

PLA D'IGUALTAT INTERN 2021-2024

AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS



Amb el suport de l'Àrea Metropolitana de Barcelona
en el marc del Pla Metropolità de suport
a polítiques socials municipals 2020-2023



Elaborat per l'Esberla SCCL



Autoria



L'Esberla SCCL

Coordinació

Núria Alcaraz, coordinadora de serveis de cura organitzacional de l'Esberla SCCL

Octubre, 2021

Comissió Pla Intern d'Igualtat

Sònia Rico Mainer

Montserrat Jiménez Molina

Montserrat Sarrión Arquillo

Josep Martínez Valencia

Maria José Granados Martínez

Òscar Garcia Suarez

Patricia Mateo Ferreira

Zaida Garcia Santervas

Ana Redondo Martínez

Núria Navales Calvera

ÍNDEX

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Introducció | 4 |
| Presentació institucional | 4 |
| Què és un pla d'igualtat..... | 6 |
| Marc Normatiu..... | 6 |
| Objectius del Pla d'Igualtat de Badia del Vallès..... | 8 |
| Pla de treball i metodologia | 9 |
| 2. Diagnosi | 10 |
| Cultura organitzativa i comunicació..... | 10 |
| Estructura i condicions laborals de l'equip humà | 16 |
| Accés, desenvolupament intern i promoció | 21 |
| Formació continuada..... | 24 |
| Organització del temps de treball i mesures de conciliació..... | 26 |
| Política retributiva i estructura salarial | 30 |
| Prevenió i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere | 33 |
| Taula resum de la diagnosi..... | 37 |
| 3. Pla d'accions | 41 |
| Diagrama dels objectius..... | 45 |
| 4. Sistemes de seguiment i avaluació | 46 |
| 5. Glossari | 48 |
| 6. Bibliografia | 50 |

INTRODUCCIÓ

Presentació institucional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos nacionals i internacionals sobre drets humans tals com la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes en la Vida Local, la Llei orgànica 3/2007, la Constitució Espanyola, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya o la Llei 17/2015. Amb el paraigües de la protecció jurídica, el feminisme es concep com a factor de justícia social i eradicació de tota mena de discriminació, és l'ingredient necessari per a la democratització real de la societat i per al benestar de tota la població.

Al llarg dels darrers anys s'han aconseguit fites importants en matèria d'igualtat, amb el llegat de les dones que ens han precedit. No obstant, ens trobem amb l'auge de l'extrema dreta i un fil històric de retallades que amenacen els drets de les dones i impedeixen plantejar-ne nous escenaris.

Per tot això, el món local no pot mirar cap a una altra banda i considerem que és molt important mantenir un compromís ferm amb el feminisme. El feminisme és el motor de canvi que ha permès el ple exercici dels drets de les dones en tots els àmbits de la vida. Per tot això, al llarg dels darrers anys, des de l'Ajuntament de Badia del Vallès s'ha impulsat un conjunt de polítiques públiques encaminades a consolidar el feminisme com a garant de la igualtat real. Les polítiques locals de gènere i igualtat d'oportunitats han jugat un paper important de la societat actual.

Des de la regidoria de Feminisme es treballen objectius concrets com la participació activa de les dones al municipi, la programació d'activitats formatives amb perspectiva de gènere per a tots els col·lectius, la promoció de la participació ciutadana en el treball per la igualtat i la no discriminació, s'impulsen els drets de les dones amb les polítiques d'igualtat i es fomenten les campanyes de sensibilització i prevenció així com la condecoració de les diades del 8M i el 25N. Alhora, el paper de la societat civil i les entitats feministes del municipi han generat el marc de reivindicació i col·laboració per a la consecució d'aquestes fites i l'assoliment d'aquests drets i serveis per a totes.

Ja durant el mes de setembre de 2005, l'Ajuntament de Badia, juntament amb la Diputació de Barcelona i els espais d'igualtat, varen aprovar el Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes que articulava un conjunt d'accions relacionades amb diferents àmbits de treball com el territori, l'organització municipal, la població, l'educació, les activitats econòmiques i els usos del temps i la salut.

Més endavant, i amb una realitat cada vegada més esgarriosa es va crear el CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a les Dones) que va aportar un suport psicològic i jurídic a les dones que

patien violència de gènere. El CIRD va constituir-se com un servei essencial per a la ciutadania badienca i va refer-se com a referent en les polítiques feministes de la comarca.

Essent conscients del deure de les administracions i dels i les representants polítics, en la seva funció d'agent impulsor de la consciència en matèria de drets i contra les discriminacions masclistes, el ple municipal del mes de febrer de 2020 va declarar Badia del Vallès com a municipi feminista, adherint-se a la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la Vida Local i fent visible el compromís i suport municipal a les demandes del moviment feminista.

En la mateixa sintonia, el pla d'acció municipal de la legislatura 2019-2023 va esdevenir un conjunt d'accions polítiques que pretenen la consolidació del feminisme com a garant de la igualtat real en les polítiques públiques. Al març del 2020 i amb l'arribada de la COVID19, la crisi sanitària, social i econòmica accentuava la discriminació vers les dones en qüestions com l'increment de casos de violència i assassinats o la discriminació laboral especialment en àmbits professionals vinculats a la cura. En aquest sentit, el mes de maig de 2020, es va elaborar amb la societat civil el pla de reconstrucció econòmica i social que apostava pel feminisme com a mecanisme de superació de la pandèmia y concretava en accions com l'elaboració del plans estratègics d'igualtat a la ciutat de Badia del Vallès.

Així doncs, al 2020 l'Àrea Metropolitana de Barcelona va concedir la subvenció del Pla metropolità de suport a les polítiques socials municipals 2020-2023 a l'Ajuntament de Badia que dins del programa d'Igualtat de Gènere i Identitat va apostar per la confecció i redacció del Pla Intern d'Igualtat, el Pla municipal per a la igualtat de gènere i LGTBI i del Protocol d'actuació en violències masclistes. Així com el desenvolupament del projecte "Badia reconeix les dones que fan història" (que té l'objectiu de donar visibilitat, a nivell comunitari, de referents femenines) i la creació d'unes càpsules formatives sobre Micromasclismes.

Per tant, són molts els reptes que es plantegen i la il·lusió d'aconseguir la igualtat real de tots i totes amb tots i totes. Amb la presentació d'aquest pla i el seguiment, revisió i actualització del mateix donem una passa històrica en la protecció social dels badienca i badienques i ens comprometem junts a fer-ho possible.

Badia: Ciutat Feminista!

Eva Menor Cantador.
Alcaldessa de Badia del Vallès.

Què és un pla d'igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el si d'una empresa, entitat o òrgan de l'administració, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general. Segons el marc jurídic català i espanyol referent a l'administració pública i a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Badia del Vallès té el deure de disposar d'un pla d'igualtat intern. L'Ajuntament ja disposava d'un primer Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes aprovat el 2005, que s'ha volgut replantejar i actualitzar per adaptar-se a la nova composició de l'Ajuntament, així com als nous temps i paradigmes.

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

Marc Normatiu

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

La igualtat a l'àmbit de les polítiques locals

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

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de**

Règim Local en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments:

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

Finalment el **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos del mateix.

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

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

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

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

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

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

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

Objectius del Pla d'Igualtat de Badia del Vallès

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

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

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

Pla de treball i metodologia

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

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

- Reunió de coordinació amb la Comissió de seguiment del pla d'igualtat per a:
 - Definició d'objectius del pla
 - Acords de funcionament i coordinació
 - Traspàs de dades preexistents

Fase II: Recollida i anàlisi de dades

- Revisió, el buidatge i l'anàlisi de les dades preexistents, proporcionades per l'àrea de recursos humans
- Disseny i realització de 1 entrevista a la tècnica de feminisme
- Disseny i realització de 2 grups de discussió: un dirigit a les dones regidores del consistori i un a les dones de l'equip tècnic i personal de l'Ajuntament
- Disseny i enviament de qüestionaris a l'equip tècnic i als i les regidores (contestat per 37 dones i 13 homes)
- Buidatge i anàlisi de les dades recollides a les entrevistes, als grups de discussió i als qüestionaris

Fase III: Presentació i valoració de l'actualització de la diagnosi

- Elaboració de l'informe d'actualització de la diagnosi
- Sessió de treball amb la Comissió de seguiment per:
 - Presentar l'informe
 - Valorar participativament l'actualització de la diagnosi i recollir el feedback

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

- Redacció de l'esborrany de la proposta de concreció del pla d'accions
- Dues sessions de treball amb la Comissió de seguiment per:
 - Presentar l'esborrany
 - Treballar de manera participativa les accions concretes del Pla d'Igualtat proposades per la consultora
 - Sessió de consells i instruments per a la implementació i avaluació del pla, i tancament del procés.

DIAGNOSI

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

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

La present diagnosi s'ha realitzat adaptant-se a les àrees descrites a la llei, mitjançant les dades proporcionades per l'empresa, una entrevista amb profunditat a la directora i a la responsable de recursos humans, tres grups de discussió (a dones treballadores, a homes treballadors, i a l'equip de serveis centrals), i un qüestionari realitzat a totes les persones treballadores el març del 2021.

