

PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

2021-2025



Ajuntament de Solsona

Recollida d'informació per a la diagnosi: Susi Castro, tècnica de Recursos Humans.

Redacció: Maribel Bella, tècnica del SIAD i Igualtat del Consell Comarcal del Solsonès i Georgina González, experta en igualtat en l'àmbit laboral.

Assessorament extern: Georgina González, experta en igualtat en l'àmbit laboral.

Amb la col·laboració de:



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. EL MARC LEGAL	4
Legislació internacional	
Legislació europea	
Legislació Estat Espanyol	
Legislació Catalunya	
3. METODOLOGIA I FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA.....	7
4. PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	11
4.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	11
4.2 CONDICIONS LABORALS.....	16
4.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	20
4.4 FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA.....	23
4.5 PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	27
4.6 RETRIBUCIÓ	30
4.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	35
4.8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA	39
4.9 SALUT LABORAL	42
4.10 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	45
5. VIGÈNCIA I CALENDARI.....	49
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	49
 ANNEX: GLOSSARI. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES?	 51

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat és un valor i un principi jurídic reconegut en diferents àmbits. No obstant això, actualment diferents estudis i indicadors ens mostren que les desigualtats de gènere persisteixen en l'àmbit laboral, per tant cal que cada organització detecti en primer lloc quin és el seu punt de partida i que a partir d'aquí pugui adquirir compromisos de canvi per tal d'erradicar les desigualtats detectades.

A partir de la Llei Orgànica 3/2007, es constitueixen els plans d'igualtat com a conjunt ordenat de mesures per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat s'han d'articular a partir d'àmbits com la selecció i contractació, la formació, la promoció i desenvolupament professional, la política retributiva, l'ordenació del temps de treball, la salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquest marc, el Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Solsona té per objectiu aconseguir el principi d'igualtat d'homes i dones, identificant i eliminant qualsevol estereotip, rol, actitud o barrera que dificulti a les persones treballadores accedir i desenvolupar-se en tots els àmbits que vertebrin el funcionament de l'ens.

Aquest Pla dona continuïtat al *Pla municipal d'Igualtat d'oportunitats* aprovat l'any 2010 i en el qual ja es definien, entre d'altres, accions per promoure la igualtat efectiva de dones i homes dins del consistori.

2. EL MARC LEGAL

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

El referent legislatiu més reconegut en termes d'igualtat social a nivell internacional és la **Declaració Universal de Drets Humans de 1948**. En aquest s'estableix que totes les persones neixen lliures i iguals en dignitat i drets; així com el dret a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de l'Organització de les Nacions Unides s'han realitzat diverses proclames i accions per poder garantir la igualtat. Amb aquest objectiu es crea el **Comitè per a l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW), des del qual s'insta als estats a considerar l'adopció de mesures per a

l'eliminació de la discriminació cap a les dones en l'esfera del treball, assegurant la igualtat de dones i homes.

Seguidament, en relació amb el tema que concerneix, subratllem els **Convenis de l'Organització Internacional del Treball**, considerant a que les dones i els homes han d'accedir a una feina decent, és a dir, un treball ben remunerat, productiu i realitzat en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana, tal com s'expressa en la Declaració de Filadèlfia de 1944.

LEGISLACIÓ EUROPEA

A nivell europeu, i regit sota les normes internacionals, podem destacar l'aprovació de la **Directiva 2006/54** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de oportunitats i igualtat de tracte d'homes i dones en temes de treball i ocupació, la qual prohibeix qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores.

Posteriorment, es constitueix l'**Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE)**, des del qual es crea un índex d'igualtat de gènere que mostra indicadors de la situació de dones i homes en l'àmbit del treball.

LEGISLACIÓ ESTAT ESPANYOL

L'article 14 de la **Constitució Espanyola de 1978**, explícita que els espanyols -i espanyoles- són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre circumstància personal o social.

Així mateix, destaquem la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** la qual constitueix l'obligatorietat de dur a terme polítiques d'igualtat en les empreses i plans d'igualtat per a aquelles empreses amb una plantilla d'igual o més de 250 persones treballadores.

Aquesta llei es veu modificada per la recent aprovació del **Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació**, en la que l'obligatorietat de crear i implantar plans d'igualtat s'amplia a les empreses de 50 o més persones treballadores.

Les darreres novetats queden recollides en dos reials decrets de l'octubre de 2020 i que desenvolupen i concreten les obligacions establertes al RD6/2019. El **RD901 i 902/2020** detallen de forma clara el contingut mínim de les diagnosi i plans d'igualtat, així com els mecanismes de transparència retributiva que s'han de materialitzar (registre retributiu i auditoria retributiva).

LEGISLACIÓ CATALUNYA

En relació amb la legislació autonòmica de Catalunya, trobem l'esmena a l'Article 19. Drets de les dones de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** de 2006:

“Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.”

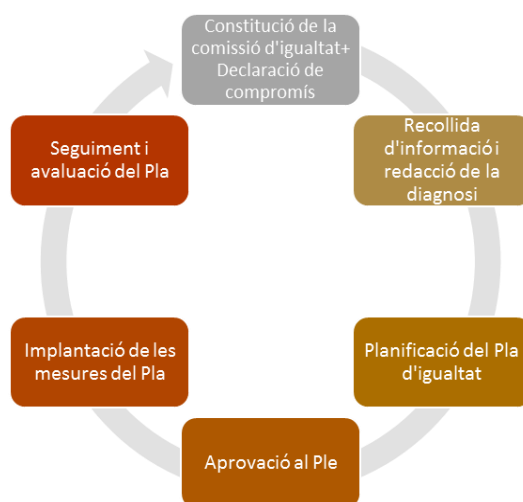
En aquest context es desenvolupa la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**: “El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista”

D'altra banda, en el **Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic**, indica en la Disposició addicional setena sobre Plans d'igualtat:

- 1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en 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 es disposa en 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 en aquest.*

3. METODOLOGIA I FASES DE L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En l'elaboració d'un Pla d'Igualtat s'estableixen sis fases.



- **Constitució de la comissió d'igualtat i declaració de compromís.** El primer pas consisteix en fer explícit el compromís de l'organització per a l'elaboració del pla d'igualtat i la creació d'una comissió negociadora d'aquest pla que tingui representació tant de l'empresa com dels treballadors i treballadores.
- **Recollida d'informació i redacció de la diagnosi.** Els objectius de la diagnosi són els següents: proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla, identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere i servir de base per a establir les prioritats, definir objectius i accions del Pla Intern d'Igualtat.



- **Planificació del Pla d'Igualtat.** A partir dels resultats de la diagnosi, i de manera consensuada amb la comissió d'igualtat, s'acorden una sèrie d'objectius, mesures i indicadors d'avaluació. La vigència del Pla d'Igualtat ha de ser d'un màxim de 4 anys.
- **Aprovació del Pla.** El Ple municipal és l'òrgan encarregat de la seva aprovació.
- **Implementació de les mesures del Pla.** La comissió d'igualtat, o bé persones alienes a ella, seran les responsables d'anar executant les mesures que l'ajuntament hagi planificat dins del Pla d'Igualtat, en una vigència de 4 anys.
- **Seguiment i avaluació.** El marc legal estipula que com a mínim de manera bianual cal realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla. Un cop finalitzat, s'analitzen els resultats obtinguts després del seu desplegament. Així, l'avaluació implica fer un seguiment del grau de desenvolupament de les mesures establertes, dels resultats assolits en relació als objectius prèviament traçats i de l'impacte global que ha tingut el Pla.

