

Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes. Ajuntament d'Orpí

Juliol 2024

Amb el finançament amb càrrec als crèdits rebuts del Ministerio de Igualdad y la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género



Índex

Introducció	4
Marc Normatiu Referencial	6
Àmbit internacional:	6
Àmbit comunitari:	6
Àmbit estatal:	7
Àmbit català:	10
Marc Conceptual Referencial	12
Metodologia	16
Informe diagnòstic per àmbits	17
Cultura i gestió organitzativa.	17
Classificació Professional. Condicions de Treball.	17
Procés de selecció i contractació.	20
Formació.	21
Promoció professional.	22
Retribucions. Auditoria salarial.	22
Igualtat salarial versus bretxa salarial de gènere.	23
Què és la bretxa salarial entre dones i homes i com es mesura?	23
Retribucions i Auditoria Retributiva des de la perspectiva de gènere.	23
Exercici corresponsable de drets de la vida personal, familiar i laboral.	26
Comunicació no sexista.	26
Prevenició de l'assentament sexual i per raó de sexe.	27
Pla d'acció	28
Objectius per àmbits:	28
Objectius Generals.	28
Objectius específics.	29
Fitxes d'accions:	29
Àmbit: Cultura i gestió organitzativa.	29
Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina.	31
Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització.	32
Àmbit: Formació.	33
Àmbit: Promoció Professional.	34
Àmbit: Retribucions.	34
Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	35
Àmbit: Comunicació no sexista.	36

Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual. 37

Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat 41

Procediment de modificació 42



ccw

Introducció

Les i els membres de la Comissió de Negociació han estat:

Per la part social: Mariana Vanesa Barnabá Alba amb NIF 47198435C designada pel Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania-CCOO, Sindicat Intercomarcal Baix Llobregat Alt Penedès-Anoia, Garraf.

Per part de l'ens: Immaculada Palet Rubio amb NIF 77319013M, alcaldessa, en representació de l'Ajuntament d'Orpí,

Les i els membres de la Comissió d'Igualtat son:

Per la part social: Mariana Vanesa Barnabá Alba amb NIF 47198435C designada pel Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania-CCOO, Sindicat Intercomarcal Baix Llobregat Alt Penedès-Anoia, Garraf.

Per part de l'ens: Immaculada Palet Rubio amb NIF 77319013M, alcaldessa, en representació de l'Ajuntament d'Orpí,

La **vigència** del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins a l'abril de l'any **2028**.

L'**abast** del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí es concreta en **tota la plantilla** actual i la que es pugui incorporar atesos els processos de contractació dins de tot el període de vigència d'aquest document.

La Diagnosi, que ha marcat els objectius a assolir per aquest pla, va ser encarregada a l Serveis S.L, qui, d'altra banda, va formar i assessorar la Comissió de Negociació durant tot el procés.

Un cop redactat el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí s'ha procedit a crear la Comissió d'Igualtat, que serà l'òrgan col·legiat encarregat de fer el seguiment i l'avaluació del mateix a partir dels ítems i indicadors que conté aquest document.

En el Pla es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

Acompanya el I Pla d'Igualtat, el I Protocol de prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, atesos els resultats de la diagnosi del consistori, a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

Les funcions de la Comissió de Negociació han estat:

- ✓ Decidir els àmbits d'estudi i anàlisi del I PIO.
- ✓ Coordinar, avaluar i validar la diagnosi.
- ✓ Fixar els objectius generals i específics del I PIO.
- ✓ Dissenyar el Pla d'acció del I PIO.
- ✓ Dissenyar els indicadors de seguiment i avaluació del I PIO.

Les reunions s'han dut a terme setmanalment des del mes de maig al mes d'octubre.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí son:

- ✓ Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i oportunitats i la no discriminació per raó de sexe. Assessorar i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- ✓ Implementar les mesures que formen part del I PIO.
- ✓ Fer el seguiment de la implantació de les mesures del I PIO.
- ✓ Acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.
- ✓ Fer l'avaluació de la implantació del I PIO.
- ✓ Emetre informes valoratius sobre el grau d'execució de les mesures del I Pla d'Igualtat i dels seus resultats, que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- ✓ Interpretar i valorar les solucions als possibles conflictes que es puguin produir en l'aplicació del I Pla d'Igualtat.
- ✓ Ser informada de totes les consultes i activacions del Protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les reunions de caràcter ordinari, es duran a terme de manera quadrimestrals des del mes d'agost de l'any 2024 fins a l'any 2028. De manera extraordinària es podran convocar noves reunions segons el reglament de règim intern dissenyat per la mateixa.

Marc Normatiu Referencial

Àmbit internacional:

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 en San Francisco.

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. En l'article 2.1 diu "*Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició*".

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980.

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi, 1985.

IV Conferència Mundial sobre les Dones - Beijing, 1995. Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en la matèria. Apareix el concepte "mainstreaming" o transversalitat de gènere com una nova manera d'analitzar la realitat.

Àmbit comunitari:

La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950. Institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.

Carta Social Europea aprovada l'any 1961.

Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.

Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

4

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Tractat de Roma (1957), on es parla de manera genèrica sobre la prohibició de la discriminació salarial de dones i homes i s'estipula el mateix sou per un mateix treball, amb independència del sexe de la persona treballadora.

Tractat d'Amsterdam (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. Ja parlava del principi de no discriminació i igualtat d'oportunitats com a directrius de la política de la UE.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

Tractat de Niça. (2001).

Directiva 2006/54/CEE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Àmbit estatal:

- Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 (els poders públics promouen la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 (les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 (Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).
- Estatut dels Treballadors. Article 4 (dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raó de sexe), article 17 (nul·litat de preceptes, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals o decisions d'empresa que continguin discriminació directa o indirecta per raó de sexe), article 28 (ET igual salari valor del treball).

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat, paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes. Articles 51 (Criteris d'actuació a les administracions públiques) i 64 (Pla Igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen).
- Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. A l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març).
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)..
- La Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

"[...] 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals."

- Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.

Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis y acords col·lectius de feina.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

Tot i amb això i tal com informa el Ministerio de Igualdad, "En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.

