

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Presentació de síntesi

Continguts de la presentació

- Què és un Pla intern d'igualtat de gènere?
- Aspectes clau de la igualtat en les organitzacions
- Enfocament metodològic
- Fases del procés d'elaboració
- Participació: nombre de persones i aportacions
- Síntesi de resultats per àmbits d'anàlisi
- Nombre de mesures per àmbits
- Mesures per àmbits d'intervenció
- Priorització de mesures
- Sistema de control de gestió del Pla

Què és un Pla intern d'igualtat de gènere?

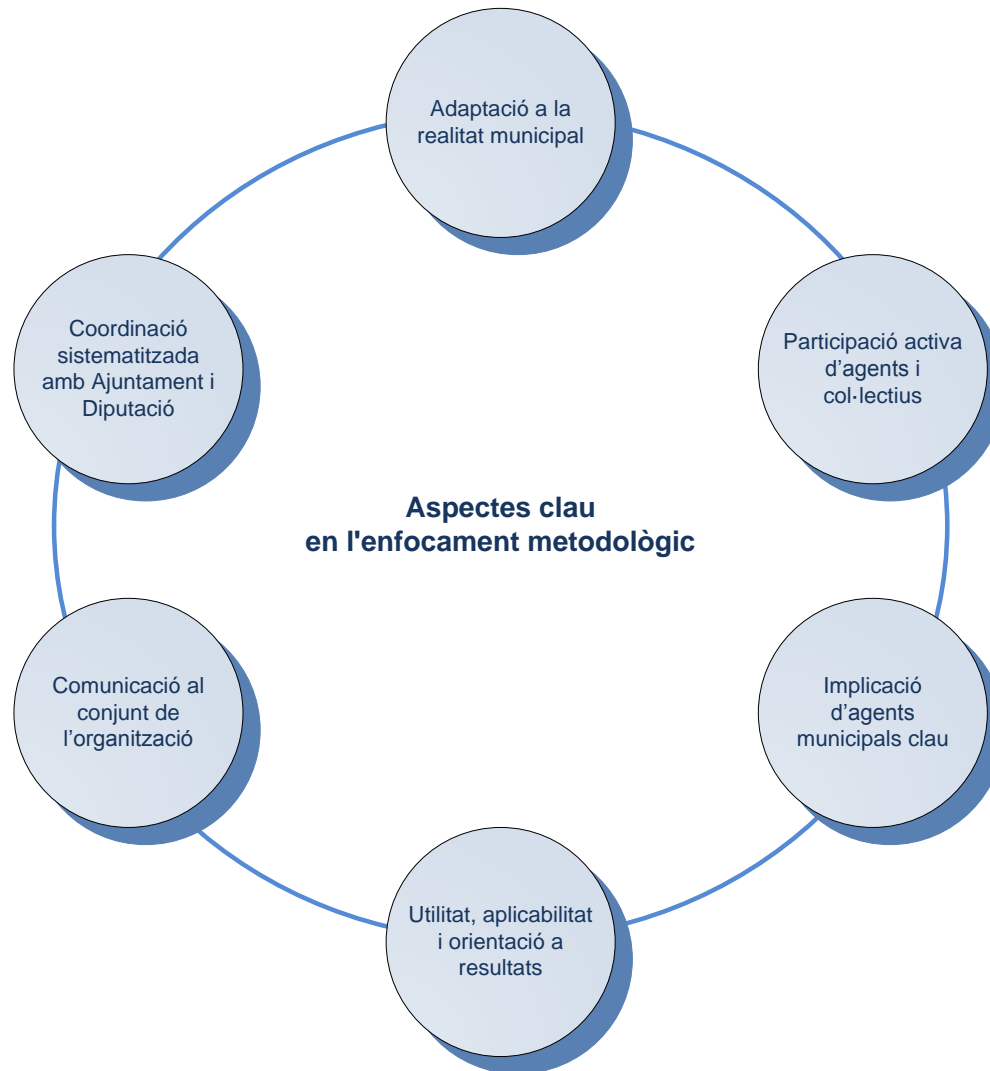
3

És un **conjunt ordenat de mesures**, adoptades després de dur a terme una **diagnosi** de situació, que serveixen per assolir la **igualtat** de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins de l'organització, eliminant qualsevol tipus de **discriminació per raó de sexe**, en un **període de temps** determinat, que sol ser d'uns 3 ó 4 anys des de la seva posada en marxa.