En el cas de l'Ajuntament de Solsona el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'ha fet seguint les següents fases:

1. COMPROMÍS INTERN I CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En aquesta fase es va acordar procedir a iniciar l'elaboració del Pla intern d'igualtat, prorrogant la vigència del Pla municipal anterior, i a la constitució de la comissió d'igualtat.

La comissió negociadora del Pla Intern d'Igualtat està integrada per sis persones: tres en representació de l'empresa i tres en representació dels representats dels treballadors i treballadores del consistori. La comissió negociadora ha comptat amb el suport extern de la tècnica d'igualtat del Consell Comarcal del Solsonès i també d'una experta en igualtat en l'àmbit laboral.

2. DIAGNOSI INTERNA

Una de les fases més decisives en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat és la diagnosi interna ja que permet fer una anàlisi global de l'ens pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnosi interna ha consistit en una anàlisi exhaustiva de la situació real de l'Ajuntament de Solsona en referència a la igualtat d'oportunitats i de tracte per tal de poder detectar problemes i necessitats amb el propòsit de donar resposta i corregir les desigualtats identificades i reforçar els aspectes positius dels quals ja es disposa.

En el cas de l'Ajuntament de Solsona s'han combinat dos tipus de dades:

DADES QUALITATIVES

Fan referència a les entrevistes, documentació interna de l'ajuntament, treball previ en igualtat, anàlisi de la pàgina web i imatge corporativa, entre d'altres.

En aquest cas, des de l'Ajuntament de Solsona es va realitzar **una enquesta de percepció sobre la igualtat a la plantilla del consistori** que van respondre a finals del 2019 i principis del 2020. Hi van participar **57 persones: 31 dones (54,4%) i 26 homes (45,5%)**. L'Ajuntament de Solsona en aquell moment tenia una plantilla de 106



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

persones: 61 homes i 45 dones. Per tant, la participació va ser una mica superior al 50%, amb una major participació de dones que d'homes.

Paral·lelament també s'ha recollit informació de persones claus de l'organització.

DADES QUANTITATIVES

Per a l'elaboració de la diagnosi s'ha fet ús de les eines que el Departament de Treball posa a disposició de les empreses per a l'elaboració de Plans d'Igualtat. En aquest punt s'utilitza una base de dades amb les característiques i condicions laborals de la plantilla, sense dades de caràcter personal, destinada a fer mitjanes i proporcions per tenir una visió global de l'organització.

A més a més, s'ha utilitzat també l'eina per al **registre retributiu anual desagregat per sexes** per tal de calcular la bretxa salarial i poder analitzar l'àmbit retributiu de manera exhaustiva.

Les dades recollides a la diagnosi fan referència a l'any 2020.

3. ELABORACIÓ DEL PLA

Un cop realitzada la diagnosi interna, des de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat es defineixen les accions de cada àmbit que ha d'incloure el Pla. Les accions donen resposta a les conclusions, punts forts i àrees de millora de cadascun dels àmbits. En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Solsona s'estructura seguint les modificacions que el RD 6/2019 (i posteriors 901 i 902/2020) realitzen sobre el contingut dels plans d'igualtat.

És per això que després d'haver realitzat una diagnosi prèvia de la situació dins de l'Ajuntament de Solsona a continuació es mostraran els principals resultats de cada àmbit, així com els objectius que es fixen per assolir la igualtat d'oportunitats dins de l'ens. Per a un anàlisi més visual del pla, es mostrarà una taula resum al final de cadascun dels àmbits presentats, indicant els punts forts i àrees de millora.



4. PLA INTERN D'IGUALTAT 2021-2025

4.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

4.1.1 Introducció

Aquest apartat fa referència a la cultura interna en matèria d'igualtat. Pretén identificar de quina manera s'articula el principi d'igualtat dins del consistori i tenir en compte els antecedents previs en aquest àmbit.

4.1.2 Conclusions d'aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

En aquest apartat s'extreuen les conclusions resultants de la diagnosi efectuada en aquest àmbit, els punts forts i les àrees de millora detectades a partir de les quals s'ha definit el pla d'acció.

A continuació es recullen les principals conclusions de l'anàlisi d'aquest àmbit.

- **Antecedents i trajectòria.** L'Ajuntament de Solsona té una trajectòria consolidada en matèria de polítiques d'igualtat. Cal destacar l'existència d'una regidoria específica, l'adhesió a tres plans comarcals de polítiques de dones i igualtat i l'existència d'un Pla municipal d'igualtat previ aprovat l'any 2010.
- **Comissió d'igualtat.** S'ha creat una comissió d'igualtat per a l'elaboració, desplegament i avaluació del Pla intern d'igualtat amb paritat a nivell de representació de l'empresa i dels treballadors i treballadores i també amb una presència equilibrada de dones i homes.
- **Percepció de la plantilla.** Un 80% de la plantilla considera que a l'ajuntament es respecta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més a més, un 92% creu que és important que l'ajuntament disposi d'un pla intern d'igualtat.
- **Formació sobre igualtat i perspectiva de gènere.** Part de la plantilla ha participat en accions de formació i sensibilització sobre igualtat i perspectiva de gènere. Algunes realitzades en el marc del Pla municipal d'igualtat i d'altres organitzades des del Consell Comarcal del Solsonès.



- **Agent d'Igualtat dins del consistori.** Actualment l'Ajuntament de Solsona no disposa de la figura de l'Agent d'Igualtat dins la plantilla, no obstant això, dels del Consell Comarcal s'ofereix suport tècnic en aquest àmbit a través del SIAD-Igualtat el qual dona suport a tots els ajuntaments del Solsonès en matèria d'igualtat.

ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

PUNTS FORTS

Antecedents. Existència d'una trajectòria consolidada en matèria de polítiques d'igualtat per part del consistori. Es destaca la creació del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) conjuntament amb el Consell Comarcal del Solsonès l'any 2005 i l'adhesió a tres plans comarcals de polítiques de dones i igualtat.

Regidoria d'Igualtat. Existència d'una Regidoria d'Igualtat específica des de la qual es promouen polítiques de gènere en àmbits com l'educació, l'emprenedoria, la salut o la cultura, entre d'altres.

Pla d'Igualtat previ. L'existència d'un Pla municipal d'igualtat previ aprovat el 2010 en el marc del programa de la Xarxa d'Agents d'Igualtat impulsada pel Departament de Treball i la Diputació de Lleida.

Comissió d'Igualtat. En el marc del nou Pla d'Igualtat, s'ha creat una comissió d'igualtat destinada a l'elaboració, al desplegament i a l'avaluació del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió té una representació paritària de representants dels treballadors i treballadores (3) i de representants de l'empresa (3)

Percepció de la plantilla. Un 80% de la plantilla de l'ajuntament considera que al consistori es respecta el principi d'igualtat d'oportunitats i un 92% creu que és important que l'ajuntament disposi d'un Pla d'Igualtat.

Referències a la igualtat dins del conveni. El conveni col·lectiu recull un capítol relatiu al pla d'igualtat i protocol de prevenció de l'assetjament, també recull diferents drets de dones víctimes de violència de gènere.

Campanyes i accions de comunicació. L'Ajuntament de Solsona promou accions i campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat, especialment en el marc del 8 de març i del 25 de novembre.