Los planes de igualdad aplicables a este personal se registrarán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre".

- Resolució de 16 de març del 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (BOE 21 de març del 2023).

"El registre continuarà els documents suport dels plans i protocols que ja han estat objecte d'aprovació per les seves respectives administracions permetent unir en un sol espai tots els documents adoptats en aquesta matèria, als efectes de facilitar a la ciutadania el seu accés i coneixement."

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI

Article 15: Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

“Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactats a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.”

Àmbit català:

- Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: *“Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació”.*
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova Llei de Contracte del sector Públic.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

“Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació.

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.

2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.

3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives. [...]"

A. Cero

Marc Conceptual Referencial

Pla d'igualtat. Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Agent per a la Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes. Especialista amb màster MAIO que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Dades desagregades per sexe. Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Sexe. Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i la càrrega hormonal.

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

Estereotips de gènere. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats. Possibilitat que dones i homes i resta de persones que es defineixen com a no binaries puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions.

Igualtat formal. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense

que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.».

Igualtat real. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Perspectiva de gènere. Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Mainstreaming o transversalitat de gènere. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Polítiques d'igualtat. Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes i les persones que es defineixen com a no binaries, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Mesures d'acció positiva. L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que *"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"*.

Violència masclista. És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de discriminació i situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, que siguin per mitjans físics, econòmics o psicològics; incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i que tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008 dret de les dones a eradicar violència masclista).

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.

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.

Treball d'igual valor. Assignació econòmica igual de diferents feines malgrat les característiques siguin diferents.

Bretxa salarial. Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

Conciliació de la vida personal, familiar i professional. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots els aspectes.

Discriminació directa per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Discriminació indirecta per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Segregació horitzontal. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós. Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrrega es familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.


Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Sexisme en el llenguatge. Actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització del que són o fan les dones. Actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes aquelles creences que la suporten i legitimen.

Androcentrisme en el llenguatge. Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominats en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

Accus

Metodologia



El disseny del present document ha estat fet entre els mesos de maig a juliol de l'any 2024 seguint la decisió, per part de l'equip de govern, de dotar el consistori de les eines que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors dins l'organització.

El segon pas d'aquest viatge ha estat externalitzar i coordinar l'estudi diagnòstic que ha permès fer una fotografia el més acurada possible de la situació del consistori, és a dir, conèixer la realitat concreta de la situació de dones i homes en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Tanmateix, aquest document visibilitza les bretxes de desigualtats existents i els factors que les propicien així com factors tant rellevants com ara les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'informe diagnòstic es va redactar entre els mesos de maig i juny de l'any 2024. Les dades a partir de les quals es va redactar l'informe van ser de caràcter qualitatiu i quantitatiu. Una enquesta a la plantilla que es responia via on line a través de la plataforma google forms, de resposta única i quantificable; l'anàlisi de documentació interna i també comunicacions on line a través de la pàgina web del consistori i una eina d'entrevista en profunditat sobre aspectes de cadascun dels àmbits decidits i que va ser resposta per personal representant del consistori, van ser les eines de recollida de dades utilitzades per aconseguir les informacions de caràcter qualitatiu.

Un cop fixats els objectius generals per als propers quatre anys, es va procedir al disseny de les accions que han de revertir situacions i/o donar suport a d'altres per tal d'aplicar les polítiques d'igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les persones vinculades laboralment al consistori.

Informe diagnòstic per àmbits

L'Ajuntament d'Orpí representa un municipi de 164 habitants, 78 dones i 86 homes, segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya de l'any 2023. Està situat a la banda migdia de la comarca de l'Anoia i va ser constituït l'any 1978, després de la dictadura franquista.

Actualment està presidit per Imma Palet i Rubió, com alcaldessa, guanyadora de les eleccions municipals de l'any 2023. Els grups polítics representants en el consistori son: SOM Orpí-AM amb 4 regidories, amb 4 homes.

Cultura i gestió organitzativa.

A l'Ajuntament d'Orpí no existeix una persona de referència en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Tampoc compta amb conveni col·lectiu de referència i el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en matèria laboral no apareix com un dels objectius de l'organització.

Cal precisar que el consistori no recull les dades desagregades per sexe ni compta amb eines que garanteixin l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i promoció del personal.

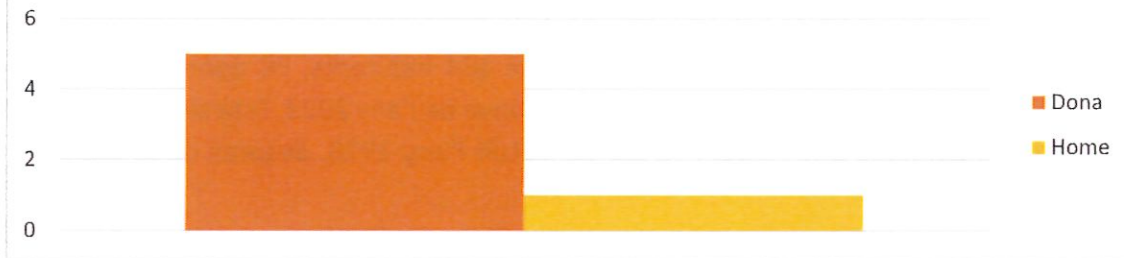
Recapitulant,

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de comptar amb un document que treballi per a prevenir les situacions de discriminació laboral. Voluntat de que l'Ajuntament sigui un espai lliure de violència masclista.	Fer possible el coneixement de l'impacte que té cada acció de manera diferenciació en dones i homes. Transversalitzar la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes al consistori. Formar i sensibilitzar la plantilla en la importància de garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Classificació Professional. Condicions de Treball.

L'Ajuntament d'Orpí compta amb una plantilla formada per 6 persones, amb 5 dones i 1 home. Tenim, doncs, que el 83% de la plantilla la formen treballadores i el 17% treballadors. Parlem d'una organització feminitzada en la que no hi ha una representació equilibrada de dones i homes a la plantilla en detriment dels treballadors.

1. Nombre de persones. Dades segregades per sexe



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Orpí de l'any 2024.