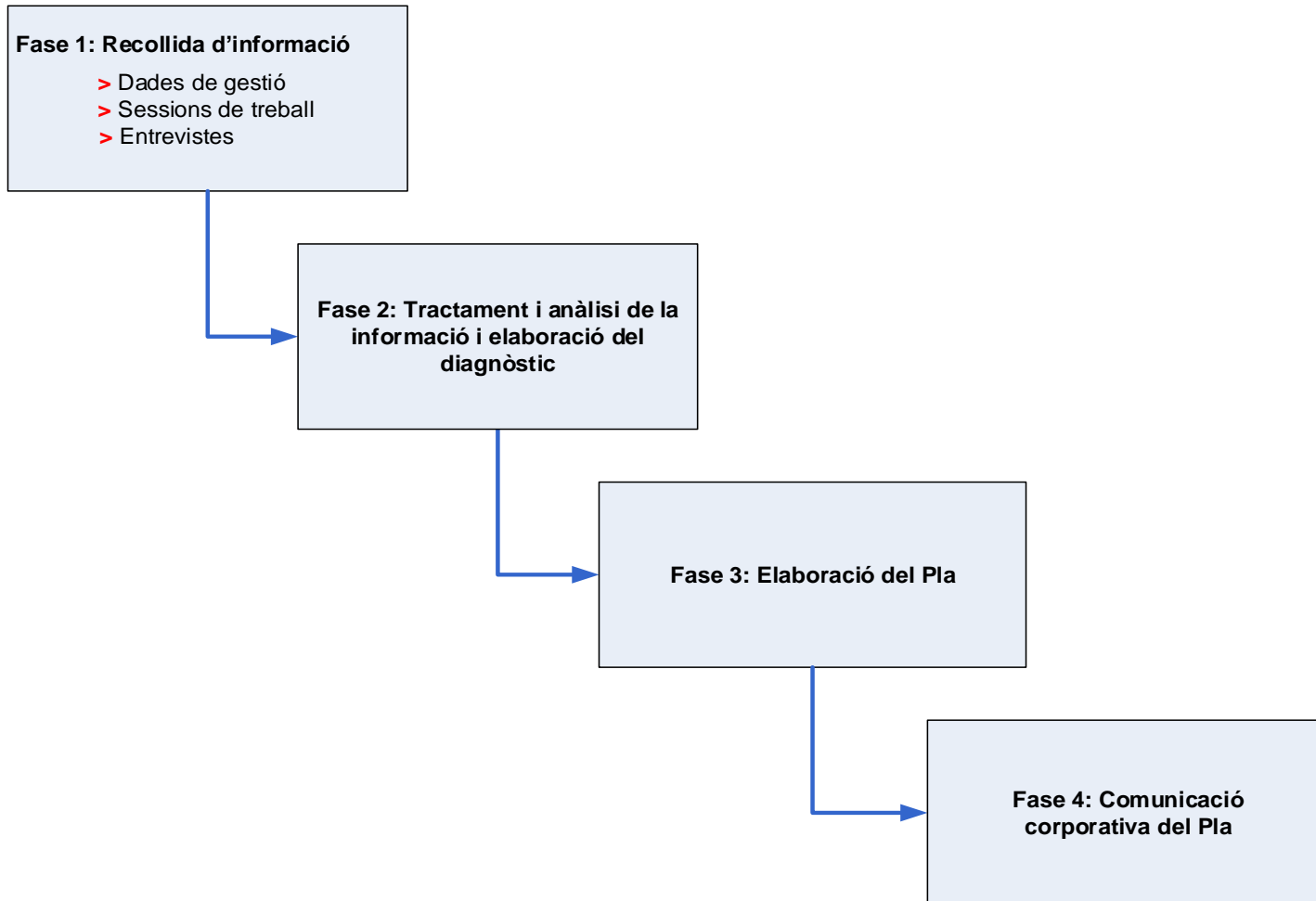
Àmbits d'anàlisi de la igualtat de gènere