Formació i sensibilització de la plantilla. Part del personal del consistori ha participat en accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat en els



darrers anys.

Clàusules d'igualtat en la contractació pública. L'Ajuntament incorpora clàusules d'igualtat en alguns processos de contractació pública.

ÀREES DE MILLORA

Formació sobre igualtat. No tot el personal ni totes les àrees del consistori tenen formació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

Continuïtat de la comissió d'igualtat. Cal garantir que la nova comissió d'igualtat tingui continuïtat més enllà del procés d'elaboració del Pla intern d'igualtat, garantint que es reuneixi anualment per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla.

Comunicació interna dels plans i les mesures d'igualtat. Cal reforçar a nivell de comunicació interna les accions en matèria d'igualtat així com el Pla Intern d'igualtat o el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

4.1.3 Pla d'acció

OBJECTIU 1: INCORPORAR EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL FUNCIONAMENT DE L'AJUNTAMENT DE SOLSONA			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 1.1 Consolidar la comissió d'igualtat com a òrgan responsable de vetllar per la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'igualtat	Setembre 2021-setembre 2025	Creació d'un reglament de funcionament de la comissió Funcions i persones assignades	Recursos Humans Representants treballadors/es Regidoria d'igualtat



Acció 1.2 Garantir que la comissió d'igualtat és reuneixi com a mínim un cop l'any per fer un correcte seguiment de les accions a desplegar i fer l'avaluació de la situació actual	Anualment 2021-2025	Reunions realitzades Actes de les reunions Acords presos	Recursos Humans Representants treballadors/es Regidoria d'Igualtat
Acció 1.3. Difondre el Pla intern d'igualtat entre el personal de l'ajuntament a través de sessions de presentació, materials de difusió, correu electrònic, etc.	4t trimestre 2021	Comunicació a la plantilla Canals utilitzats Resultats obtinguts	Recursos Humans Representants treballadors/es Regidoria d'Igualtat
Acció 1.4. Incorporar en la contractació pública i en les bases d'ajuts i subvencions clàusules de foment de la igualtat entre dones i homes	2021-2025	Núm. de licitacions i subvencions on s'hagin incorporat clàusules per al foment de la igualtat Objectiu de les clàusules	Gerència Administració Secretaria
Acció 1.6 Estudiar la idoneïtat d'impulsar un procés de certificació per a l'obtenció d'un distintiu a favor de la igualtat de gènere	2021-2025	Valoració de la proposta per part de la consistori Resultats obtinguts	Administració Regidoria d'Igualtat Recursos Humans Representants treballadors/es
Acció 1.7 Millorar la difusió de les mesures d'igualtat del consistori a través de diferents canals (premsa, web, xarxes, etc.)	2021-2025	Núm. de comunicacions realitzades Canals utilitzats Resultats obtinguts	Comunicació Regidoria d'Igualtat



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

Acció 1.8. Organitzar accions de formació i sensibilització en igualtat i perspectiva de gènere específiques per a càrrecs electes i directius	2022	Núm. d'accions formatives Núm. de persones formades (segregat per sexe) Avaluació de la formació	Administració Gerència Alcaldia i regidories
--	------	--	--

4.2 DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL I CONDICIONS DE TREBALL

4.1.3 Introducció

Malgrat els avenços significatius que s'han produït al llarg de les darreres dècades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, les previsions i el marc normatiu no ha acompanyat al seu assoliment total.

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i en les diferències salarials de dones i homes, entre d'altres.

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

4.1.4 Conclusions d'aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

En aquest apartat es recullen les conclusions d'aquest àmbit així com els punts forts i les àrees de millora detectades en el procés de diagnosi interna.

Presència d'homes i dones. L'Ajuntament de Solsona té una plantilla de 98 persones (42 dones i 56 homes), la qual cosa suposa una presència equilibrada dels dos sexes.

Mitjana d'edat. La mitjana d'edat de la plantilla és de 47,7 anys. En el cas dels homes és lleugerament superior (48) a la de les dones (47,2). No hi ha per tant cap diferència significativa en aquest sentit.

Antiguitat. El gruix de la plantilla de l'Ajuntament es concentren en franges per sota dels 15 anys d'antiguitat. En totes les franges d'edat hi trobem homes i dones, no obstant cal destacar que en la franja d'entre 0 i 5 anys hi ha una major presència d'homes i que en la franja d'entre 10 i 15 un major percentatge de dones. En el primer cas aquest fet es pot relacionar amb la incorporació de nous agents a la policia local i nous operaris a la brigada, unes incorporacions que han estat bàsicament masculines.



Nivell d'estudis. Pel que fa al nivell d'estudis de la plantilla, trobem que els homes estan representats sobretot en les franges d'estudis secundaris (obligatoris i no obligatòries) i de formació professional. En el cas de les dones, es concentren sobretot en la franja d'estudis universitaris (29%) i formació professional (9%). Per tant, a nivell global, el nivell d'estudis de les dones és superior al dels homes.

Tipus de jornada. La major part de la plantilla realitza jornada continuada (22 dones i 31 homes). El torn de tarda afecta a 20 persones, sobretot dones; la jornada partida a 9 persones (6 dones i 3 homes) i els torns rotatius afecten sobretot als homes (14) i en menys mesura a dones (2).

Plantilla segons departaments. L'Ajuntament de Solsona està organitzat en 30 departaments, 17 dels quals són unipersonals. Trobem quatre departaments fortament masculinitzats: són la policia local, la brigada municipal, la brigada d'aigües i els serveis tècnics. Com a departaments amb major presència de dones cal destacar el departament d'administració, intervenció i la biblioteca municipal. L'Escola Municipal de Música (amb una plantilla de 19 persones) té una proporció força equilibrada de dones i homes (11 dones i 8 homes).

Plantilla segons lloc de treball. Cal destacar la major presència d'homes com a personal subaltern (7), personal operari (14), personal tècnic (8) i altres (9). En el cas de les dones, s'ubiquen sobretot en personal tècnic (9), personal tècnic de gestió (7) i personal administratiu (9).

Plantilla segons categoria professional. Cal destacar que les dones tenen sobretot presència ens els grups A1, A2 i C1. En el cas dels homes sobretot en les categories C1, C2 i AP. Aquesta distribució corrobora la inexistència de segregació vertical o sostre de vidre dins del consistori.

Tipologia de contractes desagregats per sexes. En el cas dels homes es troben sobretot en contractes indefinits (26%), contractes d'interinatge (19%) seguit de funcionariat (7%). En el cas de les dones, la major part tenen contractes d'interinatge (18%) i indefinits (15%).

Distribució de la plantilla per tipus de jornada. De les 98 persones que formen la plantilla de l'ajuntament, 34 tenen jornades parcials. D'aquestes 20 són dones i 14 són homes. Aquesta dada ve motivada sobretot perquè la major part dels contractes de l'Escola Municipal de Música són a temps parcial. Les jornades parcials com a conseqüència de reduccions per a la cura d'infants són 5 i totes afecten a dones.

Extinció relació laboral. En els darrers 4 anys 19 persones han extingint la relació laboral amb l'Ajuntament de Solsona: 13 homes i 6 dones. Pel que fa a les causes, cal destacar que en el cas de les 6 jubilacions, totes han estat per part d'homes.