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

Cultura organitzativa i comunicació

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

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

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

Indicadors

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

Compromís amb la igualtat de gènere

El compromís de l'Ajuntament de Badia del Vallès amb la igualtat de gènere i el feminisme és el resultat de la trajectòria d'un consistori sensibilitzat amb la temàtica. Mostra d'això és l'existència d'un Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Badia del Vallès de l'any 2005. Tot i que aquest no s'ha actualitzat al llarg dels anys, l'Ajuntament sí que ha dut a terme diverses actuacions que validen el seu compromís amb les polítiques feministes. Alguns exemples:

- **A nivell simbòlic:** Declaració de Badia del Vallès com a Municipi Feminista amb la col·locació de plafons a l'espai públic.
- **A nivell estructural:** La composició de l'equip de govern inclou la regidoria de feminisme que forma part de l'àrea d'acció comunitària inclusiva. A nivell de recursos humans, es compta amb una tècnica de feminisme que gestiona el CIRD i les polítiques municipals feministes. El CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones) ofereix assessorament jurídic i atenció psicològica per dones, i també més específicament per a dones en situació de violència masclista. També organitza cercles de dones i grups de dol per a la gent gran.
Durant el 2021, l'Ajuntament ha planificat la creació d'un Pla d'Igualtat Comunitari per tal de planificar les polítiques d'igualtat de gènere del municipi i introduir les eines per la transversalització de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament. També s'està elaborant el Protocol local per l'abordatge de les violències masclistes amb la participació dels cossos de seguretat, de l'àmbit sanitari i de les diferents àrees de l'Ajuntament.
- **A nivell d'acció externa:** L'Ajuntament de Badia col·labora amb el teixit associatiu del municipi (que compta amb dues entitats de dones: Trenquem el Silenci, Associació de Dones per la Igualtat, i amb el col·lectiu Sexpertes) per organitzar activitats diverses i per tots els públics per commemorar els dies 25 de novembre, 28 de juny i el 8 de març. Altres accions destacades, transversals al llarg de l'any, són la creació dels Punts Liles per abordar les violències sexuals a la festa major, el projecte de visibilització de noms de dones a l'espai

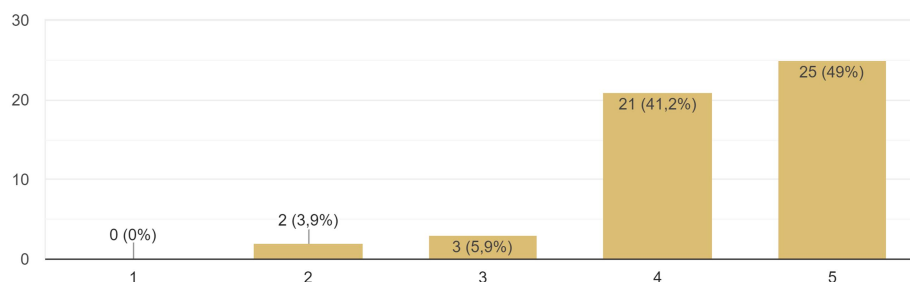
públic “Badia reconeix les Dones que fan història”, els tallers “(re)pensant el gènere” als instituts i l’impuls de comissions liles, entre d’altres.

El repte del pla d’igualtat intern és introduir i planificar, als diferents nivells, el compromís amb la igualtat entre homes i dones en l’àmbit laboral intern de l’Ajuntament.

Comunicació oral i escrita no discriminatòria

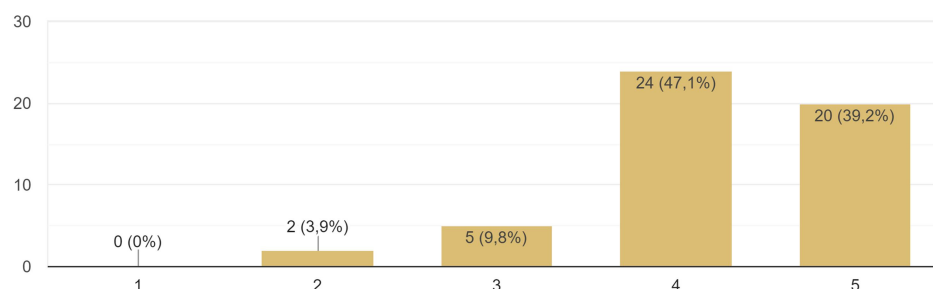
La revisió de la comunicació oral i escrita per fer-la més inclusiva és una de les principals preocupacions del personal i de l’equip de govern de l’Ajuntament. La percepció és que a nivell extern hi ha una consciència generalitzada de l’ús del llenguatge inclusiu.

L’Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en la comunicació externa
51 respostes



A nivell intern la percepció també és bona, però menor, i s’identifiquen alguns àmbits de millora, especialment pel que fa al llenguatge oral.

L’Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges no sexistes en les comunicacions internes
51 respostes



Malgrat que les enquestes de percepció mostren un nivell de satisfacció positiu, cal assenyalar que es tracta del **llenguatge escrit** i que a nivell oral els grups de discussió plasmen que cal una interiorització de l’ús d’un llenguatge inclusiu en tots els àmbits. Per altra banda, s’identifica manca de llenguatge inclusiu en àmbits externs com el detall del cos d’algunes ofertes laborals on s’empra el

masculí genèric (a excepció dels títols generals i l'anunci de les places).

Així doncs, s'identifica la necessitat d'aprovar i donar a conèixer a tot el personal i càrrecs polítics un **manual de llenguatge inclusiu** per dotar de les mateixes eines a tot l'Ajuntament i revisar les comunicacions internes i externes amb perspectiva de gènere.

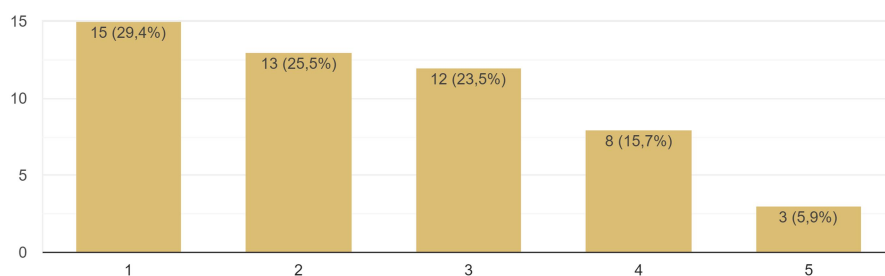
Ambient de treball i repartiment de tasques

Pel que fa a l'ambient de treball les respostes del qüestionari constaten que es tracta d'un àmbit de millora, especialment, com es veurà a l'apartat corresponent, pel que fa a la sobrecàrrega laboral i al repartiment de tasques.

La gestió dels equips humans als llocs de treball, com a resultat d'una cultura androcèntrica i de la prioritització de la productivitat, no es dota d'espais per gestionar els malestars interns, conflictes i emocions que sorgeixen a tots els equips de treball. A la vegada, s'identifica una manca de comunicació entre àrees que – a l'haver-hi una segregació estructural - dificulta la coneixença de les tasques que duen a terme homes i dones i, per tant, pot contribuir a reforçar els seus estereotips en comptes de la seva entesa, igualtat i respecte.

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

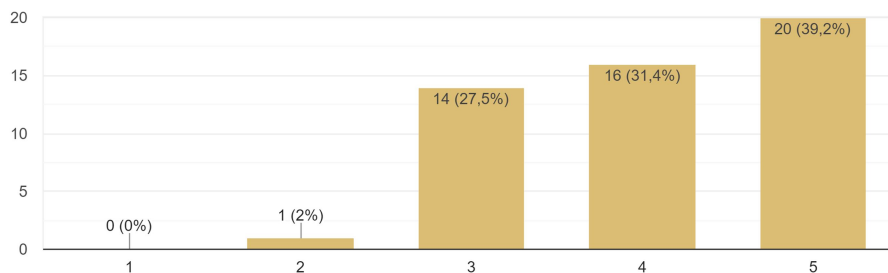
51 respostes



A la vegada, també cal esmentar la perpetuació d'estereotips en els rols i tasques quotidianes. Més enllà del patró de segregació horitzontal en els llocs de treball que s'analitza en el següent apartat, les dones també duen a terme les tasques quotidianes associades a la cura (endreçar les taules, tenir cura de l'espai...) que sovint no acostumen a tenir un reconeixement explícit en el dia a dia dels equips de treball i, per tant, són assumides en major mesura per les dones. Pel que fa al personal de neteja extern, també és majoritàriament femení.

Les dones s'encarreguen de les tasques de neteja quotidianes (cura de l'espai, rentar plats i gots, endreça de taules...)

51 respostes

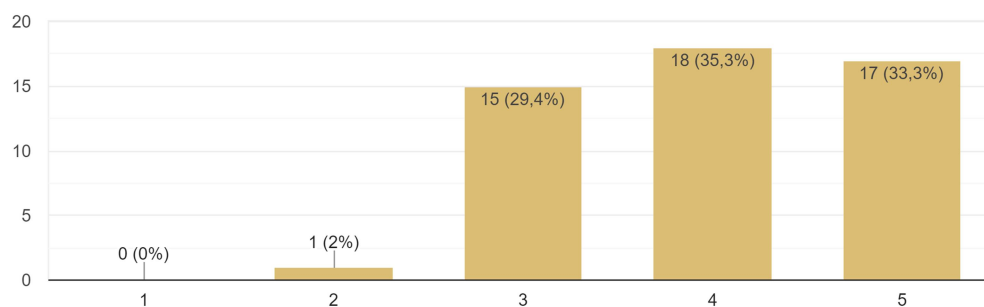


Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i de la necessitat d'un pla d'igualtat

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

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

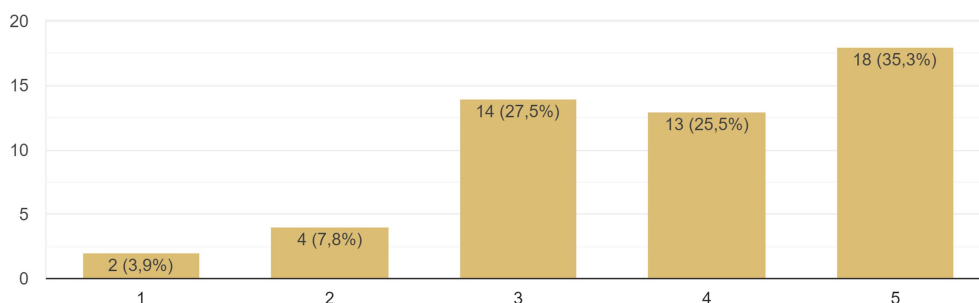
51 respostes



En aquest sentit, un 54% de les respostes de l'enquesta veuen molt necessària l'elaboració d'un pla d'igualtat intern per planificar les àrees de millora i fer explícit aquest compromís per un entorn de treball sense discriminacions de gènere. Tanmateix, el percentatge de respostes molt afirmatives disminueix quan es pregunta per la percepció de la utilitat del pla. Es reconeix que l'elevat ritme de treball de l'Ajuntament pot dificultar la implementació de les mesures del Pla Intern, raó per la qual s'elaboraran mesures realistes i mecanismes de seguiment per fer possible la transformació progressiva del consistori.