1. Cultura i política d'igualtat de gènere
2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals
3. Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional
5. Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista
6. Condicions de l'entorn de treball i salut laboral
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Enfocament metodològic



Fases del procés d'elaboració



Participació: nombre de persones i aportacions

7

Participants	GPA	RLP	ENT	Total	%
Dones	9	4	5	18	75%
Homes	2	1	3	6	25%
Total	11	5	8	24	100%

El total de persones participants equival al **29%** de la plantilla municipal.

Aportacions	GPA	RLP	ENT	Total	%
Aspectes positius	14	12	36	62	36,2%
Aspectes a millorar	23	21	44	88	51,5%
Propostes de mesures	4	5	12	21	12,3%
Total	41	38	92	171	100%

GPA Grup de personal de l'Ajuntament	RLP Representació legal del personal	ENT Entrevistes
---	---	--------------------

Síntesi de resultats per àmbit d'anàlisi

1. Cultura i política d'igualtat de gènere

Aspectes positius

- ↑ La creació de la Regidoria d'Igualtat.
- ↑ La major sensibilitat pels valors d'igualtat en l'actual equip de govern.
- ↑ El suport a l'Associació de Dones de la Vallalta.
- ↑ La participació de l'Ajuntament en actes de gènere (8 de març, 25 de novembre).
- ↑ La col·laboració amb el Programa d'igualtat del Consell Comarcal del Maresme.
- ↑ L'existència d'un pressupost municipal per a temes d'igualtat.
- ↑ La paritat de la representació sindical.
- ↑ L'elaboració del present Pla intern d'igualtat de gènere.

Aspectes a millorar

- El coneixement, sensibilització i formalització dels temes i valors de gènere.
- La manca d'un Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania.
- La manca d'agent d'igualtat en l'Ajuntament.
- La no aplicació de criteris de gènere amb les empreses proveïdores.

Aspectes positius

- ↑ La presència equilibrada de dones i homes en la composició de la plantilla total.
- ↑ La presència equilibrada de dones i homes en l'escala de l'estructura de comandament.
- ↑ La correlació positiva entre el nivell d'estudis, la categoria i el grup professional de les dones.
- ↑ L'equilibri positiu quant a la presència de dones i homes en la categoria funcionarial.

Aspectes a millorar

- La presència desequilibrada en determinats col·lectius professionals i àrees que estan molt feminitzades (personal administratiu, serveis socials) o molt masculinitzats (brigades i agents de policia).
- La manca d'accions de captació adreçades a col·lectius professionals amb presències desequilibrades.
- L'equilibri de dones i homes en el règim laboral.
- La bretxa salarial a favor dels homes quan es tenen en compte els sous anuals bruts més complements (hores extres).
- Les jornades reduïdes són sol·licitades majoritàriament per dones.

Aspectes positius

- ↑ La legislació i normativa pública com a garantia d'igualtat en la selecció, contractació avaluació i retribució.

Aspectes a millorar

- La selecció de personal en àmbits masculinitzats encara reflecteix estereotips socials.

Síntesi de resultats per àmbit d'anàlisi

4. Polítiques de formació i desenvolupament professional

11

Aspecte positiu

- ↑ La igualtat per accedir a la formació.
- ↑ L'ús de bases específiques igualitàries en les promocions internes

Aspecte a millorar

- La manca de formació en temes de gènere.
- La manca d'una detecció de necessitats formativa lligada als objectius corporatius.