Enquesta a la plantilla. Un 75% de les persones enquestades van assegurar que la jornada i els horaris que tenien s'adequaven a les seves necessitats i un 25% van respondre que no. D'aquestes últimes, un 70%, eren dones. Entre els principals motius que feien que la jornada no s'adaptés a les seves necessitats hi havia: les guàrdies, les jornades irregulars i variables, les dificultats per conciliar vida familiar i laboral i la manca de flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida.

ÀMBIT CONDICIONS LABORALS
PUNTS FORTS
Plantilla equilibrada de dones i homes dins l'ajuntament. La plantilla de l'ajuntament de Solsona té un percentatge similar de dones i homes. Una dada que trenca amb la major presència de dones que sovint es dona a l'administració pública. Inexistència de segregació vertical. La segregació vertical és el fenomen que explica que el mercat de treball es distribueixi de manera desigual entre dones i homes i que de manera majoritària siguin els homes els que ocupen els llocs de major responsabilitat i millor retribuïts. L'Ajuntament de Solsona es desmarca d'aquesta tendència ja que en les categories més altes: A1 i A2 hi ha una major presència de dones. Adequació dels horaris. Un 75% de les persones que van respondre l'enquesta es mostraven satisfetes amb els horaris i el tipus de jornada que tenien.
ÀREES DE MILLORA
Segregació horitzontal. La segregació horitzontal és el fenomen que explica que homes i dones no es distribueixin de manera homogènia al mercat de treball i que es concentrin en sectors i ocupacions diferents, reproduint així els rols de gènere al mercat laboral. En el cas de l'ajuntament sí que observem aquest fenomen en determinades àrees com brigada, policial local o serveis tècnics amb una presència molt major d'homes que de dones. Treball a temps parcial. De les 98 persones que formen la plantilla de l'ajuntament,



34 tenen jornades parcials. D'aquestes, 20 són dones i 14 són homes. Aquest fenomen és habitual al mercat de treball i sovint suposa una escletxa de desigualtat per l'escassa remuneració i pel fet que venen motivades en molts casos per poder atendre el treball de cura. En el cas de l'ajuntament, hi ha 5 reduccions de jornada per cura d'infants i totes afecten a dones.

Percepció de la plantilla. Dels resultats de l'enquesta se'n desprèn que la manca d'adequació de la jornada i dels horaris a les necessitats personals és molt més freqüent en les dones que en els homes.

4.1.5 Pla d'acció

OBJECTIU 2 PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT DE LA DISTRIBUCIÓ I LES CONDICIONS DE TREBALL			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 2.1. Incorporar mecanismes per revertir la segregació horitzontal dins la plantilla de l'Ajuntament en aquelles àrees on sigui especialment rellevant aquesta segregació (per exemple: policia local)	Gener 2022- En endavant	Mecanismes incorporats Resultats obtinguts	Administració Recursos Humans Secretaria
Acció 2.2. Valorar anualment a través de la comissió d'igualtat els principals canvis en l'evolució de les condicions de treball de la plantilla: treball a temps parcial, reduccions de jornada, segregació vertical, segregació horitzontal, etc.	Anualment 2021-2025	Núm. de candidatures publicades i d'incorporacions desagregades per sexes	Administració Recursos Humans Comissió d'Igualtat Regidoria d'Igualtat

4.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

4.3.1 Introducció

En aquest apartat es fa la diagnosi dels aspectes relacionats amb la selecció i la contractació de personal per tal que aquesta sigui neutra i no fomenti discriminacions per raó de sexe ni cap altre motiu.

Tal com estableix la legislació de règim local vigent, la plantilla ha de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general.

4.3.2 Conclusions d'aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

Processos de selecció. Els processos de selecció es realitzen amb criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat de les convocatòries. Així ho estipula la normativa en matèria de funció pública i el conveni propi de l'Ajuntament de Solsona.

Incorporacions darrers 4 anys. En els darrers quatre anys s'han incorporat més homes que dones a la plantilla de l'ajuntament: 17 homes i 9 dones.

Incorporacions per departaments. L'àrea amb més incorporacions ha estat la policia local amb 7 persones (6 homes i 1 dona), a les brigades s'han incorporat 3 homes i a serveis tècnics també 2 homes. Les dones s'han incorporat de manera unipersonal en àrees diverses com oficina jove, administració, alcaldia, escola de música, policia local, promoció econòmica, etc.

Percepció de la plantilla. Un 84% de les persones enquestades creuen que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres sense discriminar entre dones i homes, en front al 16% que han respost que no.

ÀMBIT DE L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

PUNTS FORTS

Accés a l'organització en condicions d'igualtat. La normativa en matèria de funció pública i el conveni col·lectiu de l'ajuntament determina l'accés sota criteris d'igualtat, mèrits i capacitat. El procés selectiu l'executa un tribunal configurat ad hoc on hi ha com a mínim 3 persones i s'intenta que hi hagi presència de dones i homes (tot i que no sempre és possible).

Formació en igualtat de l'àrea de Recursos Humans. La tècnica de Recursos Humans del consistori de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Percepció de la plantilla. Un 84% de la plantilla creu que la selecció de personal es realitza amb criteris objectius, transparents i neutres, sense discriminar dones i homes.

ÀREES DE MILLORA

Formació en igualtat dels membres dels tribunals. Les persones que formen part dels tribunals no sempre tenen formació en igualtat d'oportunitats.

Tendència a la segregació horitzontal. Les contractacions dels darrers quatre anys han accentuat la segregació horitzontal del consistori, especialment en el cas de la policia local però també en les brigades, fent que aquestes àrees fossin encara més masculinitzades.

4.3.3 Pla d'acció

OBJECTIU 3. GARANTIR QUE ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ ES REALITZIN AMB CRITERIS D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 3.1. Incorporar el llenguatge no sexista ni androcèntric en totes les convocatòries de personal que emeti el consistori	2021-2025	Núm. de convocatòries publicades Tipus de llenguatge emprat	Administració Secretaria Recursos Humans Comunicació
Acció 3.2. Incentivar que el personal de les principals àrees de gestió (recursos humans, secretaria, intervenció, administració, etc.) i els representats dels treballadors i treballadores tinguin formació en igualtat i perspectiva de gènere en l'àmbit laboral	2021-2025	Núm. d'accions formatives en matèria d'igualtat ofertades Núm. de participants desagregat per sexes i àrea Valoració de la formació	Recursos Humans Secretaria Regidoria d'Igualtat
Acció 3.3. Valorar la posada en marxa de mecanismes d'acció positiva per trencar amb la segregació horitzontal de determinades àrees	2021-2025	Mecanismes incorporats Resultats obtinguts	Administració Regidoria d'Igualtat Recursos Humans

4.4 FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

4.4.1 Introducció

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'ens es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

En aquest àmbit s'ha analitzat entre altres qüestions:

- Com la gestió de la formació interna i contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la formació interna i contínua.
- Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes
- Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa

4.4.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

Igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació. El conveni d'aplicació defineix els criteris i procediments per garantir que l'accés a la formació de tota la plantilla sigui en condicions d'igualtat. Alguns d'ells són:

- La planificació formativa és oberta a tot el personal. S'admeten propostes de departaments, àrees, personals o de col·lectius concrets.
- És responsabilitat de l'ajuntament informar a la plantilla, a través dels canals de comunicació habituals, de les formacions que oferta la Diputació de Lleida, l'Escola d'Administració Pública, entitats municipalistes o bé el propi Ajuntament de Solsona. La comunicació es fa via correu electrònic.