El 60% de les treballadores pertanyen a la franja d'edat compresa entre els 30 i els 49 anys i el 40% restant tenen més de 50 anys. El treballador té entre 30 i 49 anys. La mitjana d'edat, doncs, és més alta entre les treballadores.

2. Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

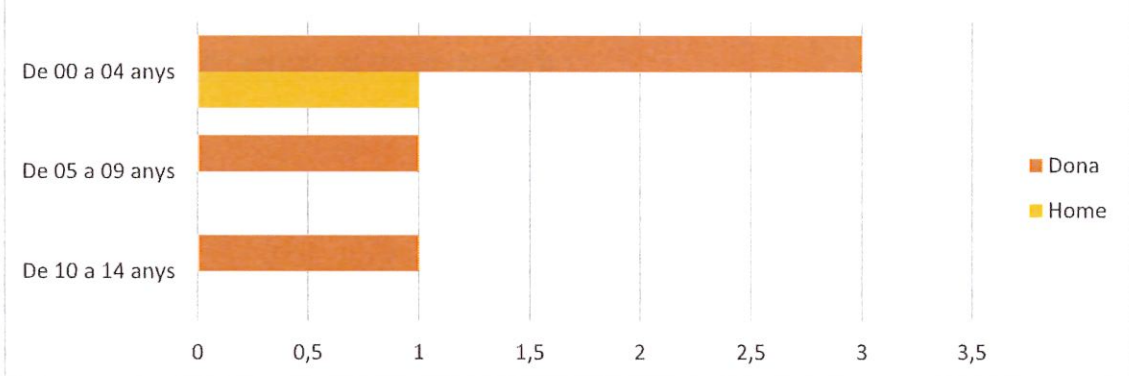


Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Orpí de l'any 2024.

Tenim, en tot cas, una plantilla amb edats en les que les tasques reproductives, especialment de cures de persones dependents, poden tenir molta importància i, per tant, les mesures de conciliació, com veurem més endavant.

Pel que fa a l'antiguitat, els contractes més antics corresponent a treballadores i la incorporació masculina ha passat en els darrers quatre anys, com podem veure en la gràfica següent.

3. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i franja d'antiguitat

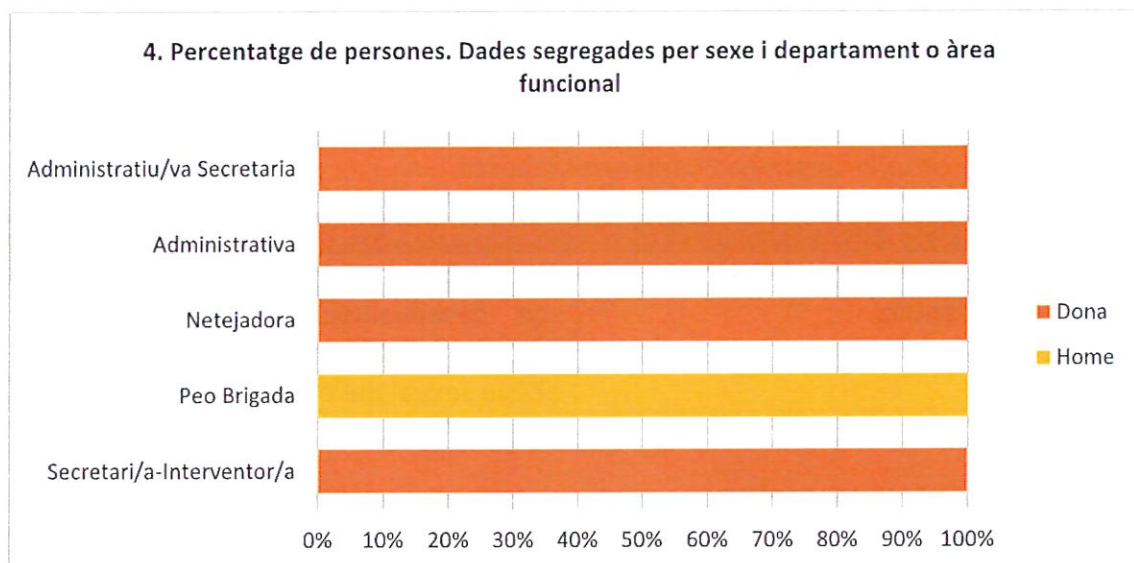


Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Orpí de l'any 2024.

Veiem com, les dones, tot i que la majoria han estat contractades en els darrers quatre anys, comptes amb companyes que fa més anys que estan a l'organització. El treballador forma part de l'ens local des de fa menys de quatre anys i equilibra una mica la presència de treballadors en l'organització, visiblement feminitzada.

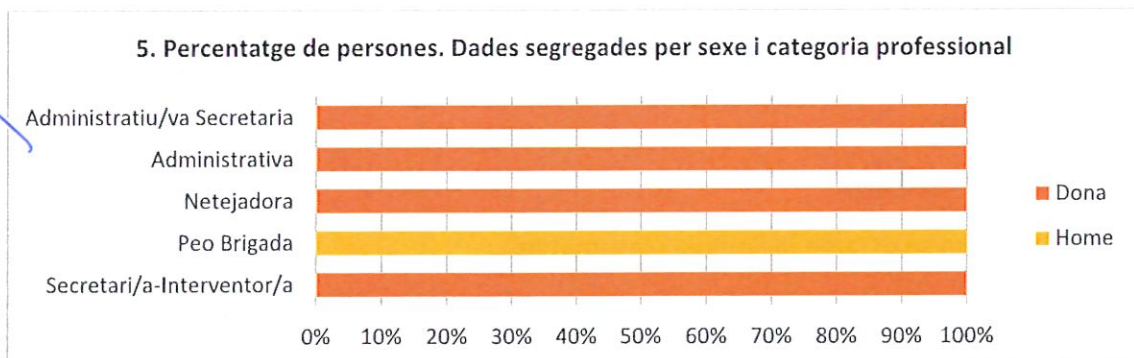
Pel que fa a la formació de les persones que conformen la plantilla cal indicar que, en general, les treballadores tenen una major formació.