Síntesi de resultats per àmbit d'anàlisi

5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Aspectes positiu

- ↑ L'ús d'un llenguatge neutre en els canals de comunicació amb la població (web, revista municipal) i en els documents administratius adreçats a la ciutadania.
- ↑ El treball portat a terme en aquest àmbit per la Llar d'Infants amb la canalla i la família.

Aspectes a millorar

- La manca de criteris, pautes i eines corporatives.
- L'ús generalitzat del masculí excloent.
- L'ús d'un llenguatge sexista en col·lectius professionals molt masculinitzats.
- La manca de formació en temes de llenguatge no sexista.

Síntesi de resultats per àmbit d'anàlisi

6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral

13

Aspecte positiu

- ↑ L'existència d'un protocol de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
- ↑ La realització d'un estudi d'identificació i avaluació de riscos psicosocials amb la participació del personal.
- ↑ L'adequació dels uniformes i altres accessoris de treball de la Policia local a les característiques específiques de dones i homes.

Aspectes a millorar

- La no adequació de lavabos, vestidors i dutxes en algunes dependències municipals.
- La no aplicació de la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques.
- L'exercici d'algun estil de direcció generador de tensions.

Síntesi de resultats per àmbit d'anàlisi

7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional

14

Aspectes positius

- ↑ Els mecanismes de conciliació que es recullen a l'Acord de condicions de treball.
- ↑ L'accés a flexibilitat horària, en general.
- ↑ Els horaris de les reunions de treball, en general.

Aspectes a millorar

- La informació sobre els drets de conciliació laboral i familiar i com es poden exercir.
- Les polítiques sobre el cobriment de les reduccions de jornada.
- El horaris d'algunes reunions de treball.
- Les poques sol·licituds de permisos de paternitat.

Aspecte positiu

- ↑ La constatació que no es manifesten casos d'assetjament sexual.
- ↑ La constatació que no hi ha discriminació per raó de gènere.

Aspectes a millorar

- La manca d'un protocol de prevenció i gestió de l'assetjament moral i sexual.
- La manca d'accions de sensibilització per prevenir situacions d'assetjament.

Nombre de mesures per àmbits

Àmbits	Mesures
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	5
2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals	2
3. Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal	2
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional	3
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	2
6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral	2
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	1
Total	18

Mesures per àmbit d'intervenció

1. Cultura i política d'igualtat de gènere

Mesura 1.1 Fer una sessió de presentació de Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament als regidors i regidores.

Mesura 1.2 Fer un acte obert de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal.

Mesura 1.3 Realitzar accions de sensibilització transversals adreçades al personal sobre valors, estils i comportaments que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Mesura 1.4 Crear una Comissió interna d'igualtat per resoldre tots aquells aspectes relacionats amb la implantació i seguiment de polítiques d'igualtat.

Mesura 1.5 Disposar d'un/a agent d'igualtat o d'una persona referent en temes d'igualtat de gènere.

Mesures per àmbit d'intervenció

2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals

Mesura 2.1 Realitzar campanyes de captació per potenciar la incorporació de dones o d'homes en llocs de treball o col·lectius professionals desequilibrats.

Mesura 2.2 Realitzar una relació i valoració de llocs de treball tenint en compte criteris d'igualtat de gènere.

3. Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal

Mesura 3.1 Disposar d'un sistema automatitzat per explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe.

Mesura 3.2 Incloure en el procés d'acollida del personal de nova incorporació la informació relativa al Pla intern d'igualtat de gènere.

Mesura 4.1 Realitzar una acció de formació sobre valors, estils i comportaments directius i de comandament que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Mesura 4.2 Dur a terme una acció de formació sobre eines i recursos de la igualtat de gènere adreçades al personal que formarà part de la Comissió interna d'igualtat.

Mesura 4.3 Disposar d'un Pla de formació a mida per al desenvolupament i l'alineament del conjunt del personal a l'estratègia de l'organització, basat en una detecció prèvia de necessitats, que incorpori aspectes de gènere.