Hores de formació per departaments. Durant el 2020, els departaments que han realitzat més hores de formació són Administració, Escola Municipal de Música i Policia Local. Cal tenir en compte que tant l'Escola Municipal de Música com la policia local formen part de les àrees amb més plantilla. Cal recordar també que 17 de les àrees o departaments de l'ajuntament són unipersonals i alhora de sumar el còmput anual d'hores de formació cal tenir-ho en compte.



Modalitat de formació. Pel que fa a la modalitat de formació, cal destacar que el 77% de les hores de formació realitzades durant el 2020 han estat en format virtual com a conseqüència de la pandèmia. Tot i així les dades mostren com les dones han participat més en formacions de modalitat virtual i en canvi els homes, han participat en més formacions presencials.

Lloc on s'ha impartit. Pel que fa al lloc d'impartició, la major part es tractava de formacions organitzades fora de la localitat en un 52% dels casos, un 38% al centre de treball i un 10% a la mateixa localitat. Tenint en compte el context de pandèmia i que la major part de formacions es van realitzar en format virtual, aquestes dades fan referència al lloc d'organització.

Formació en igualtat en el treball. Durant el 2020 no es va realitzar cap formació específica en matèria d'igualtat en el treball però sí que algunes persones de la plantilla van participar en accions de formació i sensibilització sobre diversitat sexual i identitat de gènere.

Percepció de la plantilla. En l'enquesta realitzada a la plantilla de l'ajuntament entre finals del 2019 i principis del 2020, un 61% havien realitzat algun tipus de formació en el darrer any en front del 39% de les persones enquestades que no n'havien realitzat cap. De les que sí que n'havien fet, un 47% l'havien realitzat dins i fora de l'horari laboral; un 47% dins de l'horari laboral i un 6% fora de la seva jornada laboral.

Un 14% de les persones enquestades asseguraven haver tingut algun tipus de problema a l'hora de realitzar formació: entre les dificultats esmentades hi havia: els horaris, el fet d'haver-se de desplaçar, la poca oferta que reben o el fet de descartar fer-la per evitar els tràmits i justificacions que suposa realitzar-la.

Finalment, cal destacar que un 77% de les persones enquestades no havien realitzat cap tipus de formació en temes de gènere i igualtat d'oportunitats en front del 23% que sí que s'han format en aquest tema.

ÀMBIT DE FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

PUNTS FORTS

Articulació de la formació interna i contínua. El conveni recull de forma detallada com s'articula la detecció de necessitats formatives, la comunicació i difusió de la formació, el nombre d'hores anuals, entre d'altres aspectes.

Oferta formativa. Es disposa d'oferta formativa externa (a través d'altres ens públics com l'Escola d'Administració Pública, la Diputació de Lleida, les entitats municipalistes, entre d'altres) i també de formació interna que organitza el propi ajuntament.

Hores de formació 2020. Durant el 2020, malgrat l'excepcionalitat, el personal del consistori va realitzar 593 hores de formació. D'aquestes 392 les van realitzar dones i 200 homes. La major part en format virtual.

Participació en accions formatives. El 61% havien realitzat algun tipus de formació en el darrer any en front del 39% de les persones enquestades que no n'havien realitzat cap.

ÀREES DE MILLORA

Formació per àrees. En 9 de les 26 àrees de l'Ajuntament no es va realitzar cap acció formativa durant el 2020. En la majoria dels casos es tracta d'àrees unipersonals.

Participació de dones i homes en les accions formatives. Els homes van participar en menor proporció a la formació virtual. Tenint en compte la composició de la plantilla i el fet que les categories laborals AP (operaris, brigada...) estan ocupades sobretot per homes cal tenir-ho en compte per tal que puguin accedir en condicions d'igualtat a la formació, independentment de les condicions del lloc de treball.

Formació sobre igualtat. Durant el 2020 no es va realitzar cap formació específica en matèria d'igualtat en el treball però sí que algunes persones de la plantilla van participar en accions de formació i sensibilització sobre diversitat sexual i identitat de gènere.

Percepció de la plantilla. De les persones que van respondre l'enquesta de percepció de la plantilla cal destacar que un 77% no han realitzat cap tipus de formació en temes de gènere i igualtat d'oportunitats en front del 23% que sí que s'han format en aquest tema. Un 14% de les persones enquestades asseguraven haver tingut algun tipus de problema a l'hora de realitzar formació: entre les dificultats esmentades hi havia: els horaris, el fet d'haver-se de desplaçar, la poca oferta que reben o el fet de descartar fer-la per evitar els tràmits i justificacions que suposava realitzar-la.

4.4.3 Pla d'acció

OBJECTIU 4. GARANTIR L'ACCÈS A LA FORMACIÓ CONTINUA I SOBRE PERSPECTIVA DE GÈNERE EN CONDICIONS D'IGUALTAT PER A TOTA LA PLANTILLA			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	ÀREES IMPLICADES
Acció 4.1. Organitzar accions formatives adaptades a les necessitats i demandes de totes les categories professionals i llocs de treball	Anualment quan es faci la planificació formativa anual	Núm. d'accions formatives ofertades Procés de detecció de necessitats formatives Núm. de participants desagregats per sexes i àrees	Administració Recursos Humans
Acció 4.2. Estudiar l'obligatorietat d'algunes de les formacions sobre igualtat i perspectiva de gènere per garantir que totes les àrees tinguin formació bàsica en aquest àmbit	Març 2022- Setembre 2022	Formacions obligatòries realitzades Participació i resultats obtinguts	Administració Recursos Humans Regidoria d'Igualtat
Acció 4.3. Tenir en compte les circumstàncies i especificitats de cada lloc de treball pel que fa a l'accés a la formació (presencial o virtual) per facilitar-ne l'accés en igualtat de condicions	Anualment quan es faci la programació formativa	Realització de la valoració de les necessitats Acciones proposades arrel dels resultats obtinguts	Administració Recursos Humans
Acció 4.4 Programar anualment formació sobre igualtat i perspectiva de gènere per al personal del consistori	Desembre 2021 i anualment quan es faci la planificació formativa anual	Núm. d'accions formatives Contingut de formacions i avaluació dels resultats Participació desagregada per sexes	Administració Recursos Humans Regidoria d'Igualtat

4.5 PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

4.5.1 Introducció

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat.

Per ser conscients de quina manera això impregna els processos de l'Ajuntament de Solsona, en aquest àmbit s'ha analitzat, entre altres qüestions:

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional en dones i homes.
- La gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional.

4.5.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

A continuació es recullen les principals conclusions en aquest àmbit així com els punts forts i les àrees de millora.

Promoció interna. El conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Solsona contempla la promoció interna com a mètode per a la provisió de llocs vacants. S'estipula que aquest procediment s'utilitzarà per proveir un 33% de les places sempre que sigui possible. En els darrers quatre anys s'han realitzat quatre processos de promoció interna: dos homes i dos dones. No s'ha detectat per tant desigualtats en aquest àmbit.

Percepció de la plantilla. Un 58% de les persones enquestades desconeixia si dins de l'ajuntament hi havia la possibilitat de promoció interna, un 23% creia que no i un 19% que sí. Per altra banda, un 67% creien que la promoció es realitzava amb criteris justos i equitatius i un 33% que no era així.

