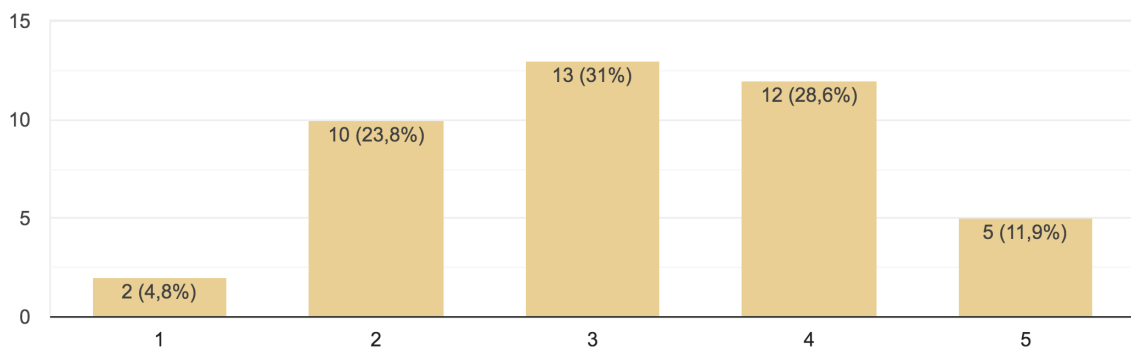
No es compta amb un recull de les hores extraordinàries del personal de l'Ajuntament, per tant no es pot realitzar un anàlisi comparatiu entre els gèneres. Seria important poder recollir en el Pla d'Igualtat una acció que reculli aquestes dades.

Percepció de la sobrecàrrega laboral

Malgrat la bona valoració de les mesures de conciliació, una de les àrees de millora d'aquest àmbit és la percepció de sobrecàrrega de treball per part del personal i la dificultat en ocasions de poder "desconnectar". Cal tenir en compte que per una harmonització de la jornada laboral amb la vida quotidiana no s'ha de vetllar únicament per facilitar les tasques de cura familiar del personal que ho necessiti, sinó per conciliar la tasca laboral amb els altres àmbits personals i garantir un temps lliure de qualitat i la desconnexió necessària de la vida laboral.

En quina mesura acostumes a fer sobreesforços o "hores extres"?

42 respostes

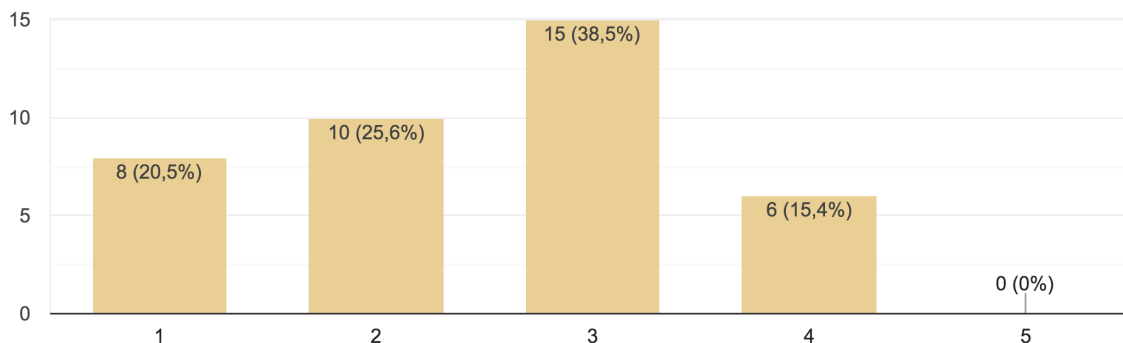


Referent a la política de compensació dels sobreesforços, existeix insatisfacció per part de la majoria de persones que han contestat l'enquesta, que comparteixen que no han sentit que s'hagi valorat aquest sobreesforç - ni del cost personal i emocional que implica - i de nou es remet al tema esmentat anteriorment sobre la impossibilitat de recuperar les hores extres per no perjudicar al servei i a l'equip.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Estàs satisfet/a amb la política de compensació dels sobreesforços o "hores extres" de l'Ajuntament?