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

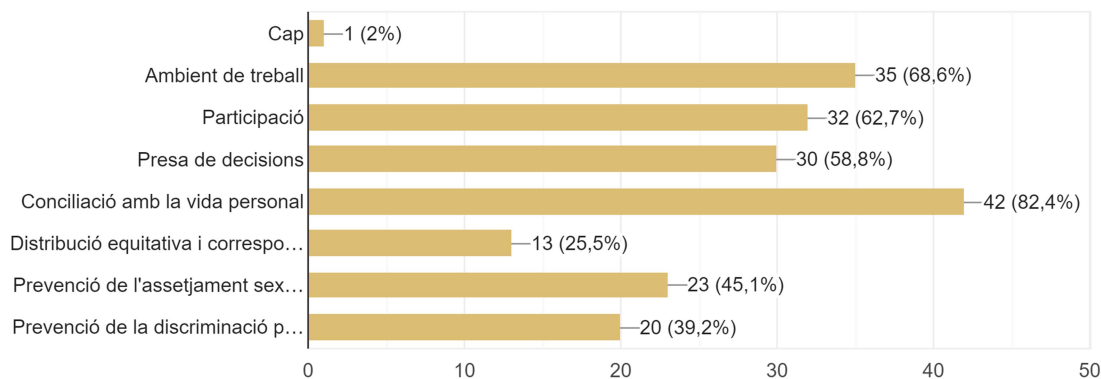
51 respostes



Generalment, com s'ha dit, es percep que l'Ajuntament de Badia té una cultura organitzacional sensible a la igualtat de gènere, especialment pel que fa a l'àmbit de la conciliació amb la vida personal segons un 82% de les persones enquestades. L'àmbit pel qual es percep que l'Ajuntament vetlla menys és en la distribució equitativa i corresponsable de les tasques de cura i es percep que es podria vetllar més per la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere i la discriminació per raó de gènere.

En quins àmbits?

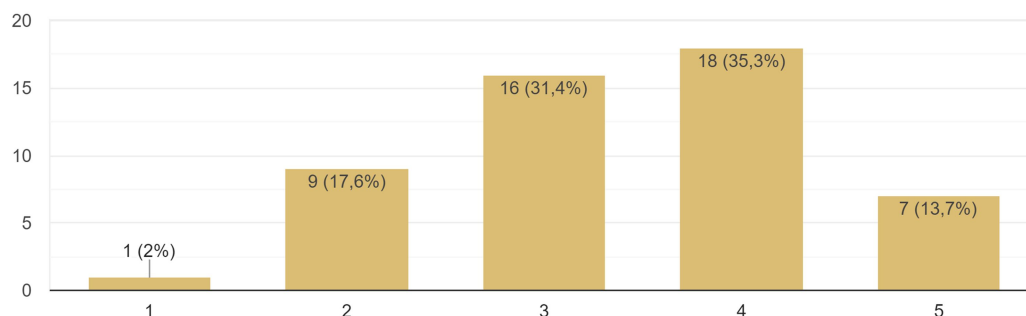
51 respostes



Finalment, també cal destacar les aportacions d'algunes persones enquestades pel que fa a les condicions físiques de treball. En concret, es fa referència a la necessitat de millorar les condicions climàtiques a l'Edifici d'El Molí on majoritàriament hi treballa personal femení. Es tracta d'una qüestió que l'Ajuntament té present resoldre, però s'ha allargat en el temps.

Consideres que l'Ajuntament facilita les condicions físiques de treball i espais de treball adequats?

51 respostes



| ASPECTES POSITIVUS | ASPECTES A MILLORAR |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>A nivell extern l'Ajuntament transmet activament els valors de la igualtat i el feminisme</p> <p>Bona percepció del llenguatge i l'ús d'imatges intern i extern</p> <p>Percepció alta de la necessitat de la implementació d'un pla d'igualtat intern</p> | <p>Tot i que generalment s'utilitza el llenguatge inclusiu, el detall d'algunes ofertes de treball està en masculí genèric</p> <p>S'identifica una manca de comunicació entre àrees i equips de treball per una millor gestió emocional dels malestars i un repartiment equitatiu de les tasques</p> <p>Manca d'un model d'ús del llenguatge inclusiu per a tot el personal</p> <p>Realitzar les obres de millora de les condicions climàtiques de l'Edifici d'El Molí</p> |

Estructura i condicions laborals de l'equip humà

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

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

A nivell de l'estat espanyol, es constata que les dones tendeixen a tenir jornades de treball remunerat més reduïdes que els homes, sobretot quan tenen fills/es o persones majors dependents al càrrec, per dedicar-se a la cura d'aquests. Aquest fet, a més de sumar càrregues totals de treball d'entre 40h i 50h setmanals, col·loca aquestes dones en una situació de precarietat (tant pel que fa a salari, prestacions socials o pensions) més extensa i elevada que els homes. El tipus de contracte, per la seva banda, ens indica la situació d'estabilitat o inestabilitat laboral que pot esperar una persona, amb les pertinents conseqüències alhora de construir un projecte vital o mantenir persones dependents al càrrec. Per altra banda, també és un factor que influeix en la bretxa salarial.

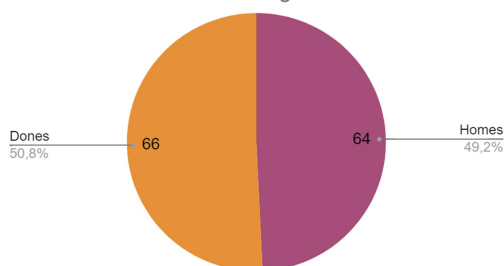
Indicadors

- Nombre de dones i homes a l'organització
- Edat mitjana dels homes i les dones i antiguitat
- Distribució d'homes i dones a les àrees de l'Ajuntament
- Percentatge de dones i homes per tipus de contracte
- Percentatge de dones i homes per tipus de jornada

Nombre de dones i homes a l'organització

El personal de l'Ajuntament de Badia és gairebé paritari pel que fa al gènere. Trobem un equip humà format per 66 dones i 64 homes. La proporció de dones es troba lleugerament per sota de la mitjana de Catalunya, on trobem un 62% de dones a l'administració pública¹.

Dones i Homes: Percentatge



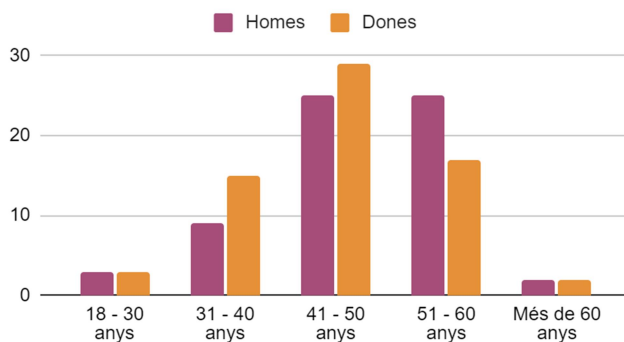
¹ UGT. "Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes"

Els càrrecs polítics de l'Ajuntament també segueixen el patró paritari, ja que el consistori està format per 8 regidores i 9 regidors i, en concret, l'equip de govern per 5 homes i 5 dones.

Edat mitjana dels homes i les dones

Pel que fa a l'edat del personal de l'Ajuntament, trobem una presència majoritària de dones a les franges de 31 a 50 anys. En canvi, els homes són majoritaris a la franja de 51 a 60. Les dades sobre l'edat són rellevants sobretot pel que fa a entendre les necessitats de conciliació. Podem afirmar, tot i no disposar de les dades exactes, que, amb molta probabilitat, més de la meitat de la plantilla té necessitats de conciliació per motiu de cura de familiars, ja siguin filles o fills, o persones majors d'edat dependents i al càrrec (per exemple, mares o pares).

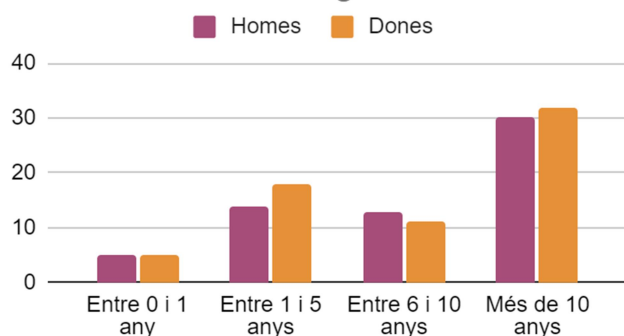
Homes i Dones: Edats



Antiguitat al consistori

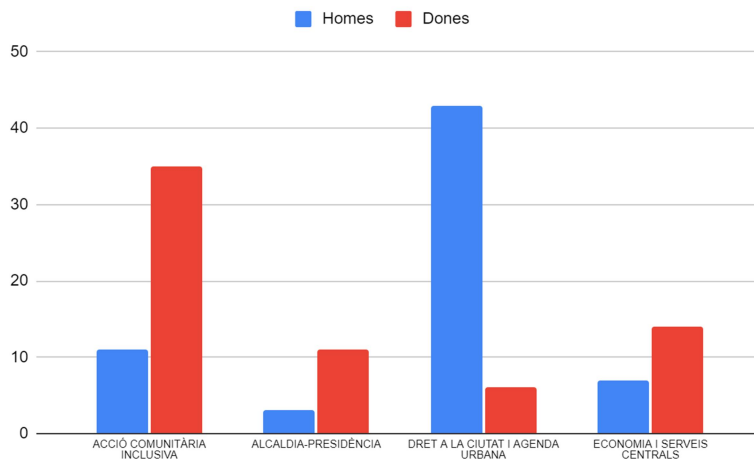
La plantilla de l'ajuntament presenta una antiguitat considerable, ja que aproximadament el 50% de la plantilla porta més de 10 anys treballant-hi. És interessant destacar que la incorporació de dones i homes no ha estat paritària al llarg del temps, sinó que hi ha hagut períodes - segurament per necessitat dels diferents serveis - en que s'han incorporat més homes o dones.