A la plantilla de l'Ajuntament d'Orpí es defineixen cinc àrees funcionals: administració/secretaria, administrativa, neteja, secretària/intervenció i brigada. En el departament brigada troben als 100% dels treballadors.



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Orpí de l'any 2024.

Veiem com el tipus de formació de la plantilla determina la categoria professional i l'àrea funcional. Aturem-nos un moment ara en l'anàlisi de la categoria professional. Segons les dades quantitatives facilitades per l'ens i tal com hem anar avançant, les diferències entre dones i homes en aquest sentit estan molt ben definides.



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Orpí de l'any 2024

Veiem com la plantilla compta amb la representació desequilibrada d'ambos sexes i que parlem de feines feminitzades i masculinitzades responen a una divisió del treball fruit dels estereotips de gènere, que trobem a la gran majoria de les administracions catalanes, d'altra banda.

Si ens concentrem en el que seria la direcció de la corporació, és a dir, en els òrgans de govern, ens adonem que les dones estan molt menys representades en els càrrecs polítics ocupant 1 de les 7 carteres disponibles. Si ve el lloc que ocupa és el màxim en l'ens local, representa una presència desequilibrada entre dones i homes.

Tornem a la plantilla i focalitzem la mirada en la tipologia de contractes i ens adonem de que tots són de caràcter temporal així que no trobem diferències. D'altra banda, només el treballador compta amb jornada completa. Cal indicar que en els ajuntaments petits, les necessitats del municipi marca el tipus de jornada que de la que gaudeix la plantilla.

Recapitulant,

Àmbit Classificació Professional. Condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Intent de reverir la subrepresentació dels homes a la plantilla.	Assegurar que els diferents llocs de treball són desenvolupats indistintament per dones o per homes sense atendre a una divisió sexual del treball estereotipada.

Procés de selecció i contractació.

L'Ajuntament d'Orpí, atesa la tipologia d'ens, no compta amb una eina que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere en la selecció del personal ni la igualtat d'oportunitats de dones i homes apareix com a un dels objectius de l'organització. Donada la seva envergadura hom pot pensar que no cal però, ans al contrari, està a l'horitzó de l'equip de govern, incloure, de manera transversal, la perspectiva de gènere que permeti:

- 1.- Conèixer com afecten, de manera diferenciada a dones i homes, les polítiques implementades.
- 2.- Visibilitzar les dones.
- 3.- Fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
- 4.- Eradicar la violència masclista tant a dins de l'organització com en el municipi que gestiona i representa.

No existeix un protocol de selecció del personal i, per tant, no es garanteix la perspectiva de gènere. El departament que s'encarrega de la contractació del personal és secretaria i la persona que desenvolupa aquestes funcions no ha rebut formació en l'aplicació de la perspectiva de gènere en aquesta matèria.

Recapitulant,

Àmbit procés de selecció i contractació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de l'equip de govern de tenir un full de ruta per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes per als propers quatre anys.	Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció. Mancança d'un protocol sistematitzat que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats per a tothom per accedir a una feina, en els processos de selecció en els contractacions. Manca de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral de les persones encarregades de la contractació.

Formació.

Al consistori existeix oferta formativa a partir de cursos que ofereixen altres administracions i organismes com, i principalment, la Diputació de Barcelona. No hi ha, però, un pla formatiu anual dissenyat a partir de les necessitats manifestades per la plantilla.

Cal destacar que cap de les formacions rebudes per la plantilla en els darrers 4 anys tenen a veure amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes o de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, segons les dades facilitades pel consistori.

Recapitulant,

Àmbit Formació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat per part del consistori de prevenir situacions de discriminació en l'accés de la plantilla a la formació.	Existència d'una oferta formativa que inclogui cursos amb perspectiva de gènere i aprofundeixi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Garantir l'accés de tota la plantilla a formacions per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Promoció professional.

La promoció dins l'Ajuntament d'Orpí es fa difícil atesa la idiosincràsia de l'organització. Tal i com informen els serveis tècnics del consistori, a l'Ajuntament no hi ha hagut promocions en els darrers quatre anys.

Recapitulant,

Àmbit promoció professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Estabilitat de la plantilla.	Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.

Retribucions. Auditoria salarial.

La desigualtat efectiva entre dones i homes també es reflecteix en l'àmbit laboral. És una evidència que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines que tenen el mateix valor. L'Observatori del Treball i Model Productiu¹ descriu que el salari mitjà anual femení va ser inferior al masculí en 6.350 euros (22.290 euros i 28.640 euros, respectivament), i que la diferència entre el que cobren les dones i els homes s'ha escurçat gairebé 4 punts percentuals entre el 2014 i el 2018 (del 26% ha passat al 22%) (Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes, 2021).

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, indica, en el preàmbul, que la societat està organitzada sota un sistema patriarcal androcèntric i sexista que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes. Per això, les causes que determinen l'empobriment de les dones són nombroses i complexes, si bé estan regides, principalment, per les desigualtats que persisteixen vinculades a l'educació i al mercat de treball, en particular per la segregació laboral horitzontal i vertical, la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques, la bretxa salarial de gènere, i l'extensió d'aquests factors als règims de la seguretat social i dels subsidis socials (Ibid: 9)

La igualtat de dones i homes és un dret reconegut a les lleis i normes pròpies i d'àmbit europeu i internacional, que està cada dia més ben reconegut i valorat socialment; la seva aplicació és necessària i positiva, tant per a l'organització com per al conjunt de la societat (Ibid).

¹Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones: Generalitat de Catalunya, 2021*

Igualtat salarial versus bretxa salarial de gènere.

La igualtat salarial, és a dir, que dones i homes rebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, significa que el salari és igual no solament quan es realitzi un treball igual o similar, sinó també quan es porti a terme un treball completament diferent però que, d'acord amb criteris objectius (competències, esforços, responsabilitats...), és d'igual valor²

Què és la bretxa salarial entre dones i homes i com es mesura?

La bretxa salarial entre dones i homes és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes³

*"(...) mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa entre dones i homes seria de 30 punts percentuals"*⁴

La bretxa salarial de gènere es pot quantificar segons el guany mitjà per hora treballada o segons el guany mitjà anual, incloent el salari base i la retribució variable.