39 respostes



ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - El "Pacte de l'empleat/da públic" contempla mesures positives i ben valorades - En general existeix flexibilitat horària 	<ul style="list-style-type: none"> - En alguns serveis poca flexibilitat horària - Percepció de sobrecàrrega i descontent amb la política de compensació del sobreesforç. Cal substituir el personal que fa conciliació, assegurant que a la seva tornada no es produirà una sobrecàrrega de treball, ni que la seva absència suposi una sobrecàrrega pels companys - Falten dades sobre hores extraordinàries per gènere

7. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

Totes les empreses de l'estat, tinguin la mida que tinguin, així com els òrgans de l'administració, estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

Un protocol d'aquestes característiques permet i facilita que les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

La prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere repercuteix directament en la salut i la seguretat laboral de les treballadores.

Indicadors

- Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral
- Protecció de la maternitat i del període de lactància
- Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual
- Identificació de situacions de sexisme i masclisme
- Satisfacció amb la gestió de les situacions
- Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgtbifòbia, i l'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

L'Ajuntament compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals però aquest no incorpora la perspectiva de gènere ni la igualtat d'oportunitats, així com tampoc compta amb un estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere ni mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes.

Protecció de la maternitat i del període de lactància

Tant el "Pacte de les condicions de l'empleat/da públic/a" com el "Pla de Prevenció de Riscos Laborals", fan referència a la maternitat i la lactància, però aquests documents no contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Per aquests casos concrets, el consistori compta amb tres documents que fan referència a la protecció de la maternitat i la lactància: una guia de la Diputació de Barcelona sobre la "Protecció de la maternitat", una guia de la Generalitat de Catalunya sobre "Feina i salut reproductiva: embaràs i lactància" i un document específic signat pel regidor de RRHH de l'Ajuntament de Vacarisses sobre "Tasques excloses durant el període d'embaràs o lactància", on es presenta un llistat de tasques segons els diferents llocs de treball de les quals queden excloses aquelles persones que es troben en període d'embaràs o lactància.

Tot i que l'Ajuntament compta amb aquestes guies específiques per a la protecció de l'embaràs i la lactància, cal tenir en compte que les mesures de prevenció de riscos laborals adreçades a la protecció de la salut reproductiva no són suficients i és necessari que el Pla de Prevenció de Riscos Laborals abordi altres riscos que tenen un impacte diferenciat entre les dones i els homes, com són els riscos psicosocials, els ergonòmics i els higiènics.

Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual

El consistori disposa d'un protocol per a la prevenció i abordatge de possibles situacions d'assetjament a l'Ajuntament de Vacarisses (del 2015). Moltes persones afirmen no conèixer el protocol i d'altres que si el coneixen comparteixen no entendre'l ni tenir molt clar quines serien les passes a seguir si volguessin denunciar un cas d'assetjament.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

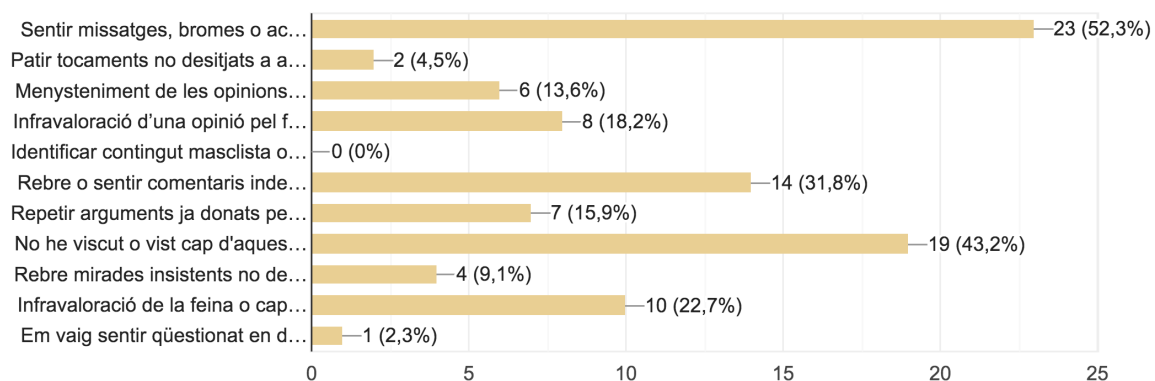
Tot i que el Protocol anomena, d'entre altres tipus, l'assetjament sexual i per raó de gènere, li manca perspectiva feminista i està redactat amb un llenguatge sexista, fent ús del masculí genèric al llarg de tota la redacció.