Mesures per àmbit d'intervenció

5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Mesura 5.1 Elaborar i difondre a tot el personal una guia pràctica de llenguatge igualitari i no sexista.

Mesura 5.2 Realitzar tallers pràctics que facilitin l'aplicació de la guia de llenguatge igualitari i no sexista.

Mesura 6.1 Condicionar les instal·lacions de les dependències municipals que ho requereixin, d'acord amb la normativa legal vigent i la perspectiva de gènere.

Mesura 6.2 Realitzar una sessió informativa amb un/a professional sobre temes de salut des de la perspectiva de gènere.

Mesures per àmbit d'intervenció

7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional

23

Mesura 7.1 Realitzar una sessió informativa adreçada al personal masculí sobre mesures de conciliació.

Mesures per àmbit d'intervenció

8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

24

Mesura 8.1 Elaborar i difondre a tot el personal un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual.

Priorització de mesures per anys

Àmbits	2015	2016	2017	Total
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	3	2	-	5
2. Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals	1	1	-	2
3. Polítiques de selecció, contractació i avaluació del personal	1	1	-	2
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional	1	1	1	3
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	-	-	2	2
6. Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral	-	-	2	2
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i professional	1	-	-	1
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació	-	1	-	1
Total	7	6	5	18

Priorització de mesures: 2015, 7 mesures

Mesura 1.1 Fer una sessió de presentació de Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament als regidors i regidores.

Mesura 1.2 Fer un acte obert de presentació del Pla intern d'igualtat de gènere al conjunt del personal.

Mesura 1.4 Crear una Comissió interna d'igualtat per resoldre tots aquells aspectes relacionats amb la implantació i seguiment de polítiques d'igualtat.

Mesura 2.1 Realitzar campanyes de captació per potenciar la incorporació de dones o d'homes en llocs de treball o col·lectius professionals desequilibrats.

Mesura 3.2 Incloure en el procés d'acollida del personal de nova incorporació la informació relativa al Pla intern d'igualtat de gènere.

Mesura 4.2 Dur a terme una acció de formació sobre eines i recursos de la igualtat de gènere adreçades al personal que formarà part de la Comissió interna d'igualtat.

Mesura 7.1 Realitzar una sessió informativa adreçada al personal masculí sobre mesures de conciliació.

Priorització de mesures: 2016, 6 mesures

Mesura 1.3 Realitzar accions de sensibilització transversals adreçades al personal sobre valors, estils i comportaments que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Mesura 1.5 Disposar d'un/a agent d'igualtat o d'una persona referent en temes d'igualtat de gènere.

Mesura 2.2 Realitzar una relació i valoració de llocs de treball tenint en compte criteris d'igualtat de gènere.

Mesura 3.1 Disposar d'un sistema automatitzat per explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe.

Mesura 4.1 Realitzar una acció de formació sobre valors, estils i comportaments directius i de comandament que incentivin la igualtat d'oportunitats de gènere.

Mesura 8.1 Elaborar i difondre a tot el personal un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament moral i sexual.

Priorització de mesures: 2017, 5 mesures

Mesura 4.3 Disposar d'un Pla de formació a mida per al desenvolupament i l'alineament del conjunt del personal a l'estratègia de l'organització, basat en una detecció prèvia de necessitats, que incorpori aspectes de gènere.

Mesura 5.1 Elaborar i difondre a tot el personal una guia pràctica de llenguatge igualitari i no sexista.

Mesura 5.2 Realitzar tallers pràctics que facilitin l'aplicació de la guia de llenguatge igualitari i no sexista.

Mesura 6.1 Condicionar les instal·lacions de les dependències municipals que ho requereixin, d'acord amb la normativa legal vigent i la perspectiva de gènere.

Mesura 6.2 Realitzar una sessió informativa amb un/a professional sobre temes de salut des de la perspectiva de gènere.

- Documentació
- Indicadors d'avaluació
- Seguiment i avaluació
- Pressupost