La discriminació salarial entre dones i homes és la part de la diferència salarial que no queda justificada per una aportació diferent de valor en l'exercici d'un mateix treball o d'igual valor, i que solament pot ser explicada en funció del sexe de la persona que ho realitza⁵.

Les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis i de qualificació professional, l'experiència laboral, el temps de treball (hores treballades), el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural), només permeten explicar una part de la bretxa retributiva, de tal manera que les desigualtats retributives deriven, en gran mesura, de la desigualtat i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i, en particular, de la infravaloració del treball de les dones i de la manca de coresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars⁶.

Retribucions i Auditoria Retributiva des de la perspectiva de gènere.

Per l'elaboració de la següent auditoria retributiva de l'Ajuntament d'Orpí s'ha fet


² Igualtat Salarial. OIT 2013

³ Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021

⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.


⁵ Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014

⁶ Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021



un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives s'analitza:

- Registre Retributiu. El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:
 - Distribució de la plantilla.
 - Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.
 - Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial
 - Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial
 - Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible
 - Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.
- 

Respecte a les dades qualitatives s'analitzen documents que es poden trobar a la pàgina web del consistori a més d'una entrevista resposta per fons de l'Ajuntament.

Atès el nombre escàs de la plantilla de la corporació no presentem les gràfiques que donin compte de detalls de retribucions per considerar que la seva publicació pot exposar dades de caràcter confidencial. Direm, no obstant, cal analitzar molt bé les dades ja que si no és així es poden arribar a conclusions erràtiques.

Si ens fixem en el sous base anuals facilitats per l'Ajuntament podem pensar que el nivell de bretxa salarial a l'Ajuntament d'Orpí és molt alt, és adir, fins a un 45 %. Cal explicar que aquestes dades corresponen a un càlcul general que no té en compte que, com ja

s'ha dit, el treballador és l'única persona de la plantilla que computa jornada completa i, per tant, la seva retribució anual és major.

Amb aquesta comparativa ens adonem que, en realitat, no hi ha una situació que es derivi tant d'una diferent assignació de sous segons els sexe de les persones sinó que hi ha diferència en la valoració dels llocs de treball, qüestió que s'haurà d'abordar amb serietat i fer un estudi en profunditat fent i negociant una valoració equitativa dels llocs de treball ja que aquesta qüestió sí pot afectar la plantilla, en aquest cas, femenina.

Si volem fer una comparativa per categories laborals o llocs de feina, haurem de concloure que no hi ha bretxa ja que cap de les opcions existents estan ocupades a l'hora per dones i homes.

Altra cosa és que atesa la divisió sexual del treball que marquen els estereotips de gènere patriarcals, els treballadors desenvolupem les tasques més ben valorades retributivament parlant. Llavors, a la major quantitat d'hores en la jornada laboral hem de sumar la també major valoració salarial del lloc de treball i les tasques a desenvolupar. Llavors sí, podem considerar que hi ha una bretxa salarial o, com a mínim, unes millors condicions laborals que gaudeixen els treballadors. D'aquesta manera sembla que podem parlar d'una certa segregació horitzontal, és a dir, que els homes es concentren en els llocs de feina millor valorats salarialment.

D'altra banda, els augments salarials depenen de la Llei de Pressupostos i es concreta en un 2% de la massa salarial de manera lineal a tothom, és a dir, no es té en compte la grandària o escassetat del salari base, el que suposa un greuge per a les categories laborals que gaudeixen de menys retribució. La no obligatorietat de tenir comitè d'empresa, atesa la magnitud de l'organització, fa que les condicions laborals i les retribucions siguin decidides de manera unilateral pel consistori.

Cal especificar que no existeixen beneficis socials.

Recapitulant,

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'estabilitat de la plantilla.	Fer la valoració dels llocs de treball, seguint la legislació vigent i aplicant la perspectiva de gènere. Fer una anàlisi exhaustiva sobre els augments salarials que actualment són lineals i negociar-los amb la plantilla. Analitzar les condicions laborals per garantir que tothom gaudeix de les mateixes.



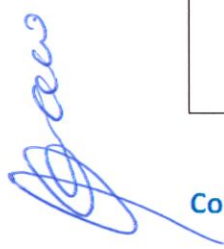
	Treballar vers la representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i àrees funcionals.
--	---

Exercici corresponsable de drets de la vida personal, familiar i laboral.

El consistori d'Orpí compta amb mesures per a garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, segons l'organització, s'adapten a les necessitats particulars de cada moment que es comuniquen verbalment. No existeix, per tant, una oferta consolidada i que garanteixi tota la plantilla les conegui i hi tingui accés. Tanmateix l'equip de govern té informació sobre les responsabilitats familiars de la plantilla, tot i que no es recullen les dades de cap manera i, segons l'organització, mai representen un obstacle per a la promoció. Tot i amb això, seria poc realista no considerar el concepte de "terra enganxós" pel qual, sabem, les dones tenen molts més impediments que els seus companys homes a l'hora de promocionar-se ateses les càrregues familiars.

Recapitulant,

Àmbit exercici corresponsable de drets de la vida	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat del consistori de revertir la penalització econòmica de les persones que tenen càrregues familiars.	Fer una anàlisi de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla disponibles al consistori i veure de quina manera estan afectant les dones. Apostar per mesures de conciliació que no penalitzin econòmicament a les persones que les necessiten.



Comunicació no sexista.

L'ajuntament d'Orpí no disposa d'un document propi que estableixi els criteris per a fer un ús no sexista de la llengua ni de les imatges però sí té accés a guies en aquest sentit. Segons l'organització, actualment no es té en compte aquest tema.

Visitant la pàgina web del consistori veiem com als diferents documents publicats com licitacions, edictes, comunicacions, entre d'altres, majoritàriament es fa un ús no sexista de la llengua emprant mots genèrics i respectant la concordança entre articles i noms propis i càrrecs. En tot cas veiem com hi ha un esforç per evitar la invisibilització de les dones.