Identificació de situacions de sexisme i masclisme

Les persones treballadores de l'ajuntament identifiquen situacions de sexisme i masclisme en l'àmbit laboral, i apunten com a recurrents els comentaris i bromes sexistes (52,3 %), rebre o sentir comentaris indesitjats sobre la indumentària i/o el físic (31,8%), la infravaloració de la feina o capacitat de les dones o col·lectiu LGBTIQ+ (22,7%) i el menysteniment de les opinions professionals de les dones o col·lectiu LGBTIQ+ (13,6 %).

De les següents actituds i comportaments, quines has observat o viscut a l'Ajuntament?

44 respostes



No es té constància de casos d'assetjament dins l'Ajuntament. En els grups de discussió s'ha compartit que algunes dones han viscut situacions incòmodes però mai s'ha arribat a intervenir.

Satisfacció amb la gestió de les situacions

Tal com mostren les respostes a l'enquesta, la satisfacció amb la gestió de les situacions no és gaire elevada. La majoria de comentaris rebuts fan referència a la manca de mesures de sensibilització per facilitar la prevenció i la detecció d'actituds i comportaments sexistes. Aquest fet pot comportar que algunes situacions identificades no s'arribin a denunciar i es

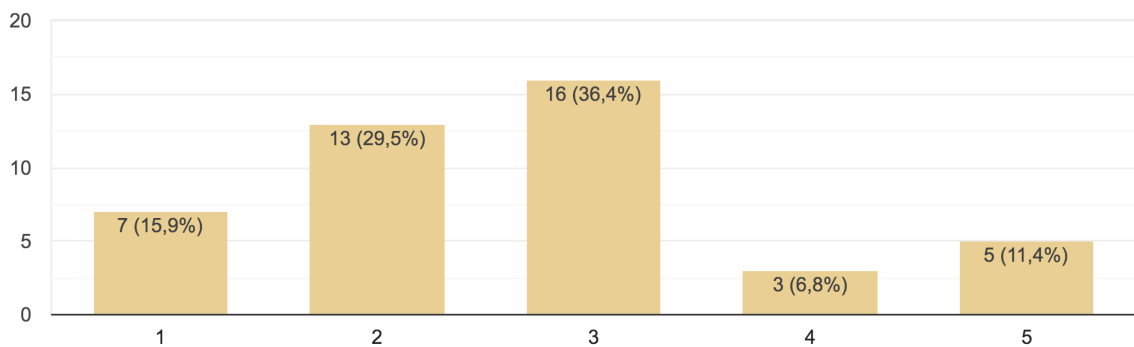
I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

comparteixin de manera informal amb alguna persona referent de confiança. Dels grups de discussió es pot extreure la voluntat d'abordar aquestes situacions i de posar-hi solució.

Per altra banda, les persones treballadores apunten l'absència d'espais per a l'abordatge dels conflictes, estiguin o no vinculats al gènere. Això pot provocar que els malestars siguin difícils de canalitzar i es creï una cultura de gestió individual del conflicte, el malestar, la tensió o l'agressió.

Si has marcat algunes violències a la pregunta anterior, creus que s'han abordat de manera satisfactòria?

44 respostes



Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgtbfòbia, i l'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual

Es detecta absència de formació i informació sobre prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/ o orientació sexual en l'àmbit laboral i varies treballadores comparteixen la necessitat de tenir més eines per identificar i detectar aquestes situacions i saber com procedir.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none">- Existència de documents específics en protecció de la maternitat i del període de lactància- Existència d'un Protocol de prevenció i abordatge de possibles situacions d'assetjament- Hi ha sensibilitat i voluntat social d'abordar les situacions masclistes i d'assetjament	<ul style="list-style-type: none">- Falta de perspectiva de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals- El Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament no és conegut per la majoria de la plantilla, no és entenedor i li manca perspectiva de gènere- Existència de situacions sexistes i masclistes en l'àmbit laboral- Manca d'espais de sensibilització i abordatge dels conflictes- Manca de formació en assetjament sexual i per raó de gènere