Homes i Dones: antiguitat



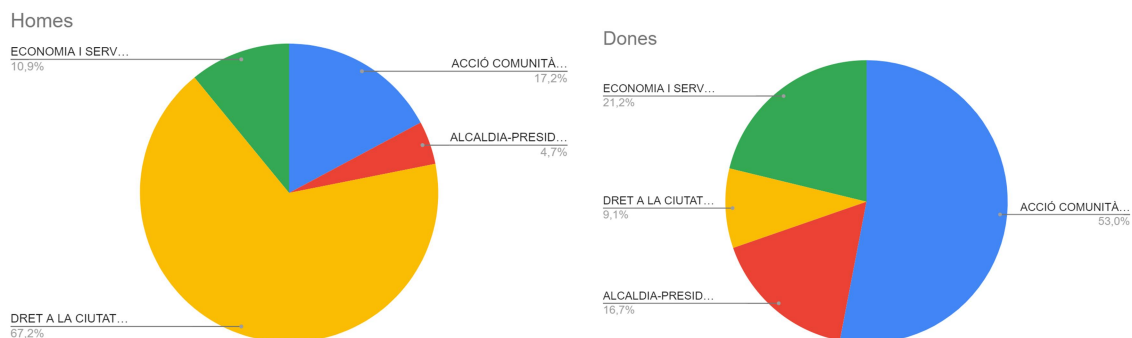
Distribució de dones i homes segons les àrees de l'Ajuntament

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



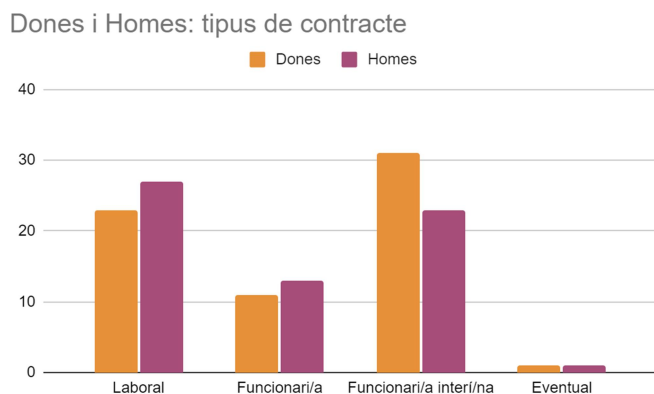
En el cas de l'Ajuntament de Badia el personal es distribueix en quatre grans àrees: acció comunitària inclusiva, alcaldia-presidència, dret a la ciutat i agenda urbana i economia i serveis centrals. Com s'expressa en el gràfic, els homes es concentren a l'àrea de dret a la ciutat i agenda urbana on hi trobem llocs de treball relacionats amb la gestió de l'espai públic com la seguretat ciutadana i vinculats a les reparacions i a la construcció. Pel contrari, les dones es concentren a l'àrea d'acció comunitària inclusiva on hi trobem aquells serveis municipals relacionats amb la cura i l'atenció de les persones.

També s'observa una majoria de dones a l'àrea d'economia i serveis centrals on hi trobem el personal administratiu, un altre dels sectors feminitzats al mercat laboral. La segregació horitzontal és un dels factors que trobem a l'origen de la bretxa salarial, ja que els treballs vinculats a les cures i l'atenció a les persones acostumen a ser menys valorats socialment, i això es tradueix en una atribució de salaris més baixos. A la vegada, perpetua els estereotips culturals que vinculen les dones amb el treball de cura i els homes amb l'espai públic. Si analitzem les dades de manera desagregada, i per percentatges, observem la següent distribució. El 53% de les dones estan ocupades a l'àrea d'acció comunitària i inclusiva (on només hi trobem el 17,2% dels homes). El 67,2% dels homes es troben a l'àrea de dret a la ciutat i agenda urbana (on hi ha un 9,1% de dones). Així doncs, especialment els homes es concentren en una mateixa àrea, ja que les dones també són majoria a l'àrea d'economia i serveis centrals.



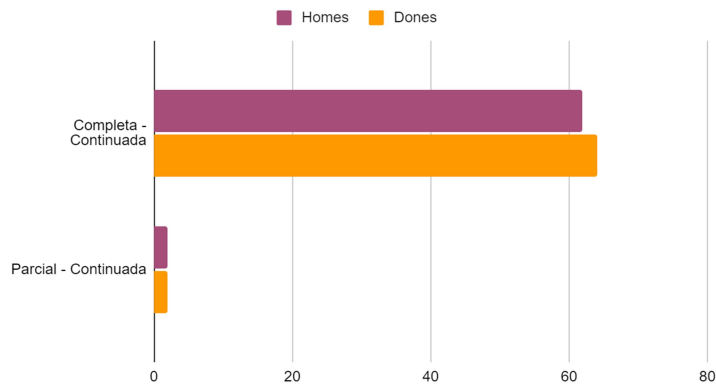
Tipus de contracte i jornada

Tal com mostren les dades, a l'Ajuntament de Badia la majoria de les dones tenen un contracte de funcionariat interí. Pel contrari, els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes tenen una contractació laboral o de funcionariat. Cal tenir en compte, de cara a futures regulacions i mobilitat en els llocs de treball, que existeix un percentatge desigual entre els homes i les dones que gaudeixen d'un contracte de funcionariat i que, per tant, cal tendir a estabilitzar els contractes interins de les dones a funcionariat per tal de tenir la possibilitat d'estabilitzar la seva situació laboral.



Pel que fa a la distribució de les jornades, cal valorar positivament el fet que gairebé la totalitat de la plantilla desenvolupa una jornada completa contínua a excepció de quatre jornades parcials que duen a terme dos homes i dues dones. Així doncs, sembla que a l'Ajuntament de Badia les responsabilitats de cura del personal no tenen una afectació notòria en la jornada laboral del personal i, per tant, en la seva capacitat econòmica i condicions laborals.

Homes i Dones: Distribució de les jornades



| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Plantilla paritària, madura i diversa</p> <p>Gairebé la totalitat de la plantilla en jornada completa contínua</p> | <p>Patró de segregació horitzontal en la distribució d'àrees de treball que associa el treball de cura a les dones i l'ordenació de l'espai públic als homes</p> <p>La majoria de dones tenen un contracte de funcionariat interí i la majoria de contractes de funcionariat són homes, cal tendir a l'estabilització dels contractes femenins</p> |

Accés, desenvolupament intern i promoció

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

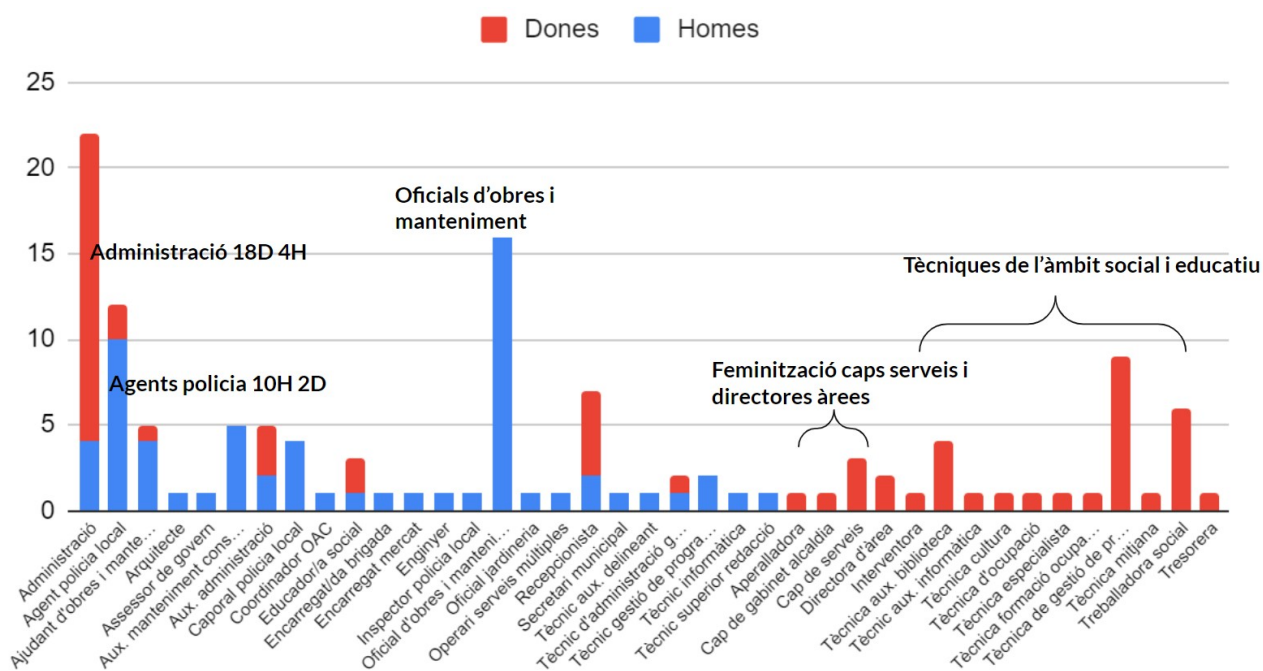
Indicadors

- Distribució d'homes i dones als llocs de treball
- Descripció dels llocs de treball i les les ofertes laborals
- Proporció de dones que ocupen nivells directius
- Distribució d'homes i dones als càrrecs polítics

Distribució d'homes i dones als llocs de treball

Com ja s'ha vist a l'apartat anterior, la distribució de les àrees de treball de l'Ajuntament segueix un patró de segregació horitzontal. Vist al detall dels llocs de treball específics, cal destacar l'alt percentatge de dones en l'àmbit administratiu i la manca de representació femenina a la policia local. En aquest cas, el consistori preveu reservar places per a dones seguint la disposició addicional vuitena de l'article 108 de modificació de la Llei de policies locals per la Llei 5/2020.

Per altra banda, alguns llocs de treball, com és el cas del personal d'obres i manteniment, són pràcticament masculins mentre que el personal tècnic de l'àrea d'acció comunitària inclusiva, és femení. És necessari fixar-se en les condicions d'accés per revisar i corregir, amb les limitacions que permet el consistori, el patró de segregació horitzontal.



Descripció dels llocs de treball i les ofertes laborals

Les ofertes de llocs de treball, així com els requisits per entrar-hi es presenten - a priori - de forma neutra i seguint els criteris de l'administració pública. Tot i que, com ja s'ha dit, el detall de les ofertes laborals no incorpora el llenguatge inclusiu com sí que es fa en els titulars de totes les ofertes. Pel que fa a la descripció dels llocs de treball també es realitzen de manera neutre tot i que no s'ha realitzat una revisió exhaustiva.