Recapitulant,

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de l'equip de govern de revisar quin és l'ús que es fa de la llengua i les imatges per a garantir que no sigui sexista.	Seguir apostant per la utilització no sexista de la llengua i les imatges en la comunicació interna i externa del consistori. Formar a la plantilla per tal de capacitar-la per a fer un ús no sexista d la llengua i les imatges.


Prevenció de l'assetament sexual i per raó de sexe.

L'Ajuntament d'Orpí està en el procés d'aprovació del protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere que marca les pautes, les accions a desenvolupar per a la sensibilització en contra de a violència masclista i quines son les persones de referència en aquesta matèria. La comissió de Negociació del present pla d'igualtat donarà el vist i plau al document que serà actualitzat anualment.

Recapitulant,

Àmbit prevenció assetjament	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere.	Procurar formació a la plantilla per a l'eradicació i identificació de l'assetament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral. Fer públic el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere. Garantir que tota la plantilla sàpiga a qui adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere.

Pla d'acció



Cadascuna de les mesures que inclou aquest pla d'acció han estat reflexionades a partir de les àrees de millora que recull la diagnosi i han estat dissenyades a l'empenta de la legislació vigent que apareix en el punt 2 d'aquest document. Tanmateix, els recursos dels que disposa l'ens, tant materials com humans, ha estat un factor determinant a l'hora d'escollir les accions. La voluntat expressa de l'equip de govern i de la plantilla és que el present document sigui una realitat que travessi el consistori i que generi un nou paradigma laboral que assenti les bases d'una manera de fer equitativa i justa. El present document està cridat a fer canvis estructurals que es mantinguin en el temps i que ajudin a canviar l'imaginari col·lectiu vers un món més just.

Per tal de fer aquest pla d'acció, la definició dels objectius per àmbits, tant generals com específics, ha estat el primer pas. Seguidament l'esforç s'ha focalitzat en la reflexió sobre les accions a incloure per als propers quatre anys de vigència d'aquesta proposta.

A partir de les àrees de millora indicades a la diagnosi, s'han fixat els objectius generals del que emanen els objectius específics i, per fi, les accions dissenyades que compten, com no pot d'una altra manera, amb uns indicadors que permeten el seguiment i l'avaluació.

Objectius per àmbits:

Objectius Generals.

A1: Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

A2 Vetllar per disminuir la segregació horitzontal en les diferents àrees municipals.

A3 Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

A4 Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en el principi de igualtat d'oportunitats de dones i homes.

A5 Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats entre les persones.

A6 Garantir l'equitat en les retribucions del personal laboral municipal.

A7 Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi econòmicament les dones.

A8 Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

A9 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, expressió i identitat de gènere a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectius específics.

A1E1: Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.

A1E2: Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d'Igualtat

A1E3: Integar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)

A2E1: Revertir la híper representació de dones a la plantilla

A2E2: Millorar la salut del personal

A3E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

A3E2: Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

A4E1: Garantir que les dones puguin accedir a l'oferta formativa del consistori.

A5E1: Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.

A6E1: Fer la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.

A6E2: Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augments de sou a tota la plantilla

A7E1: Redefinir les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

A7E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori

A8E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

A8E2: Garantir que l'Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes

A9E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.

Fitxes d'accions:

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa.

Parlem de la cultura i gestió organitzativa per a referir-nos al conjunt de valors i línies ideològiques que comparteixen les persones que integren un ens i que, de manera directa i indirecta, orienten les accions i actuacions que es duran a terme. Travessa tota l'organització,

influeixen en l'estil de direcció i governança i en tots els processos de gestió i relació de les persones que la integren. Evolucionen en la mesura que les organitzacions es transformen.

Una cultura organitzativa que aposti per la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes necessita d'un lideratge polític contundent i la complicitat de tota la plantilla.

Objectiu general: A1: Institucionalitzar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

Objectiu específic	A1E1: Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.
Descripció de les actuacions	Incloure les variables sexe i gènere en les eines de recollida de dades de totes les àrees de l'ajuntament
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1.E1.1 Nombre d'eines de recollida de dades de l'ajuntament s'ha inclòs la variable sexe i gènere? A1.E1.2 Nombre d' informes s'han redactat amb dades desagregades per sexe i gènere?

Objectiu específic	A1E2: Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d'Igualtat
Descripció de les actuacions	Donar un exemplar del PIO a tota la plantilla i a la resta de la població del municipi mitjançant el e àgora i la pàgina web.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E2.1 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del PIO

Objectiu específic	A1E3: Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes e les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
Descripció de les actuacions	Incloure, a la signatura de correu electrònic i a totes les comunicacions del l'Ajuntament, un breu text que digui " Administració compromesa

		amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància 0 amb la violència masclista”
Responsable		Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A1E3.1 S'ha inclòs en la signatura del correu electrònic de l'Ajuntament i a la resta de comunicacions, la referència al compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes?

Àmbit: **Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina.**

Objectiu general: A2 Vetllar per disminuir la segregació horitzontal i vertical en les diferents àrees municipals.

Objectiu específic		A2E1: Revertir la híper representació de dones a la plantilla
Descripció de les actuacions		Disseny d'una declaració d'intencions pel que fa a les noves contractacions garantint que tant dones com homes tinguin una presència equilibrada a cada categoria laboral i tipus de feina.
Responsable		Alcaldia i Secretariat
Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A2E1.1 S'ha elaborat la declaració d'intencions per guiar les contractacions vers una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina? A2E1.2 Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina?

Objectiu específic		A2E2: Millorar la salut del personal
Descripció de les actuacions		Estudiar la possibilitat d'incloure, dins els reconeixements mèdics a la plantilla, les revisions ginecològiques.
Responsable		Alcaldia

Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A2E2.1 S'han inclòs les revisions ginecològiques dins les revisions mèdiques a la plantilla?

Objectiu específic	A2E2: Millorar la salut del personal	
Descripció de les actuacions	Aplicar la perspectiva de gènere a les avaluacions de Prevenció de riscos laborals	
Responsable	Alcaldia	
Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A2E2.2 S'ha aplicat la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos laborals?

Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització.