Taula resum de la diagnosi

CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Equip de govern: posicionament i accions clares de promoció de la igualtat a nivell simbòlic, personal, estructural i extern - Realització de 2 formacions sobre llenguatge inclusiu i no sexista - Percepció general de consens sobre la necessitat d'un pla d'igualtat, i esperança en aquest 	<ul style="list-style-type: none"> - Equip de govern: posicionament i accions clares de promoció de la igualtat a nivell simbòlic, personal, estructural i extern - Realització de 2 formacions sobre llenguatge inclusiu i no sexista - Percepció general de consens sobre la necessitat d'un pla d'igualtat, i esperança en aquest

CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge similar de dones i homes amb contracte de funcionariat - Percentatge majoritari de persones amb jornada completa - Percentatge similar d'homes i dones amb jornada parcial 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregació horitzontal en les àrees/departaments - Més dones amb contracte d'interinatge i indefinit que pot comportar més inestabilitat laboral - Més dones amb horari partit

ACCÉS A L'OCUPACIÓ, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

<ul style="list-style-type: none"> - Majoria de dones caps d'àrea/servei - Paritat en els càrrecs polítics - Regidories de caire social (liderades per dones) amb pes i importància dins el consistori 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregació horitzontal en els llocs de treball - Segregació horitzontal en la repartició de les regidories
---	---

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat 3 formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ (transversalització perspectiva de gènere i comunicació no sexista i inclusiva) - Els plans de formació de les escoles bressol si que contenen formacions en matèria de gènere i feminisme 	<ul style="list-style-type: none"> - El Pla de Formació no inclou formació en matèria d'igualtat i LGTBIQ+, ni contempla necessitats/casuístiques de conciliació - L'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGTBIQ+ no és obligatòria - No es compta amb un recull d'hores de formació desagregat per gènere

POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR

	<ul style="list-style-type: none"> - Trams retributius més baixos ocupats majoritàriament per dones - Existència de bretxa salarial que augmenta amb els complements salarials i hores extraordinàries - La retribució de les hores extres està descompensada dels col·lectius masculinitzats als feminitzats - Falta informació sobre nº d'hores extraordinàries realitzades per dones i homes
--	---

ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ	
ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - El "Pacte de l'empleat/da públic" contempla mesures positives i ben valorades - En general existeix flexibilitat horària 	<ul style="list-style-type: none"> - En alguns serveis poca flexibilitat horària - Percepció de sobrecàrrega i descontent amb la política de compensació del sobre esforç. - Falten dades sobre hores extraordinàries per gènere

SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE GÈNERE

ASPECTES POSTIUS	ASPECTES A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> - Existència de documents específics en protecció de la maternitat i del període de lactància - Existència d'un Protocol de prevenció i abordatge de possibles situacions d'assetjament - Hi ha sensibilitat i voluntat social d'abordar les situacions masclistes i d'assetjament 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de perspectiva de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals - El Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament no és conegut per la majoria de la plantilla, no és entenedor i li manca perspectiva de gènere - Existència de situacions sexistes i masclistes en l'àmbit laboral - Manca d'espais de sensibilització i abordatge dels conflictes - Manca de formació en assetjament sexual i per raó de gènere

PLA D'ACCIONS

El pla d'accions es desenvolupa per a cada eix del pla d'igualtat, tot recollint objectius, amb les corresponents accions, indicadors, persones responsables i un termini previst per a la seva implementació.

Cal tenir en compte quatre aspectes que seran transversals durant tot el desenvolupament del pla d'accions:

- Les accions seran liderades per la regidoria de polítiques de gènere amb la coordinació i suport de les diferents àrees implicades (caldrà mantenir un contacte constant i fluid amb els i les caps d'àrea)
- S'elaborarà un pla de formació anual amb perspectiva de gènere: incorporació de temàtiques de gènere al pla de formació anual (formacions especificades al pla d'accions segons els àmbits temàtics) amb uns criteris clars sobre la obligatorietat i periodicitat.
- S'impulsaran campanyes de comunicació que facilitin el coneixement i comprensió de les accions del pla, i reforcin la sensibilització de la plantilla en les diferents qüestions identificades (especificades al pla d'accions).