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

Caps d'àrea i directores de serveis

Una de les característiques positives que cal destacar de l'estructura del personal de l'Ajuntament de Badia és que malgrat la segregació horitzontal, totes les caps d'àrea i directores de les àrees de l'Ajuntament són dones. Fins i tot a l'àrea de dret a la ciutat i agenda urbana conformada per un 87,8% d'homes. Així doncs, l'Ajuntament de Badia no es troba en una situació de segregació vertical i, en aquest sentit, millora les estadístiques de la majoria d'administracions públiques.

Distribució dels càrrecs polítics del consistori

Pel que fa als càrrecs polítics, les dones també tenen un paper destacat a l'equip de govern. L'alcaldeessa del municipi és una dona i les tinències d'alcaldia estan formades per dues dones i tres homes. Pel que fa a la distribució d'àrees de responsabilitat, es trenca amb la segregació horitzontal de les àrees, ja que l'àrea d'acció comunitària inclusiva - amb el personal majoritàriament feminitzat - s'atribueix a dos regidors i dues regidores i a l'àrea de dret a la ciutat i agenda urbana a un home i una dona.

Tant en el cas de les caps d'àrea com en les regidores, el treball de camp aporta informació qualitativa pel que fa al desenvolupament dels lideratges femenins. Per una banda, es percep que els lideratges femenins han de desenvolupar actituds i maneres de fer típiques d'una cultura laboral i política androcèntrica. De l'altra, en algunes ocasions, es percep que alguns homes mostren actituds de resistència davant dels lideratges femenins. Amb l'objectiu de mantenir l'absència de segregació vertical i cuidar els lideratges femenins és necessària la transformació de la cultura organitzativa de tot el consistori, així com una sensibilització general del potencial d'un model de lideratge no només femení, sinó que transmeti valors i actituds feministes.

| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Les directores tècniques de les àrees són dones, absència de segregació vertical</p> <p>Equip de govern paritari, amb un lideratge femení i amb un repartiment de carteres que corregeix la segregació horitzontal de les àrees</p> | <p>Manca una revisió amb perspectiva de gènere dels mecanismes d'accés i les descripcions detallades dels llocs de treball</p> <p>Ús del masculí genèric en el detall d'algunes ofertes laborals, absència del coneixement en perspectiva de gènere com a reconeixement laboral</p> <p>Percepció de resistències d'alguns homes al fet d'estar liderats per dones</p> <p>Percepció de la necessitat d'adaptar-se a la inèrcia d'una cultura de lideratge masculina per part dels alts càrrecs femenins. Avançar dels lideratges femenins als lideratges feministes</p> |

Formació continuada

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

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

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

Indicadors

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

La política de formació de l'Ajuntament de Badia s'ajusta a l'oferta de la Diputació de Barcelona. En el moment de la realització de la diagnosi, a l'àrea de recursos humans hi manca una persona responsable de la formació contínua del personal. Així doncs, no es pot comptar amb el nombre d'hores de formació realitzades desagregades per gènere ni amb el detall d'una planificació particular de l'Ajuntament.

Pel que fa a la formació en matèria de gènere i LGBTIQ+ l'oferta de la Diputació de Barcelona inclou càpsules sobre violències masclistes i eines per la prevenció de la lgbtífòbia que han estat realitzats per quatre dones del personal de l'Ajuntament de Badia, entre elles, la tècnica d'igualtat. Així doncs, sense una planificació conscient, la formació en aquest àmbit no esdevé transversal al personal de totes les àrees, sinó únicament per a aquelles persones que ja estan especialitzades en aquesta temàtica i en desenvolupen tasques concretes.

| ASPECTES POSITIVS | ASPECTES A MILLORAR |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presència d'oferta de formacions de temàtica gènere i LGBTIQ+ de la Diputació de Barcelona | <p>Manca de sistematització de les dades relatives a les hores de formació realitzades pel personal i desconeixement de la planificació per manca de personal</p> <p>Les formacions ofertes de temàtica d'igualtat de gènere i LGBTI+ les han dut a terme dones que treballen en aquest àmbit, manca fomentar un coneixement transversal sobre la igualtat de gènere a totes les àrees</p> |

Organització del temps de treball i mesures de conciliació

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

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cura en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal. Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Indicadors

- Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral: descripció i ús
- Percepció de la sobrecàrrega laboral
- Efectes de la implantació del teletreball per la crisi de la COVID-19

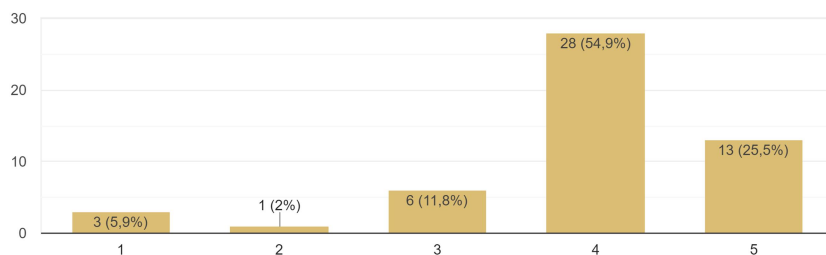
Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

Les persones treballadores del consistori, sempre que així ho permeti la tasca que desenvolupen i el servei del que formen part, tenen jornada continuada, fet que facilita la seva organització del temps i la conciliació amb altres àmbits de la vida. Les reunions de treball i les formacions es realitzen en horari laboral.

Per altra banda, el consistori disposa de les mesures recollides a la llei i a les regulacions de l'administració pública per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral. En general, la valoració de les mesures existents és bona. La percepció recollida a les enquestes i grups de discussió, però, és que les dones usen més els permisos de conciliació - ja que social i tradicionalment encara se les empeny a la cura de filles, fills i/o persones dependents - i això té una repercussió en la seva retribució i carrera professional.

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

51 respostes



Pel que fa a l'ús de les mesures per part del personal de l'Ajuntament, les dades apunten que des de l'any 2019 fins al 2021 cinc dones del consistori s'han acollit al permís de maternitat mentre que cap home ha fet ús del permís de paternitat. Un cop finalitzat el permís, les treballadores van acollir-se a la compactació del permís de lactància i reducció de jornada de primer any cobrant el 100% de les seves retribucions.

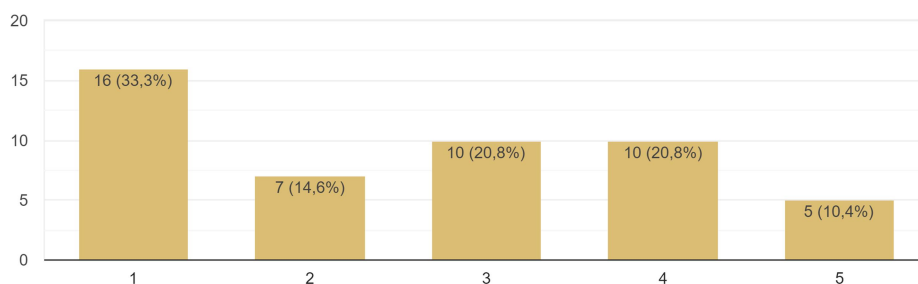
Percepció de la sobrecàrrega laboral

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

La percepció de part d'algunes persones de l'equip tècnic és que hi ha hagut moments on han hagut de realitzar més hores de les previstes, fins i tot endur-se feina a casa, i no han percebut una valoració d'aquest sobreesforç ni del cost personal i emocional que implica.

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

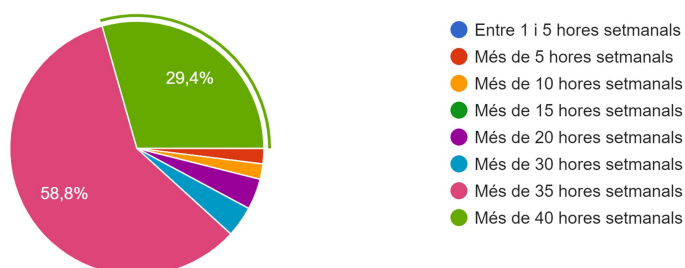
48 respostes



Per altra banda, un 29,4% de les persones que han contestat l'enquesta indiquen una dedicació de més de 40 hores a les tasques de l'Ajuntament. Cal tenir en compte, que no tots els càrrecs polítics tenen dedicació exclusiva i que, en el cas de tenir-la, perceben que la seva vocació pública els reclama una disponibilitat absoluta.

Dedicació a l'Ajuntament

51 respostes



Caldria fer un anàlisi en profunditat de la qüestió de la sobrecàrrega laboral per detectar:

- En quins àmbits de treball es dona més i per quins motius
- Avaluar i valorar si les necessitats del servei justifiquen la sobrecàrrega laboral i no es pot cobrir amb un augment de personal (p.ex. l'atenció a les persones sovint implica hores extraordinàries perquè cal sostenir les persones i les seves circumstàncies)
- Avaluar i valorar si la retribució i/o la compensació d'aquestes hores es correspon al valor que aporten als seus serveis i/o al consistori en general des d'una perspectiva de gènere
- Revisar la cultura androcèntrica de la política per tal d'avaluar i valorar la possibilitat d'establir períodes de desconexió acordats entre tots els regidors i regidores per prevenir situacions de malestar associades al sobreesforç

Efectes de la implantació del teletreball per la crisi de la COVID-19

La gestió de la crisi de la COVID-19 va comportar la implantació inesperada del treball a distància de forma generalitzada a tot l'Ajuntament. De cara als propers anys, l'Ajuntament té previst formalitzar el model de teletreball, un procés que cal analitzar des de la perspectiva de gènere. Les percepcions de les dones que han participat als grups de discussió coincideix amb els estudis especialitzats sobre la implantació del teletreball amb perspectiva de gènere abans i durant la pandèmia que consideren que es tracta d'una mesura de doble fil per a les dones (p.ex. Carrillo i Durán, 2020):

- D'una banda, pot facilitar la conciliació amb la cura familiar i la vida, ja que redueix els desplaçaments i la cultura presencialista i facilita, tot i que interferint en la jornada laboral, la compaginació amb algunes tasques domèstiques fusionant els dos àmbits de treball en un mateix espai físic
- Per altra banda, la majoria de dones, consideren que dificulta el control de la càrrega laboral i han tendit a realitzar més esforços i hores extres que en la presencialitat corrent el risc que el seu treball sigui invisibilitzat