Objectiu general: A3 Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

Objectiu específic	A3E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.	
Descripció de les actuacions	Creació d'un protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere tot assegurant que no és discriminatori vers les dones.	
Responsable	Secretaria	
Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A3E1.1 S'ha creat el protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere?

Objectiu específic	A3E2: Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	Disseny de formacions i assessorament tècnic pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A3E2.1 Nombre de cursos de formació per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció. A3E2.2 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, a les formacions per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció.

Àmbit: Formació.

La formació és el vehicle que permet establir en la cultura organitzativa el principi d'igualtat d'oportunitat i de tracte al consistori, a banda de garantir que tota la plantilla té les mateixes opcions a l'hora de promocionar dins l'ens local. La formació, òbviament, va dirigida a tota la plantilla

Objectiu general: A4 Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en el principi de igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Objectiu específic	A4E1: Garantir que les dones puguin accedir a l'oferta formativa del consistori.
Descripció de les actuacions	Disseny i comunicació d'un pla formatiu anual que garanteixi l'accés de les dones al mateix i que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.1 Existeix el pla formatiu anual que garanteixi l'accés de les dones al mateix i que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral? A4E1.2. Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en cadascuna de les formacions proposades per l'ajuntament?

Àmbit: Promoció Professional.

Objectiu general: A5 Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats entre les persones.

Objectiu específic	A5E1: Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.
Descripció de les actuacions	Generació d'un programa de suport a les dones que vulguin formar-se per a promocionar en l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A5E1.1 Nombre de dones que s'han acollit al programa de suport per a la formació per promocionar laboralment?

Àmbit: Retribucions.

Objectiu general: A6 Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.

Objectiu específic	A6E1: Fer la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.
Descripció de les actuacions	Confecció de la valoració dels Llocs de treball del consistori tot garantint la igual retribució per a feines iguals, a més de regular els complements salarials de manera negociada.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.1 S'ha fet la valoració dels Llocs de treball? A6E1.2 S'han negociat els complements salarials de manera que quedi garantida la transparència de la seva concessió?

Objectiu específic	A6E2: Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augmentos de sou a tota la plantilla.
---------------------------	--

Descripció de les actuacions	Creació d'un espai de comunicació a tot el personal del consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E2.1 S'ha creat l'espai de comunicació a tot el personal del consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou

Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu general: A7 Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones tant en el consistori com en els serveis internalitzats.

Objectiu específic	A7E1: Redefinir les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.
Descripció de les actuacions	Anàlisi, des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E1.1. S'ha fet l'anàlisi des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin? A7E1.2 Nombre de mesures de conciliació han estat definides l'anàlisi des de la perspectiva de gènere per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin?

Objectiu específic	A7E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
Descripció de les actuacions	Comunicació i difusió a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
Responsable	Alcaldia

Canals de Comunicació i difusió	de i	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i	A7E2.1 Nombre de canals de comunicació s'han creat per tal de fer la difusió a la plantilla de les mesures de conciliació? A7E2. 2 Quantes persones treballadores, desagregades per sexe, han rebut la comunicació sobre les mesures de conciliació dissenyades al consistori?

Àmbit: Comunicació no sexista.

L'ús que l'administració fa de la llengua i de les imatges, tan formals com informals ens parla de la ideologia que, de facto, marca les polítiques d'un equip de govern. La lingüística i la neurolingüística ens informen que el que no es nomena no existeix, que la llengua conforma la realitat. Una societat que vol no excloure ningú ha de revisar la manera amb la que referència de manera que tothom pugui sentir-se representat i representada. Importa ser nomenada però també com ho fem. Les imatges i, sobretot, el tipus de imatges que fem anar en la nostra quotidianitat ens indiquen, també, quina és la idea de fons. Davant d'aquestes teories que han estat validades abastament importa que l'administració sigui la referència en la utilització no sexista ni androcèntrica de la llengua i de les imatges

Objectiu general: A8 Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

Objectiu específic	A8E1: Garantir la capacitat de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	Disseny de cursos de formació a la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Responsable	Alcaldia i regidores
Canals de Comunicació i difusió	de i Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	de i A8E1.1. Nombre de cursos programats anualment per a capacitar la plantilla en l'ús no sexista de la llengua i les imatges? A8E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos de capacitat per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges?
Objectiu específic	A8E2: Garantir que l'Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.

Descripció de les actuacions	Revisió, per part d'una persona especialista en la matèria, de tots els documents, digitals i analògics, per assegurar que no fan un ús sexista de la llengua ni les imatges.
Responsable	Alcaldia, regidores i administratives
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E2.1 Nombre de documentació, digital i analògica, ha estat revisada per a fer un ús no sexista de la llengua ni les imatges?

Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

La prevenció de tot tipus d'assetjament esdevé quelcom imprescindible en qualsevol organització. La responsabilitat social i la voluntat de que l'Ajuntament d'Orpí sigui un lloc lliure de violència ha de passar necessàriament per sistematitzar tot un seguit de mesures que ajudin a desenvolupar un imaginari col·lectiu a la plantilla i als òrgans electes que es caracteritzi per la tolerància zero davant la violència masclista.

El consistori s'ha de reconèixer i ha de ser reconegut com a part activa en la lluita per eradicar la violència masclista.

Objectiu general: A9 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectiu específic	A9E1: facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	Disseny de formacions i cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia i regidores
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.1 Nombre de cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral s'han programat?

A9E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral?

Objectiu específic	A9E1: facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	Formació a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts oficialment de les dones que han patit o pateixen violència masclista.
Responsable	Alcaldia i regidores
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.3: Nombre de formacions anuals destinades a la plantilla sobre drets reconeguts de dones que han patit o pateixen violència masclista. A9E1.4: Nombre de persones, desagregades per sexe i gènere, que han participat en les formacions cada any.

Objectiu específic	A9E1: facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	Disseny de protocols específics per a la vigilància i protecció de les dones que han patit o pateixen violència de gènere.
Responsable	Alcaldia i regidores
Canals de Comunicació i difusió	Mitjançant comunicacions presencials i correus electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.5: Nombre de protocols dissenyats.

Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament d'Orpí ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

En aquest sentit tenim dos etapes que molt sovint poden anar en paral·lel que són la implantació de les accions, el seguiment i l'avaluació. La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de liderar aquestes tres fases que tenen orientacions pròpies i, a cops, comuns. D'aquesta manera tenim que si bé la implantació de les mesures dissenyades vol revertir les situacions que han estat adjectivades com a àrees de millora a la diagnosi, la fase de seguiment, que es dilata en el temps de vigència del Pla d'Igualtat i ocorre de manera periòdica, busca:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Mesurar el nivell de desenvolupament i d'assoliment de les mesures proposades
- Identificar necessitats noves i atendre-les a partir de dades fiables


L'avaluació, que es dona als dos anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, és a dir, l'any 2023 i al finalitzar el període de vigència del mateix, és a dir, l'any 2025 vol:

- Saber el grau d'assoliment dels resultats previstos
- Conèixer l'impacte de les mesures implementades a cada àmbit
- Establir els objectius per al futur i que recollirà el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí.

Per tal de fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció. Atès que es tracta del primer pla d'igualtat no s'ha establert la línia basal de cada indicador ja que el punt de partida és igual a 0.

Per a fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció.

Objectiu General	Objectius específics	Indicadors de seguiment i avaluació
A1	A1E1	A1.E1.1, A1.E1.2
	A1E2	A1.E2.1
	A1E3	A1.E3.1
A2	A2E1	A2E1.1, A2E2



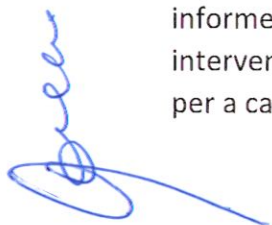
	A2E2	A2E2.1, A2E2.2
A3	A3E1	A3E1.1
	A3E2	A3E2.1, A3E2.2
A4	A4E1	A4E1.1, A4E1.2
A5	A5E1	A5E1.1
A6	A6E1	A6E1.1, A6E1.2
	A6E2	A6E2.1
A7	A7E1	A7E1.1, A7E1.2
	A7E2	A7E2.1, A7E2.2
A8	A8E1	A8E1.1, A8E1.2
	A8E2	A8E2.1
A9	A9E1	A9E1.1, A9E1.2, A9E1.3, A9E1.4, A9E1.5

S'estableix el període de seguiment anualment i el d'avaluació cada dos anys. La Comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de dur a terme aquestes dues tasques.

Seguiment: Cada sis mesos des de l'inici de la vigència del PIO

Avaluació: Cada dos anys des de l'inici de la vigència del PIO

En acabar la implementació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí s'haurà de fer un informe final d'avaluació que establirà l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció feta així com el grau d'assoliment de cadascuna de les mesures dissenyades per a cada àmbit. Aquest informe podrà articular-se dins la diagnosi del I PIO.



Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat

El grup de treball encarregat de fer el seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí rep el nom de Comissió d'Igualtat.

Ha estat constituïda el dia 14 d'agost 2024, amb l'objectiu general de fer efectiva la implantació del I Pla d'Igualtat, i serà dissolta en el moment que acabi la vigència del pla, és a dir, el mes de desembre de l'any 2028.

Estarà formada per:

Per la part social: Mariana Vanesa Barnabá Alba amb NIF 47198435C designada pel Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania-CCOO, Sindicat Intercomarcal Baix Llobregat Alt Penedès-Anoia, Garraf.

Per part de l'ens: Immaculada Palet Rubio amb NIF 77319013M, alcaldessa, en representació de l'Ajuntament d'Orpí.

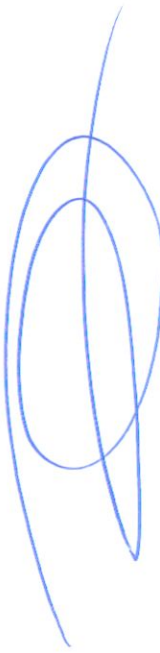
Són funcions de la comissió d'Igualtat:

- Vetllar per la correcta implantació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí
- Garantir el seguiment i l'avaluació del I PIO mitjançant els indicadors dissenyats per a cada mesura que constitueix el Pla d'Acció.
- Fer les modificacions que es creuen necessàries atenent les dades recollides mitjançant els indicadors de cada mesura
- Fer les modificacions extraordinàries necessàries atenent qüestions externes al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí com indica l'apartat de procediment de modificacions del present document.

La comissió d'Igualtat es reunirà ordinàriament de manera trimestral, un total de 4 cops per any, és a dir, 16 cops en el decurs de la vigència del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí. Les reunions extraordinàries es podran convocar a demanda de 2 membres de la comissió i es comunicaran segons el reglament de règim intern de la mateixa comissió.

S'aixecarà acta de totes les trobades que estaran a disposició de qualsevol persona de la plantilla o dels càrrecs polítics de l'ens.

Procediment de modificació




El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2028, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document. Tanmateix, serà avaluat dos cops, al mes de desembre de l'any 2026 i al desembre de l'any 2028 segons es descriu en l'apartat de seguiment i avaluació. A banda, i seguint els indicadors especificats per a cada acció, la Comissió d'Igualtat anirà fent el seguiment de manera periòdica. Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del propi Pla d'Igualtat. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Igualtat. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Orpí es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el PIO
- Quan ho acordi la Comissió d'Igualtat
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball i variï, doncs la diagnosi del consistori.

La Comissió d'Igualtat, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme als dos anys d'implantació, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació del consistori.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al PIO de l'Ajuntament d'Orpí, com hem indicat.



En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del PIO de l'Ajuntament d'Orpí. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinença, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió d'Igualtat, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original.



I per a que consti, signen el present document a dia 14 d'agost de l'any 2024

en representació de l'Ajuntament d'Orpí, Immaculada Palet Rubio amb NIF 77319013M, alcaldessa, en representació de l'Ajuntament d'Orpí.

en representació del Sindicat CCOO, Mariana Vanesa Barnabá Alba amb NIF 47198435C designada pel Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania-CCOO, Sindicat Intercomarcal Baix Llobregat Alt Penedès-Anoia, Garraf.