1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
1.1 Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista a tots els nivells de l'ajuntament	1.1.1 Fer formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista a tota la plantilla (periòdica i obligatòria)	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere % de la plantilla assisteix a la formació (desagregat per gènere i servei)	RRHH	Curt
	1.1.2 Donar a conèixer l'eina de comunicació no sexista i establir criteris concrets	% assistència a sessió informativa sobre l'eina (desagregat per gènere i servei) % de persones que en fan ús una vegada realitzada la sessió	Comunicació	Curt
1.2 Crear un clima de treball favorable a les dones i persones LGBTIQ+	1.2.1 Fer formació sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i quotidià	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere % de la plantilla assisteix a la formació (desagregat per gènere i servei)	RRHH	Curt
	1.2.2 Crear mecanismes de gestió col·lectiva dels conflictes, tensions i malestars*	Convocatòria de almenys un espai anual de gestió de conflictes, tensions i malestars a cada servei	Comissió Igualtat Caps àrea/servei	Mitjà/llarg
	1.2.3 Campanya de comunicació interna sobre incorporació perspectiva de gènere als serveis, llenguatge inclusiu i micromasclismes	Realització de la campanya	Comunicació	Mitjà

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

1.3 Mantenir el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere a l'àmbit laboral i polític	1.3.1 Campanya de difusió del pla d'igualtat intern	Realització de la campanya	Comunicació Comissió Igualtat	Curt
	1.3.2 Realitzar una avaluació periòdica de la implementació del Pla d'igualtat	Realització de l'avaluació	Comissió Igualtat	Trimestral permanent

*Aquesta acció serà incorporada com a mesura preventiva en el protocol d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat de gènere i/o preferència sexual.

2. CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
2.1 Incorporar mecanismes per trencar la inèrcia de la segregació horitzontal a llarg termini	2.1.1 Campanya de comunicació interna i externa per fomentar una visió no esbiaixada de gènere dels serveis i llocs de treball molt segregats (policia, escola bressol, brigades, administració, serveis socials...)	Campanya de comunicació	Comunicació	Mitjà
	2.1.2 En l'obertura de places, valorar condicions que afavoreixen el gènere subrepresentat segons el lloc de treball	Publicació d'ofertes de feina segons aquests criteris	RRHH	Mitjà
2.2 Estabilitzar les condicions laborals de les dones	2.2.1 Tendir a l'obertura de concursos de plaça de funcionariat pels llocs de treball de les dones amb contracte d'interinatge o indefinit	Obertura dels concursos i evolució de la situació contractual de les dones	RRHH	Curt

3. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
3.1 Fomentar una incorporació de persones que - complint els requisits i mèrits per al lloc de treball - trenquin la inèrcia de la segregació horitzontal	3.1.1 Revisar la descripció i valoració dels llocs de treball, les responsabilitats i els requisits des de la perspectiva de gènere.*	Noves descripcions dels llocs de treball, responsabilitats i requisits amb perspectiva de gènere per a les properes convocatòries laborals.	RRHH	Mitjà
	3.1.2 Revisar els criteris de promoció interna per tal de fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions.	Criteris de promoció coneguts per tothom i amb perspectiva de gènere.	RRHH	Mitjà
3.2 Mantenir i cuidar els lideratges femenins	3.2.1 Formació per empoderar a les dones en un lideratge feminista	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere Formació realitzada pel % de les dones	RRHH	Mitjà
	3.2.2 Formació homes per prevenir situacions de micromasclismes	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere Formació realitzada pel % dels homes	RRHH	Mitjà
3.3 Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i en les polítiques públiques	3.3.1 Incorporar com a mèrit el coneixement de la igualtat de gènere en les convocatòries públiques.	Mèrits vinculats al coneixement del temari esmentat en les properes convocatòries laborals.	RRHH	Curt
	3.3.2 Incorporar temari d'igualtat de gènere en l'àmbit de	Requisit / puntuació vinculada al coneixement del	RRHH	Curt