Així doncs, és recomanable realitzar una anàlisi amb perspectiva de gènere sobre la implantació formal del teletreball per evitar que aquesta opció esdevingui una mesura desigual que situï a les dones, amb tendència a acollir-se a les mesures que faciliten la conciliació familiar, en una situació de menys control sobre els seus horaris, més sobrecàrrega laboral invisible i menys incidència en la presa de decisions.

| ASPECTES POSITIVS | ASPECTES A MILLORAR |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jornades completes i continuades que faciliten l'organització del temps Bona percepció de les mesures de conciliació en la línia del conveni de l'administració pública | Percepció que les dones es fan càrrec de les responsabilitats de cura i que manca sensibilització per part dels homes en aquest aspecte Situacions de sobre esforç i realització d'hores extres que dificulten la conciliació familiar i en altres àmbits vitals La implantació sobrevinguda del teletreball ha suposat un augment de la dedicació i la sensació de sobrecàrrega |

Política retributiva i estructura salarial

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial implica que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són similars però que tenen o aporten el mateix valor a l'empresa es remunerin de manera igual. Gràcies als convenis laborals s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de discriminació retributiva, doncs, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

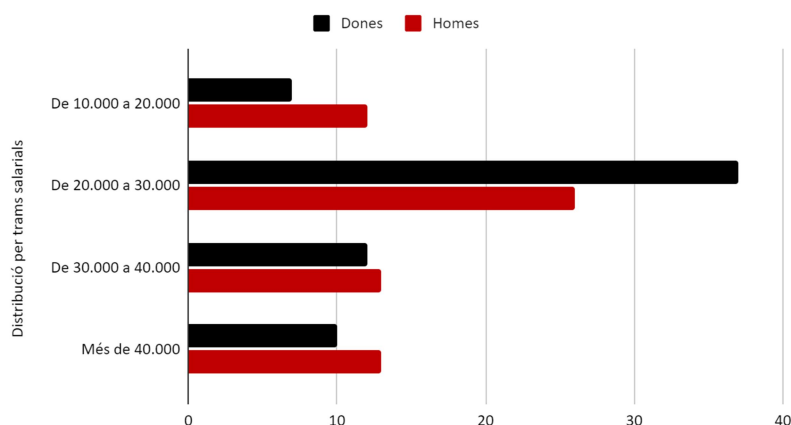
Indicadors

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

Distribució de dones i homes per trams retributius

Seguint la tendència de l'administració pública i del mercat laboral en general, en els trams retributius més elevats la presència dels homes és superior a la de les dones. Tanmateix, la bretxa no és molt elevada, i la mitjana s'equilibra quan observem que en els trams inferiors, on hi ha una concentració més elevada de personal, les dones són majoria en el segon tram i els homes en el tram de retribució més baixa.

Dones i Homes



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

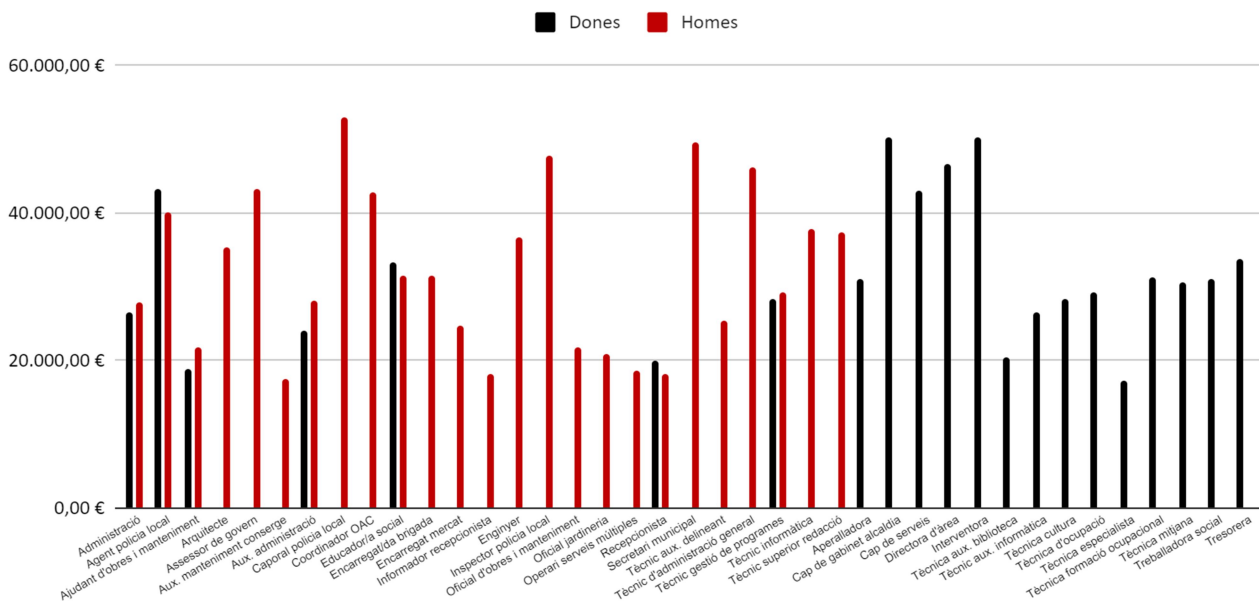
La mitjana de retribució anual de les dones és de 29.066,48 i la dels homes de 27.936,74 donant lloc a una bretxa salarial negativa del 4%. Tanmateix, quan introduïm la comptabilització de la retribució de les hores extres la situació canvia, si bé les dones continuen tenint una mitjana similar de 29.209,15 els homes la tenen de 29.822,27 donant lloc a una bretxa del 2,7%.

Així doncs, si bé la quantitat de la bretxa salarial és inferior a la mitjana de l'administració pública (d'un 7,8%), és important tenir en compte l'impacte de la retribució de les hores extres en els salaris del personal masculí i femení.

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

En el següent gràfic podem veure com es distribueix la retribució mitjana d'homes i dones en funció dels diferents col·lectius. Tot i que la segregació dels llocs de treball dificulta l'anàlisi comparatiu de la seva retribució, s'identifica una bretxa salarial de gènere en el personal administratiu, especialment en el personal auxiliar administratiu, recepcionistes i ajudants d'obres i manteniment.

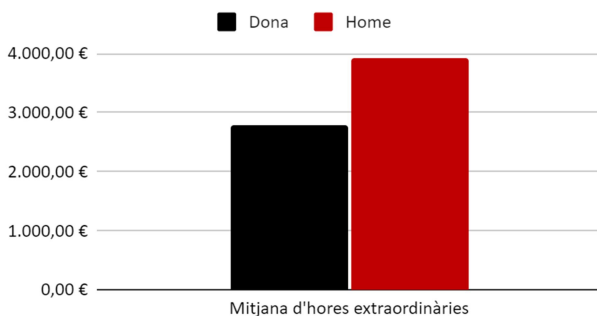
Dona i Home



Retribució mitjana per hora de les hores extraordinàries

Les condicions dels contractes laborals, ocupats majoritàriament per homes, contemplem un mecanisme de retribució d'hores extres que genera una bretxa del 29,24% en comparació a la retribució mitjana d'hores extres del personal femení.

Dona i Home

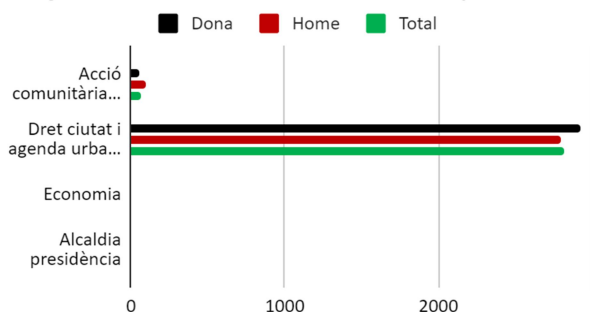


Si observem el detall per àrees, s'observa com la policia local i el personal d'obres i manteniment poden rebre una retribució per la realització d'hores extres. Aquest mecanisme incita a dur a terme hores extres donant avantatge a aquelles personal que no tenen responsabilitats de cura o tenen les condicions per dur a terme les hores extres.

Pel contrari, els col·lectius de l'àrea d'acció comunitària, majoritàriament dones en contracte de funcionariat interí, no tenen retribució per les hores extres realitzades, però, com s'ha vist, sí que realitzen sobreesforços sense un registre establert i que perceben que no es reconeixen prou. Així

doncs, una revisió i distribució de manera més equitativa del treball, reduiria la cultura de la productivitat i el sobre esforç que fomenta la política de retribució de les hores extres en els col·lectius masculinitzats.

Mitjana remuneració hores extres per àrea



| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>La bretxa salarial és menor i és inferior a la mitjana de l'administració pública (7,8%), conseqüència de tenir dones com a caps de servei i directores d'àrea</p> | <p>La retribució de les hores extres està descompensada dels col·lectius masculinitzats als feminitzats</p> <p>Presència de bretxa salarial als llocs de treball d'administració, recepcionista i ajudant d'obres i manteniment</p> <p>Presència de bretxa salarial en col·lectius específics com l'administratiu</p> |

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

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

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

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

Indicadors

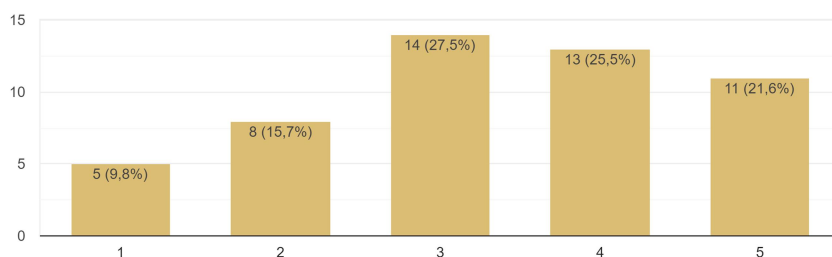
- Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere
- Identificació de situacions de sexisme i masclisme
- Satisfacció amb la gestió de les situacions
- Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtqiòfòbia, i l'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual

Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

L'Ajuntament de Badia va aprovar el *Protocol per a la prevenció, la intervenció i l'eradicació de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral* l'octubre del 2014 amb el suport dels principals sindicats. Tanmateix, no s'han dut a terme les principals mesures de difusió i sensibilització que estableix ni s'ha constituït la comissió de seguiment de manera formal.