ÀMBIT DE LA PROMOCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PUNTS FORTS

Conveni i promoció interna. El conveni recull la possibilitat de promoció interna i estipula aquest mètode per a la provisió del 33% de llocs, sempre que sigui possible. El conveni recull que la promoció es farà sota criteris d'igualtat.

Processos de selecció interna. En els darrers quatre anys s'han realitzat 4 processos de promoció interna (2 homes i 2 dones).

Desenvolupament professional. No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament de la plantilla.

Percepció de la plantilla. Un 58% de les persones enquestades desconeixia si dins la plantilla de l'ajuntament hi havia la possibilitat de promoció interna o no.

4.5.3 Pla d'acció

OBJECTIU 5. FOMENTAR LA PROMOCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	ÀREES IMPLICADES
Acció 5.1. Difondre la promoció interna com a eina per a la millora professional per la plantilla del consistori	Juny 2022 en endavant	Núm. de vacants comunicades a la plantilla Canals de comunicació utilitzats Núm. de processos de promoció interna desagregats per sexes	Alcaldia Recursos Humans



4.6 RETRIBUCIÓ

4.6.1 Introducció

Les diferències salarials entre dones i homes són una realitat àmpliament generalitzada, tant a Espanya com en la resta de la Unió Europea. Aquestes diferències responen a diverses causes, relacionades amb l'estructura del mercat de treball i la desigual distribució de dones i homes en sectors productius, professionals i llocs jeràrquics; amb les diferents condicions laborals i característiques de les treballadores i els treballadors; així com amb altres fenòmens, que responen a formes de discriminació directa o indirecta envers les dones. En aquest context, la igualtat retributiva esdevé un imperatiu ètic i legal.

És per aquest motiu que l'anàlisi d'aquesta qüestió dins de la diagnosi, es contempla com una oportunitat, ja que ha de constituir una eina, reflexiva i pràctica, per a continuar treballant a favor de la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

En relació amb el marc legal, el dret a la igualtat salarial i a la no discriminació retributiva de dones i homes és un dret reconegut expressament en la Constitució Espanyola (article 35 CE):

“Tots els espanyols [i espanyoles] tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe”.

En la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març (article 5):

“El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes”.

I en l'**Estatut dels Treballadors**, l'article 28 disposa, després de la modificació del Reial decret llei 6/2019, que:



“1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, posicions professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors, al registre salarial de la seva empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.»”

D'aquesta manera, en analitzar la política retributiva d'una organització, ha de valorar-se si existeix una diferència objectiva i raonable per a establir una diferència salarial, a partir d'una anàlisi concreta de cada lloc, no donant per vàlides a priori, classificacions en posicions o grups professionals, que poden encobrir una discriminació indirecta basada en el sexe i no en arguments objectius.

Per això, en el marc de la diagnosi sobre igualtat entre dones i homes s'ha realitzat una diagnosi retributiva exhaustiva a través de les eines que el Departament de Treball posa a disposició de les empreses amb aquesta finalitat.

4.6.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

L'anàlisi retributiva de l'Ajuntament de Solsona s'ha dut a terme a partir del registre retributiu que el Departament de Treball posa a disposició de les empreses i que permet tenir dades sobre la percepció salarial desagregada per sexes i calcular així la possible bretxa salarial.

Les diferències analitzades tant en preu hora com en total brut, ja sigui anual o base, venen justificades en tots els casos, per tant no es pot parlar d'un biaix de gènere en la política retributiva de l'ajuntament.

Tanmateix, sí que cal fer referència a que la diferència retributiva és favorable a les dones i això és un fenomen poc freqüent. Aquesta diferència es produeix per la major presència de dones en categories professionals com la A1 i la A2.

ÀMBIT DE LA RETRIBUCIÓ
PUNTS FORTS
Relació de Llocs de Treball. L'Ajuntament de Solsona disposa d'una Relació de Llocs de Treball que defineix de manera clara, transparent i ordenada les característiques de cada lloc, els requisits per accedir-hi i li assigna una retribució a partir de la puntuació de diferents barems. Complement personal transitori. A partir de l'aplicació de la RLT s'han incorporat mecanismes per revertir desigualtats en les percepcions salarials a través d'un complement personal transitori que s'absorbeix progressivament i que permet reduir desigualtats salarials. En el cas de l'ajuntament aquest complement el tenen 9 persones (3 dones i 6 homes). Igualtat retributiva. S'incorpora la igualtat dins de la definició de la política retributiva tant al conveni laboral com a l'EBEP. Bretxa salarial. No existeix bretxa salarial. Hi ha una lleu diferència retributiva a favor de les dones del 7,7% i que ve motivada pel fet que ocupin amb major percentatge les categories més altes: A1 i A2. Cal tenir en compte que la bretxa mitjana a Catalunya es situa en el 22,2% a favor dels homes. Beneficis socials. Més enllà de les retribucions econòmiques, el conveni laboral de l'ajuntament estipula una sèrie de beneficis socials per als treballadors i treballadores. Percepció de la plantilla. El gruix de les persones enquestades consideren que les seves feines corresponen amb la seva classificació professional (56%). Només un



7% de les persones enquestades percebien diferències salarials entre dones i homes.

ÀREES DE MILLORA

Percepció de la plantilla. L'enquesta a la plantilla va posar de manifest que un 44% de les persones enquestades no consideraven adequats els complements salarials. Entre els motius mencionats hi havia: el fet de no tenir complement de disponibilitat (2), el complement específic insuficient (2) i el fet que no s'adequaven les tasques del lloc de treball amb la retribució (5).

4.6.3 Pla d'acció

OBJECTIU 6. INCORPORAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT RETRIBUTIU

ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 6.1. Actualitzar anualment el registre retributiu desagregat per sexes per tenir informació actualitzada de la bretxa salarial existent i posar aquesta informació a disposició dels representants dels treballador i treballadores	2021-2025	Actualització del registre Evolució de la bretxa	Recursos Humans Representats treballadors/es Regidoria d'Igualtat
Acció 6.2. Realitzar una auditoria retributiva amb perspectiva de gènere en properes revisions de la Relació de Lloc de Treball amb l'objectiu d'evitar biaixos en l'assignació retributiva dels diferents llocs de treball de manera que les feines d'igual valor tinguin igual retribució	Gener- Desembre 2023	Realització de l'auditoria Resultats obtinguts Modificacions incorporades	Presidència Recursos Humans Representats treballadors/es



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

Acció 6.3. Incorporar clàusules sobre igualtat retributiva en els processos de contractació pública (obres, serveis...) d'empreses externes	2021-2025	Núm. de clàusules incorporades a les licitacions Tipus de clàusules	Administració Secretaria
---	-----------	--	---------------------------------

4.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

4.7.1 Introducció

En aquest apartat veurem l'ordenació del temps de treball i tot allò que fa referència a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més a la societat i a les organitzacions.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada.

En aquest context, les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

4.7.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

Percepció de la plantilla

Un 52% de les persones que responen a l'enquesta consideren que poden conciliar la vida laboral i familiar sense problemes, front un 48% que assegura tenir dificultats ja sigui de manera habitual (9%) o puntual (39%). En aquest darrer cas, el 80% son dones.

Mesures de conciliació que recull el conveni

El conveni contempla diverses mesures per tal que les persones treballadores puguin fer compatible la seva vida personal, familiar i laboral. Aquestes mesures s'articulen en permisos retribuïts, permisos no retribuïts, reduccions de jornada, excedències, entre d'altres. Així mateix s'està treballant en la regularització del teletreball com a modalitat de treball més enllà de la situació de pandèmia.