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

	l'administració i les polítiques públiques en les convocatòries públiques.	temari esmentat en les properes convocatòries laborals.		
--	--	---	--	--

* En el marc de la propera revisió de la valoració dels llocs de treball

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
4.1 Sensibilitzar entorn a la necessitat de formar-se en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques	4.1.1 Reunir-se amb els i les caps de cada àrea/servei per tal de sensibilitzar i informar sobre la importància que tota la plantilla participi de les formacions en matèria d'igualtat i gènere i la obligatorietat en l'assistència a aquestes	% d'àrees i serveis a les que s'ha informat	Comissió d'igualtat	Curt
4.2 Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques	4.2.1 Elaboració del pla de formació anual amb perspectiva de gènere (on s'hagin inclòs totes les formacions proposades en aquest pla d'accions)	Existència del pla de formació anual amb perspectiva de gènere	RRHH	Curt
4.3 Sistematitzar el recull de dades sobre la formació continuada per analitzar l'impacte en la promoció i desenvolupament intern	4.3.1 Recollir les hores de formació realitzades pel personal establint tipologies de formacions i desagregades per gènere	Dades recollides (desagregades per gènere i servei)	Cada cap/responsable d'àrea recollirà les dades i li enviarà a RRHH	Mitjà

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
5.1 Disminuir la bretxa salarial i l'alt percentatge de dones als trams retributius més baixos	5.1.1 Avaluar, valorar i revisar la política de complements salarials des d'una perspectiva de gènere*	Informe d'avaluació i valoració sobre els complements amb perspectiva de gènere. Incorporació de complements que valorin qualitats i treballs de les tasques tradicionalment desenvolupades per dones (per exemple, escoles bressol, atenció a les persones i administració)	RRHH Serveis econòmics	Mitjà
	5.1.2 Recollir les hores extraordinàries realitzades pel personal de cada servei (i dels caps de departament)	Dades recollides (desagregades per gènere i servei)	Cada cap/responsable d'àrea recollirà les dades i li enviarà a RRHH	Curt
	5.1.3 Avaluar, valorar i revisar la realització i retribució de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere*	Informe d'avaluació i valoració de la realització i retribució d'hores extres amb perspectiva de gènere. Disminució de la bretxa retributiva de les hores extraordinàries.	RRHH Serveis econòmics	Llarg

* En el marc de la propera revisió de la valoració dels llocs de treball

6. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
6.1 Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació responsable per a l'eradicació de les desigualtats de gènere	6.1.1 Fer formació puntual o accions de sensibilització sobre la temàtica	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere % de la plantilla assisteix a la formació (desagregat per gènere i servei)	RRHH	Curt
6.2 Disminuir la sobrecàrrega de treball	6.2.1 Generar un mecanisme a cada àrea per garantir el registre, prevenir i solucionar les situacions de sobre esforç i sobrecàrrega laboral	Existència de mecanismes de registres de la sobrecàrrega laboral	Comissió d'Igualtat (seguiment) Responsable àrea (aplicació)	Llarg
	6.2.2 Substituir el personal que fa conciliació, assegurant que a la seva tornada no es produirà una sobrecàrrega de treball, ni que la seva absència suposi una sobrecàrrega pels companys/es	nº de persones contractades per fer substitució (o complementar) persones que fan ús de mesures de conciliació (baixes, excedències, reduccions de jornada...)	RRHH	Mitjà

7. SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE GÈNERE				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
7.1 Incorporar la perspectiva de gènere en l'abordatge de la salut i seguretat laboral dins l'Ajuntament	7.1.1 Realitzar una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere (posant atenció als riscos psicosocials, ergonòmics i higiènics)	Existència de l'informe d'avaluació nº i tipus de criteris adaptat a la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos nº de persones afectades/implicades segons gènere	RRHH	Llarg
	7.1.2 Introduir la perspectiva de gènere en l'elaboració del proper pla de prevenció de riscos laborals (contractar una empresa que tingui coneixements sobre salut laboral i gènere)	Existència del nou pla amb perspectiva de gènere % de la plantilla assisteix a la sessió informativa (desagregat per gènere i servei)	RRHH	LLarg
7.2 Crear un entorn laboral segur per a les dones i persones LGTBIQ	7.2.1. Modificar o tornar a redactar el protocol d'assetjament per ser més entenedor i fer-ne una bona comunicació	Document Protocol modificat i actualitzat % assistència a la sessió informativa (desagregat per gènere i servei)	Tècniques igualtat	Curt
	7.2.2. Crear una infografia del protocol per aclarir el recorregut d'activació	Difusió de la infografia entre tot el personal	Comunicació	Curt
	7.2.3 Constituir i convocar la comissió del protocol	Comissió en funcionament	Tècniques igualtat	Curt
	7.2.4 Realitzar formació específica sobre gestió	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de	RRHH	Curt