Consideres que l'Ajuntament vetlla per prevenir i abordar els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual?

51 respostes



Per altra banda, en l'àmbit general de la seguretat laboral, s'està elaborant un *Protocol de procediment i intervenció per la violència ocupacional*.

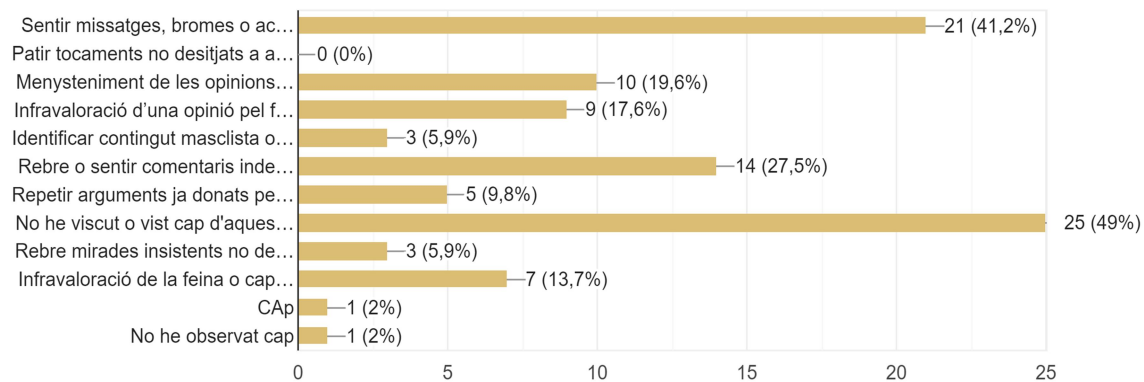
Identificació de situacions de sexisme i masclisme

Si bé la majoria del personal no ha viscut ni percebut cap situació de sexisme i masclisme, quan entrem al detall dels comportaments i actituds que constitueixen la base de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere els percentatges augmenten. Així doncs, coincidint amb les respostes de les dones que han participat als grups de discussió, s'identifica una presència elevada de bromes de contingut sexista

per part dels homes. Algunes dones també han rebut comentaris indesitjats per part d'homes en relació al seu físic i comentaris de caire sexual relacionats amb la vestimenta .

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

51 respostes

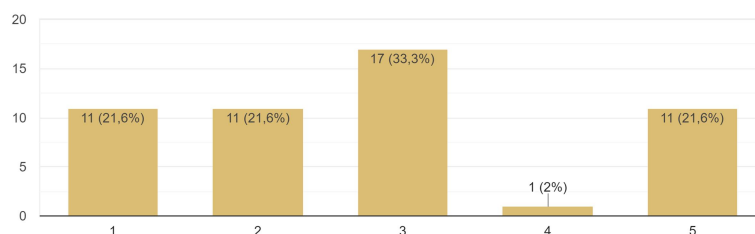


Satisfacció amb la gestió de les situacions

Tal com mostren les respostes a l'enquesta, la satisfacció amb la gestió de les situacions no és gaire elevada. La majoria de comentaris rebuts fan referència a la manca de mesures de sensibilització per facilitar la prevenció i la detecció d'actituds i comportaments sexistes, però també a la manca de continuïtat en el seguiment de les situacions denunciades. Aquest fet pot comportar que algunes situacions identificades no s'arribin a denunciar i hi ha voluntat de posar-hi solució.

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

51 respostes



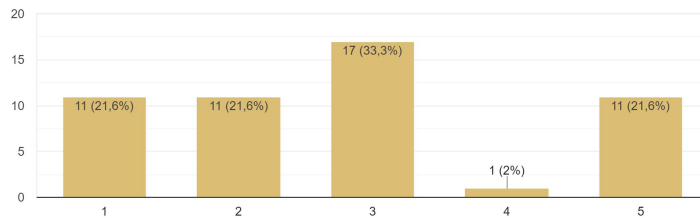
Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtiqfòbia, i l'assetjament sexual, per raó de gènere o orientació sexual

A nivell d'informació, s'ha enviat el protocol d'assetjament a tot el personal pel correu, però es valora que caldria realitzar una infografia clara del procediment de denúncia i cartellaria amb les actituds i

els comportaments intolerables per tal de millorar la conscienciació. A la vegada, manca una formació obligatòria a tot el personal al voltant de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere i l'ús de l'eina del protocol.

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

51 respostes



En la línia de les dades que aporta la diagnosi, tant el personal de l'Ajuntament com els membres de la comissió de seguiment consideren que l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere és una prioritat a l'hora d'abordar els riscos laborals i la seguretat de les dones en el si de l'Ajuntament de Badia.

| ASPECTES POSITIVUS | ASPECTES A MILLORAR |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Existència d'un Protocol per a la prevenció, la intervenció i l'eradicació de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral des del 2014-2015</p> <p>En l'àmbit de la seguretat general, procés d'elaboració d'un protocol de procediment i intervenció per la violència ocupacional.</p> | <p>Desconeixement generalitzat del protocol d'assetjament existent per part del personal</p> <p>Manca d'una comissió activada que, a partir de la formació corresponent, pugui gestionar els casos de manera continuada i satisfactòria</p> <p>Percepció elevada de bromes masculistes i comentaris sobre el físic de les dones per part d'alguns homes</p> |

Resum de la diagnosi

| CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>A nivell extern l'Ajuntament transmet activament els valors de la igualtat i el feminisme</p> <p>Bona percepció del llenguatge i l'ús d'imatges intern i extern</p> <p>Percepció alta de la necessitat de la implementació d'un pla d'igualtat intern</p> | <p>Tot i que generalment s'utilitza el llenguatge inclusiu, el detall d'algunes ofertes de treball està en masculí genèric</p> <p>S'identifica una manca de comunicació entre àrees i equips de treball per una millor gestió emocional dels malestars i un repartiment equitatiu de les tasques</p> <p>Manca d'un model d'ús del llenguatge inclusiu per a tot el personal</p> |

| ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ I CONDICIONS LABORALS | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>Plantilla paritària, madura i diversa</p> <p>Gairebé la totalitat de la plantilla en jornada completa contínua i jornades parcial ocupada pel mateix nombre d'homes que de dones</p> | <p>Patró de segregació horitzontal en la distribució d'àrees de treball que associa el treball de cura a les dones i l'ordenació de l'espai públic als homes</p> <p>La majoria de dones tenen un contracte de funcionariat interí i la majoria de contractes de funcionariat són homes, cal tendir a l'estabilització dels contractes femenins</p> |

| ACCÉS, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>Les directores tècniques de les àrees són dones, absència de segregació vertical</p> <p>Equip de govern paritari, amb un lideratge femení i amb un repartiment de carteres que corregeix la segregació horitzontal de les àrees</p> | <p>Manca una revisió amb perspectiva de gènere dels mecanismes d'accés i les descripcions detallades dels llocs de treball</p> <p>Ús del masculí genèric en el detall d'algunes ofertes laborals, absència del coneixement en perspectiva de gènere com a reconeixement laboral</p> <p>Percepció de resistències d'alguns homes al fet d'estar liderats per dones</p> <p>Percepció de la necessitat d'adaptar-se a la inèrcia d'una cultura de lideratge masculina per part dels alts càrrecs femenins. Avançar dels lideratges femenins als lideratges feministes</p> |

| POLÍTICA DE FORMACIÓ CONTINUADA | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>Presència d'oferta de formacions de temàtica gènere i LGBTIQ+ de la Diputació de Barcelona</p> | <p>Manca de sistematització de les dades relatives a les hores de formació realitzades pel personal i desconeixement de la planificació per manca de personal</p> <p>Les formacions ofertes de temàtica d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ les han dut a terme dones que treballen en aquest àmbit, manca fomentar un coneixement transversal sobre la igualtat de gènere a totes les àrees</p> |

| ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIVS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>Jornades completes i continuades que faciliten l'organització del temps</p> <p>Bona percepció de les mesures de conciliació en la línia del conveni de l'administració pública</p> | <p>Percepció que les dones es fan càrrec de les responsabilitats de cura i que manca sensibilització per part dels homes en aquest aspecte</p> <p>Situacions de sobre esforç i realització d'hores extres que dificulten la conciliació familiar i en altres àmbits vitals</p> <p>La implantació sobrevinguda del teletreball ha suposat un augment de la dedicació i la sensació de sobrecàrrega</p> |

| POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ASPECTES POSITIVS | ASPECTES A MILLORAR |
| <p>La bretxa salarial és menor i és inferior a la mitjana de l'administració pública (7,8%), conseqüència de tenir dones com a caps de servei i directores d'àrea</p> | <p>La retribució de les hores extres està descompensada dels col·lectius masculinitzats als feminitzats</p> <p>Presència de bretxa salarial als llocs de treball d'administració, recepcionista i ajudant d'obres i manteniment</p> <p>Presència de bretxa salarial en col·lectius específics com l'administratiu</p> |

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

| ASPECTES POSITIUS | ASPECTES A MILLORAR |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Existència d'un Protocol per a la prevenció, la intervenció i l'eradicació de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual en l'àmbit laboral des del 2014-2015</p> <p>En l'àmbit de la seguretat general, procés d'elaboració d'un protocol de procediment i intervenció per la violència ocupacional.</p> | <p>Desconeixement generalitzat del protocol d'assetjament existent per part del personal</p> <p>Manca d'una comissió activada que, a partir de la formació corresponent, pugui gestionar els casos de manera continuada i satisfactòria</p> <p>Percepció elevada de bromes masculines i comentaris sobre el físic de les dones per part d'alguns homes</p> |