Ús de les mesures de conciliació

S'observa la tendència que moltes més dones que homes fan ús de les mesures de conciliació que preveu el conveni. Aquesta diferència s'observa sobretot en mesures que impliquen una reducció de la remuneració: excedències o reduccions de jornada. En canvi, sí que trobem homes que gaudeixen d'altres tipus de permisos com el permís de lactància, paternitat, etc. que no impliquen reducció de la percepció econòmica.

ÀMBIT TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

PUNTS FORTS

Mesures de conciliació. El conveni col·lectiu recull diverses mesures que tenen per objectiu compatibilitzar la vida personal, familiar i laboral. Aquestes mesures s'articulen en permisos retribuïts, permisos no retribuïts, reduccions de jornada, excedències, etc.

Mesures més valorades per part de la plantilla. Les mesures més ben valorades per part de la plantilla són el permís per assumptes propis fraccionats per hores, el permís per malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar i el permís per visita mèdica.

Adaptació de la jornada. El conveni contempla la possibilitat d'adaptar la jornada per tal de satisfer les necessitats puntuals de les persones treballadores per motius de conciliació de la vida laboral i personal, sempre que les característiques del lloc de treball ho permetin.

Reducció de jornada. El conveni estableix diferents possibilitats de reducció de jornada, algunes amb reducció proporcional del sou però cal destacar que les persones amb fills i filles menors de 6 anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament.

Flexibilitat horària. Encara que no s'estableix un període flexible d'entrada i sortida, el conveni contempla la possibilitat de poder adaptar la jornada de forma excepcional per poder atendre situacions personals.

Teletreball. Des del consistori es treballa en una regulació del teletreball com a modalitat de treball més enllà de la pandèmia.

ÀREES DE MILLORA

Percepció de la plantilla. Un 48% de les persones enquestades manifestaven tenir dificultats per conciliar la seva vida familiar i laboral (ja sigui de manera puntual o habitual). D'aquestes, la major part eren dones.

Coneixement de les mesures de conciliació. Un 35% de les persones enquestades afirmaven desconèixer les mesures de conciliació del consistori.

Propostes de millora per part de la plantilla. Un 60% de les persones enquestades creuen que es podrien millorar les mesures per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La proposta que més s'ha recollit ha estat la



d'incorporar mesures de flexibilitat horària.

Ús de les mesures de conciliació. De l'anàlisi de dades quantitatives se'n desprèn que les mesures de conciliació són utilitzades molt més per part de les treballadores que per part dels treballadors, especialment aquelles mesures que impliquen una disminució o pèrdua d'ingressos: excedències i reduccions de jornada.

4.7.3 Pla d'acció

OBJECTIU 7. PROMOURE MESURES QUE FACILITIN LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 7.1. Estudiar la incorporació de noves mesures de conciliació tenint en compte les propostes i aportacions rebudes a través de l'enquesta a la plantilla	Febrer- Desembre 2022	Propostes valorades Propostes incorporades Resultats obtinguts	Administració Recursos Humans Representants treballadors/es
Acció 7.2. Difondre les mesures de conciliació de que disposen les persones treballadores per tal que en siguin coneixedores i puguin fer-ne ús en condicions d'igualtat	1r trimestre 2022	Difusió realitzada Canals utilitzats Resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Recursos Humans Representants treballadors/es
Acció 7.3. Vetllar per tal que la regulació del teletreball incorpori la perspectiva de gènere i eviti accentuar desigualtats en aquest sentit	4t trimestre 2021 – 1r trimestre 2022	Aspectes incorporats que han incorporat la perspectiva de gènere	Administració Recursos Humans Representants treballadors/es



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

Acció 7.4. Realitzar campanyes i accions de sensibilització per difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat adreçades als homes de la plantilla	4t trimestre 2022	Núm. de campanyes i accions realitzades Contingut de les campanyes Resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Recursos Humans Representants treballadors/es
--	-------------------	--	--

4.8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA

4.8.1 Introducció

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

Per integrar aquest mandat dins de l'ajuntament de Solsona en aquest àmbit s'ha analitzat:

- Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.
- Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització
- L'ús del llenguatge tant a nivell intern com extern

4.8.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

De l'anàlisi anterior se'n desprèn una clara tendència a l'ús d'un llenguatge neutre i inclusiu, especialment pel que fa a les ofertes de feina i als canals de comunicació com web i xarxes socials.

ÀMBIT DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	
Percepció de la plantilla. El gruix de les persones enquestades (un 62%) considera que utilitza un llenguatge inclusiu en les seves comunicacions.	
Llenguatge inclusiu en les ofertes de feina. Totes les ofertes de la borsa de treball han estat redactades amb llenguatge inclusiu ja sigui utilitzant formes genèriques o la doble forma.	
Imatges no estereotipades. No s'observen rols ni estereotips de gènere en les imatges que difon l'ajuntament a través de xarxes socials i del web municipal.	



Campanyes sobre igualtat i diversitat afectiva i sexual. Des de les xarxes i des del web municipal es promouen periòdicament campanyes a favor de la diversitat i de la igualtat de gènere.

Formació en comunicació no sexista. En el marc del desplegament del Pla municipal d'igualtat aprovat l'any 2010, es va realitzar formació sobre aquest àmbit adreçada al personal de l'ajuntament. A més a més, la responsable de premsa i comunicació té formació específica sobre comunicació no sexista.

ÀREES DE MILLORA

Manca d'un criteri unitari. En alguns àmbits de la comunicació municipal hi ha una clara aposta per un llenguatge inclusiu i en altres tipus de documents s'opta per l'ús del masculí com a genèric. No es disposa d'un document que marqui una estratègia clara, i referències bones pràctiques en la redacció de documents, de forma inclusiva.

Necessitat de formació específica. Un 12% de les persones enquestades asseguren que els falten recursos a l'hora de fer un ús inclusiu del llenguatge.

4.8.3 Pla d'acció

OBJECTIU 8. PROMOURE UN ÚS NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC DEL LLENGUATGE			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 8.1. Organitzar noves formacions sobre llenguatge i comunicació no sexista adreçades al personal de l'ajuntament	2n trimestre 2022	Núm. de formacions organitzades Participació desagregada per sexes Valoració de la formació	Regidoria d'Igualtat Comunicació Recursos Humans



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

Acció 8.2. Difondre material divulgatiu a la plantilla amb eines pràctiques per poder fer un ús inclusiu del llenguatge i la comunicació	3r trimestre 2022	Núm. de campanyes o materials difosos Contingut difosos Resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Comunicació
Acció 8.3. Revisar la documentació existent (impresos, web, models d'instància...) per tal que es faci un ús del llenguatge inclusiu i igualitari	4t trimestre 2022	Núm. de documents revisats Principals resultats observats Principals canvis incorporats	Regidoria d'Igualtat Comunicació

4.9 SALUT LABORAL

4.9.1 Introducció

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Per tant, tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

Cal subratllar, que el pla de prevenció de riscos laborals i el pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

4.9.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

Conveni laboral i salut laboral

Dins del conveni col·lectiu s'estableix l'obligatorietat de facilitar equips de protecció individual per la plantilla d'acord al que estableix la normativa en prevenció de riscos laborals (PRL).