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

	assetjament sexual i per raó de gènere a la comissió del protocol	gènere % de la comissió del protocol assisteix a la formació (desagregat per gènere i servei)		
	7.2.5 Realitzar formació de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla (diferenciada entre homes i dones)	Incloure la formació dins el pla de formació anual amb perspectiva de gènere % de la plantilla assisteix a la formació (desagregat per gènere i servei)	RRHH	Mitjà

Calendari: diagrama d'objectius

Objectius	Trimestres									
	1'22	2'22	3'22	4'22	1'23	2'23	3'23	4'23	1'24	2'24
1.1 Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista a tots els nivells de l'ajuntament										
1.2 Crear un clima de treball favorable a les dones i persones LGBTIQ+										
1.3 Mantenir el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere a l'àmbit laboral i polític										
2.1 Incorporar mecanismes per trencar la inèrcia de la segregació horitzontal a llarg termini										
2.2 Estabilitzar les condicions laborals de les dones										
3.1 Fomentar una incorporació de persones que - complint els requisits i mèrits per al lloc de treball - trenquin la inèrcia de la segregació horitzontal										
3.2 Mantenir i cuidar els lideratges femenins										
3.3 Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i en les polítiques públiques										
4.1 Sensebilitzar entorn a la necessitat de formar-se en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques										
4.2 Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+ en l'àmbit laboral i les polítiques públiques										

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

4.3 Sistematitzar el recull de dades sobre la formació continuada per analitzar l'impacte en la promoció i desenvolupament intern										
5.1 Disminuir la bretxa salarial i l'alt percentatge de dones als trams retributius més baixos										
6.1 Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació corresponsible per a l'eradicació de les desigualtats de gènere										
6.2 Disminuir la sobrecàrrega de treball										
7.1 Incorporar la perspectiva de gènere en l'abordatge de la salut i seguretat laboral dins l'Ajuntament										
7.2 Crear un entorn laboral segur per a les dones i persones LGTBIQ										

Groc clar = fase de preparació

Groc = fase d'execució i implementació

Groc fosc = fase d'avaluació

SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La implementació del pla d'acció comporta un seguit de tasques a desenvolupar: execució de les accions, comunicació a l'equip humà, seguiment i control del pla d'acció i avaluació del mateix.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre els problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses és la responsable de dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, comunicant-se en tot moment amb la gerència del consistori, recursos humans, comunicació i les persones tècniques d'igualtat.

Mecanismes de seguiment

El seguiment és el procés que permet comprovar el grau de compliment real del pla, i serveix per a poder detectar les possibles desviacions del document inicial, durant el procés d'implementació. Com ja s'ha dit, aquesta és duta a terme per la comissió del pla d'igualtat. El seguiment es realitza sol·licitant informació a les responsable de cada acció així com recollint les opinions de l'equip humà del consistori, a través de, per exemple, fitxes i qüestionaris, entre altres mitjans, que inclouran dades relatives a les mesures dutes a terme, dificultats trobades en la seva execució, propostes de millora, etc., amb l'objectiu d'identificar els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i buscar les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La importància i rellevància del seguiment rau en el fet que el mateix és l'eina que enllaça amb el procés d'avaluació. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla han de documentar de manera sistemàtica el seu seguiment.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses serà l'encarregada de fer un seguiment trimestral del desenvolupament del pla, comunicar-ho a les persones indicades més amunt i recollir-ne anualment la seva opinió, atenent al grau de satisfacció, i les problemàtiques i facilitats aparegudes durant el procés.

Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades es corresponen als objectius formulats i els resultats esperats. Les activitats d'avaluació es desenvolupen al llarg i final del procés d'implementació del pla d'acció.

Els criteris per avaluar les accions planificades són els següents:

Planificació de les accions

- Grau d'aplicabilitat a la realitat del consistori
- Adequació dels objectius i resultats esperats a la realitat de l'ajuntament
- Coherència de les accions amb els recursos i objectius establerts en el pla d'acció

Gestió del pla d'acció

- Compliment del calendari previst i la seva motivació
- Relació equilibrada entre l'assignació de recursos i els objectius establerts
- Eficàcia de la metodologia emprada

Resultats

- Assoliment dels objectius i resultats previstos i la seva motivació
- Grau de participació i satisfacció de les persones beneficiàries de les accions
- Facilitats i problemàtiques en el procés

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

L'avaluació serà responsabilitat de la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses, que presentarà els resultats a la resta de l'equip humà del consistori de manera anual, juntament amb la memòria de la seva activitat i el programa per al següent curs.

GLOSSARI

La Llei orgànica 3/2007, defineix els conceptes de discriminació directe i indirecte, així com els d'assetjament sexual i per raó de sexe de la següent manera:

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

1. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directament o indirecta, per raó de sexe i especialment, les derivades de la maternitat, la assumció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Assetjament sexual i assetjament per raó de gènere

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vacarisses

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Aquesta llei, sota el principi d'igualtat de les dones i homes en dignitat humana i en drets i deures, planteja l'acció positiva com a eina per aconseguir aquesta igualtat i corregir la desigualtat. La definició que utilitza és la següent:

Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Segregació horitzontal en l'ocupació

És la concentració de dones en determinat nombre de professions. És el fenomen que s'anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en determinats sectors d'activitat, reagrupant-se en un petit nombre de professions fortament feminitzades.

Segregació vertical en l'ocupació

En l'estructura ocupacional, les dones es concentren en els esglaons més baixos i tenen una escassa presència als llocs directius. Es tracta per tant, del fenomen que anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dins de les escales jeràrquiques de les empreses.

BIBLIOGRAFIA

- Associació Catalana de Municipis (2018) *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. Barcelona: Associació Catalana de Municipis. [en línia]
<https://www.acm.cat/actualitat/publicacions/guia-elaborar-un-pla-de-politiques-digualtat-de-genere-en-les>
- CCOO (2007) *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva* [en línia]
http://www.ccoo.cat/sl/documents/guia_llenguatge_no_sexista.pdf
- Emakunde (2004) *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. [en línia]
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjm2JaU2pDiAhUFdxoKHZGrCd4QFjAAeqQIABAC&url=http%3A%2F%2Figualdade.xunta.gal%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2Fdocumentos%2Fquia_selecc_es%255B1%255D.pdf&usq=AOvVaw0DS2q82Hec8bo1tOqNj8qc
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2010) *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya. [en línia]
http://eapc.gencat.cat/ca/publicacions/colleccions/col_leccio_eines_per_als_recurso_humans/7_guia_per_al_disseny_i_la_implantaci_del_pla_d_igualtat_d_oportunitats/
- Fundació Maria Aurèlia Campany i UGT (2015) *La teva no conciliació és la meva no remuneració. Per un futur sense bretxa*. [en línia]
www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf
- Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *El doble raser: l'organització de la jornada laboral com a element de discriminació*. [en línia]
www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf
- Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *Guia: on són les violències masclistes a la feina?* [en línia]

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4o9Le2ZDiAhVFRBoKHcRCArUQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ugt-cat.net%2Fsubdominis%2Fpremsa%2Ftallers_fmacc_violencia.pdf&usq=AOvVaw0WAgPU4drwywVknZknSj0z

- Generalitat de Catalunya (2010) *10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- Institut Català de les dones (2007) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Col·lecció: Eines, 6. Barcelona: Institut Català de les dones.
- Martínez, C. Et alt. (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).
- Merino Segovia, A. (2009) *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Servei d'Assistència a l'Organització Municipal (2020). *Bretxa salarial als ens locals*. Diputació de Barcelona.
- UGT (2017) *Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes*. [en línia]