PLA D'ACCIONS

| 1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
| 1.1 Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista a tots els nivells de l'ajuntament | 1.1.1 Aprovar, donar a conèixer i fomentar l'ús d'un manual de llenguatge inclusiu | Manual clar i accessible | Comunicació Tècnica de feminisme | Mitjà |
| | 1.1.2 Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % de la plantilla | RRHH | Mitjà |
| 1.2 Crear un ambient de treball favorable a les dones | 1.2.1 Fer formació sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i quotidià | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % de la plantilla | RRHH | Curt-mitjà |
| | 1.2.2 Incorporar espais per millorar la comunicació i gestionar conflictes | Formalitzar espais a les reunions ordinàries o convocar-ne d'específiques | Comissió Caps d'àrees | Creació curt, mitjà termini implement. |
| | 1.2.3 Millorar la comunicació entre àrees establint àmbits de treball transversals | Creació d'equips de treball transversals entre àrees | Comissió Caps d'àrees | Creació curt, mitjà termini implement. |
| | 1.2.4 Revisió de les condicions climàtiques a l'Edifici d'El Molí | Realitzar les obres i manteniment necessari a l'Edifici d'El Molí per millorar les condicions de treball del personal | Dret a la ciutat i agenda urbana | Llarg |
| 1.3 Mantenir el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere a l'àmbit laboral i polític | 1.3.1 Campanya de difusió del pla d'igualtat intern | Realització de la campanya | Comunicació | Curt |
| | 1.3.2 Realitzar una avaluació periòdica de la implementació del Pla d'Igualtat | Realització de l'avaluació | Comissió | Trimestral permanent |
| 2. ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ I CONDICIONS LABORALS | | | | |
| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
| 2.1 Estabilitzar les condicions laborals de les dones | 2.1.1 Tendir a l'obertura de concursos de plaça de funcionariat pels llocs de treball de les dones en règim de funcionariat interí | Obertura dels concursos i evolució de la situació contractual de les dones | RRHH | Llarg |

3. ACCÉS, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ

| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| 3.1 Fomentar una incorporació de persones que - complint els requisits i mèrits per al lloc de treball - trenquin la inèrcia de la segregació horitzontal | 3.1.1 Campanya de comunicació interna i externa per fomentar una visió no esbiaixada de gènere dels serveis i llocs de treball molt segregats | Realitzar la campanya de comunicació | Comunicació | Mitjà |
| | 3.1.2 Elaboració informe d'impacte de gènere - places per als gèneres subrepresentats en determinats llocs de treball. | Publicació d'ofertes de feina segons aquests criteris | RRHH | Llarg |
| 3.2 Mantenir i cuidar els lideratges femenins | 3.2.1 Formació per empoderar a les dones en un lideratge feminista | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % de les dones | RRHH | Curt-mitjà |
| | 2.2.2 Formació homes per prevenir situacions de micromasclismes | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % dels homes | RRHH | Curt-mitjà |
| 3.3 Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere | 3.3.1 Incorporar com a mèrit el coneixement de la igualtat de gènere en les convocatòries públiques. | Mèrits vinculats al coneixement del temari esmentat en les properes convocatòries laborals. | RRHH | Curt |

4. POLÍTICA DE FORMACIÓ CONTINUADA

| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------|------------|
| 4.1 Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere a totes les àrees | 4.1.1 Incorporació de les formacions esmentades al pla d'igualtat en el pla anual de formació de totes les àrees | Formacions incloses dins el pla anual | RRHH | Curt-mitjà |
| 4.2 Sistematitzar el recull de dades sobre la formació continuada per analitzar l'impacte en la promoció i desenvolupament intern | 4.2.1 Recollir les hores de formació realitzades pel personal establint tipologies de formacions | Dades recollides | RRHH | Curt-mitjà |

| 5. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
| 5.1 Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació corresponsible per a l'eradicació de les desigualtats de gènere | 5.1.1 Fer formació puntual o accions de sensibilització sobre la temàtica | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % de la plantilla | RRHH | Curt-mitjà |
| 5.2 Analitzar la implantació del teletreball amb perspectiva de gènere | 5.2.1 Supervisar el reglament de teletreball amb perspectiva de gènere | Document fet i difós al personal que contempli els riscos del teletreball amb perspectiva de gènere | RRHH | Mitjà-llarg |
| | 5.2.2. Introduir l'eina de control horari a la implantació del teletreball | Implantació de l'eina | RRHH | Mitjà-llarg |
| 5.3 Eliminar la cultura androcèntrica del sobreesforç i la productivitat | 5.3.1 Generar una comissió a cada àrea per garantir el registre, prevenir i solucionar les situacions de sobreesforç i sobrecàrrega laboral | Funcionament de les comissions Existència de mecanismes de registres de la sobrecàrrega laboral | Comissions àrees gestió de conflictes i millora de la comunicació | Mitjà-llarg termini |
| | 5.3.2 Establir límits de dedicació i descansos a les regidories per fomentar la corresponsabilitat | Aprovar formalment la mesura | Regidores i regidors | Curt-mitjà |

| 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------|----------------|
| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
| 6.1 Avaluar, valorar i revisar els mecanismes de compensació de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere | 6.1.1 Avaluar, valorar i revisar els mecanismes de compensació de les hores extraordinàries del personal femení | Informe d'avaluació i establiment de mesures | RRHH | Curt-mitjà |

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

| Objectiu | Acció | Indicadors | Responsable | Termini |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------|
| 7.1 Crear un entorn laboral segur per a les dones | 7.1.1. Introduir el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere als documents del personal | Introducció del protocol a tota la documentació del personal | RRHH | Curt |
| | 7.1.2. Crear una infografia del protocol per aclarir el recorregut d'activació | Difusió de la infografia entre tot el personal | Comunicació | Curt |
| | 7.1.2 Constituir i convocar la comissió del protocol | Comissió en funcionament | Comitè seguretat i salut i RRHH | Curt |
| | 7.1.3 Realitzar formació específica de gestió de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere a la comissió | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel 100% de la comissió | Comitè de seguretat i salut RRHH | Curt |
| | 7.1.4 Realitzar formació de prevenció diferenciada entre homes i dones | Incloure la formació dins el pla anual Formació realitzada pel % del personal | RRHH | Curt-mitjà |

Diagrama dels objectius

| Objectius | Trimestres | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| | 4'21 | 1'22 | 2'22 | 3'22 | 4'22 | 1'23 | 2'23 | 3'23 | 4'23 | |
| 1.1 Comunicar interna i externament de manera inclusiva i no sexista | | | | | | | | | | |
| 1.2 Crear un ambient de treball favorable a les dones | | | | | | | | | | |
| 1.3 Mantenir el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat de gènere | | | | | | | | | | |
| 2.1 Estabilitzar les condicions laborals de les dones | | | | | | | | | | |
| 3.1 Fomentar una incorporació de persones que - complint els requisits i mèrits per al lloc de treball - trenquin la inèrcia de la segregació horitzontal | | | | | | | | | | |
| 3.2 Mantenir i cuidar els lideratges femenins | | | | | | | | | | |
| 3.3 Fomentar una incorporació de persones sensibilitzades amb la igualtat de gènere | | | | | | | | | | |
| 4.1 Implementar i sistematitzar la formació obligatòria i contínua sobre igualtat de gènere a totes les àrees | | | | | | | | | | |
| 4.2 Sistematitzar el recull de dades sobre la política de formació continuada | | | | | | | | | | |
| 5.1 Sensibilitzar tota la plantilla de la importància de la conciliació corresponsable | | | | | | | | | | |
| 5.2 Supervisar la implantació del teletreball amb perspectiva de gènere | | | | | | | | | | |
| 5.3 Eliminar la cultura androcèntrica del sobreesforç i la productivitat | | | | | | | | | | |
| 6.1 Avaluat, valorar i revisar els mecanismes de compensació de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere | | | | | | | | | | |
| 7.1 Crear un entorn laboral segur per les dones | | | | | | | | | | |

Groc clar = fase de preparació

Groc = fase d'execució i implementació

Groc fosc = fase d'avaluació

Taronja = permanent al llarg del temps

SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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

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

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Badia és la responsable de dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

Mecanismes de seguiment

Per tal de desenvolupar el seguiment del pla es recolliran les informacions proporcionades pels responsables de cada acció, així com les opinions de l'equip humà de l'empresa; s'identificaran els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i es buscaran les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

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

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

Mecanismes d'avaluació

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

Els criteris per avaluar les accions planificades són els següents:

Planificació de les accions

- Grau d'aplicabilitat a la realitat del consistori

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

Gestió del pla d'acció

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

Resultats

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

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

GLOSSARI

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

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

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

Discriminació directa i indirecta

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

Assetjament sexual i assetjament per raó de gènere

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

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

Accions positives

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

Segregació horitzontal en l'ocupació

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

Segregació vertical en l'ocupació

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

BIBLIOGRAFIA

Associació Catalana de Municipis (2018) *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. Barcelona: Associació Catalana de Municipis. [en línia]

<https://www.acm.cat/actualitat/publicacions/guia-elaborar-un-pla-de-politiques-digualtat-de-genere-en-les>

Carrillo, Silvia i Durán, Mireia (2020) *Teletreball i gènere. Anàlisi a Catalunya des d'una perspectiva feminista*, Fundació Josep Irla [en línia]

https://irla.cat/wp-content/uploads/2021/03/Estudi_teletreball_v2.pdf

CCOO (2007) *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva* [en línia] http://www.ccoo.cat/sl/documents/guia_llenguatge_no_sexista.pdf

Emakunde (2004) *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. [en línia] https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2JaU2pDiAhUFdxoKHZGrCd4QFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Figualdade.xunta.gal%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2Fdocumentos%2Fguia_selecc_es%255B1%255D.pdf&usq=AOvVaw0DS2g82Hec8bo1tOgNj8qc

Escola d'Administració Pública de Catalunya (2010) *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya. [en línia]

http://eapc.gencat.cat/ca/publicacions/colleccions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/7_guia_per_al_disseny_i_la_implantaci_del_pla_d_igualtat_d_oportunitats/

Fundació Maria Aurèlia Campany i UGT (2015) *La teva no conciliació és la meva no remuneració. Per un futur sense bretxa*. [en línia] www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf

http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *El doble raser: l'organització de la jornada laboral com a element de discriminació*. [en línia] www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf

www.ugtcatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *Guia: on són les violències masclistes a la feina?* [en línia]

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4o9Le2ZDiAhVFRBoKHcRCArUQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ugt->

cat.net%2Fsubdominis%2Fpremsa%2Ftallers_fimac_violencia.pdf&usg=AOvVaw0WAgPU4drwywVknZknSj0z

Institut Català de les dones (2007) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Col·lecció: Eines, 6. Barcelona: Institut Català de les dones.

Martínez, C. Et alt. (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).

Merino Segovia, A. (2009) *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

UGT (2017) *Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes*. [en línia]