A l'article 37, es preveu que: L'Ajuntament de Solsona es compromet a promoure la seguretat i la salut dels seus empleats per mitjà de l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

Riscos laborals amb perspectiva de gènere

Es disposa d'una avaluació de riscos laborals però aquesta, no incorpora la perspectiva de gènere més enllà de qüestions com la maternitat o la lactància. Per tal d'incorporar la perspectiva de gènere, caldria veure de quina manera el desenvolupament de cada posició pot tenir un impacte diferencial entre dones i homes.

**Baixes per accident de treball i baixes per malaltia comuna**

Cal tenir en compte que tant pel que fa a accidents laborals com a les baixes mèdiques, el 2020 va ser un any marcat per la pandèmia i per la modificació de moltes de les dinàmiques de treball habituals. Això fa que les dades recollides en l'àmbit de la salut laboral estiguin fortament marcades per aquest context.

Durant el 2020 es van registrar dues baixes per accident de treball. En tots dos casos per part d'homes. Pel que fa a baixes per malaltia comuna, se'n van comptabilitzar 40 (16 dones i 24 homes). Tant en un cas com en l'altre, van afectar molt més als homes que a les dones.

Enquesta de percepció de la plantilla

De les conclusions de l'enquesta realitzada a la plantilla se'n desprèn que la plantilla no té massa coneixement sobre les mesures específiques de protecció de la salut laboral durant l'embaràs i la lactància.

L'altra dada rellevant és que un 25% de les persones enquestades havien tingut durant l'últim any alguna afectació de salut relacionada amb el seu lloc de treball, la majoria eren també homes.

ÀMBIT DE L'ACCÉS A LA SALUT LABORAL
PUNTS FORTS
Riscos laborals. El conveni col·lectiu preveu el coneixement de totes les persones treballadores als riscos inherents als llocs de treball que ocupen. Formació en salut laboral. Es determina que hi ha d'haver una adequada formació en salut laboral per tota la plantilla.
ÀREES DE MILLORA
Percepció de la plantilla. El 74% de les persones enquestades desconeixen l'existència de mesures concretes per a la protecció de la maternitat i lactància en el seu lloc de treball. Perspectiva de gènere i salut laboral. Caldria incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut laboral més enllà de la maternitat i la lactància, tenint en compte els riscos psicosocials associats al lloc de treball i que aquests poden afectar de forma diferenciada a dones i homes.

4.9.3 Pla d'acció

OBJECTIU 9. PROMOURE LA SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 9.1. Organitzar una formació per al comitè de seguretat i salut sobre salut laboral amb perspectiva de gènere	3r trimestre 2022	Organització de la formació Continguts de la formació Grau de participació desagregat per sexes	Regidoria d'Igualtat Representants treballadors/es Recursos Humans
Acció 9.2. Analitzar anualment amb la comissió d'igualtat dades desagregades per sexes sobre salut laboral (baixes mèdiques, accidents laborals, etc.) per detectar les especificitats que puguin sorgir i abordar-les	Anualment 2021-2025	Núm. de reunions realitzades Principals resultats obtinguts Acciones planificades en base als resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Representants treballadors/es Recursos Humans
Acció 9.3. Realitzar una enquesta a la plantilla per identificar els riscos psicosocials associats als diferents llocs de treball	Setembre-desembre 2023	Realització de l'enquesta a la plantilla Resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Representants treballadors/es Recursos Humans

4.10 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

4.10.1 Introducció

Tot Pla d'igualtat ha de posar especial atenció en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Entenem per **assetjament sexual** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Entenem per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Tal com assenyala la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en l'àmbit laboral, la violència vers les dones *"es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral o fora del centre de treball i de l'horari de treball si té relació amb la feina"*. Així, l'ens també és responsable en cas que es produeixi per part de persones externes vinculades a l'ens, encara que no tinguin vincle laboral directe amb ell.

4.10.2 Conclusions en aquest àmbit. Punts forts i àrees de millora

A continuació s'enumeren les principals conclusions en aquest àmbit així com els punts forts i les àrees de millora.



Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Pel que fa a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'ajuntament de Solsona cal destacar l'existència d'un protocol específic aprovat l'any 2010.

Difusió del protocol. En el marc de l'elaboració i aprovació del protocol es va editar un fulletó informatiu per al personal del consistori on es recollia la informació bàsica de com actuar en cas de patir o conèixer un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

Persones de referència. El protocol establia sis persones de referència per tal d'acompanyar i assessorar a les persones que ho necessitessin en aquest sentit.

Formació específica. Algunes persones de la plantilla han assistit a formacions específiques en aquest àmbit organitzades dins del projecte "La igualtat, ara i aquí".

Percepció de la plantilla. Un 56% de les persones enquestades sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de veure o patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. El 7% de les persones que van respondre l'enquesta van assegurar haver patit alguna situació com comentaris grollers, apropament físic excessiu o comentaris sexistes.

ÀMBIT DE LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

PUNTS FORTS

Existència d'un Protocol específic. Es disposa d'un protocol de prevenció de l'assetjament de l'any 2010 en el qual, entre d'altres coses, es nomenaven persones de referència dins la plantilla per articular les consultes i denúncies internes que puguin sorgir.

Material de difusió. Es va elaborar material de difusió (díptic informatiu) per tal de difondre el protocol entre el personal de l'ajuntament.

Grau de coneixement. Més de la meitat de les persones enquestades sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de veure o patir una situació d'assetjament.

Formació específica. La tècnica de RRHH i altres persones de l'organització han realitzat formació específica en aquest àmbit.

ÀREES DE MILLORA

Revisió i adaptació del protocol. El protocol no s'ha revistat des de l'any 2010 i no s'ha adaptat a les novetats legislatives. També cal nomenar noves persones de



referència ja que algunes de les que es van nomenar en el moment d'elaborar el protocol ja no treballen a l'ajuntament.

Percepció de la plantilla. Hi ha una part de les persones enquestades (44%) que no sabien què fer o a qui dirigir-se en cas de veure o patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. El 7% de les persones que van respondre l'enquesta van assegurar haver patit alguna situació com comentaris grollers, apropament físic excessiu o comentaris sexistes. En tots els casos eren dones.

Difusió interna. Caldria reforçar la difusió del protocol, així com les accions de formació i sensibilització sobre aquest àmbit de manera que arribin a totes les persones de l'organització.

4.10.3 Pla d'acció

OBJECTIU 10. PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE			
ACCIONS	CALENDARI	INDICADORS	PRINCIPALS ÀREES IMPLICADES
Acció 10.1. Actualitzar el <i>Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe</i> adaptant-lo a les novetats legislatives i incorporar-hi l'assetjament per motius d'orientació sexual i identitat de gènere	4t trimestre 2021	Actualització del protocol Principals canvis proposats	Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Representants treballadors/es
Acció 10.2. Nomenar noves persones de referència en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe i formar-les en aquest tema	3r trimestre 2021	Designació de les persones de referència Realització de sessions de formació específiques	Recursos Humans Regidoria d'Igualtat Representants treballadors/es
Acció 10.3. Realitzar accions de difusió i comunicació interna del Protocol de prevenció de l'assetjament per tal que la	4t trimestre 2021	Núm. d'accions formatives Núm. de persones	Regidoria Igualtat Recursos Humans



PLA INTERN D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2021-2025)

Ajuntament de Solsona

informació arribi a tot el personal de l'ajuntament, independentment del centre de treball		(segregat per sexe) que han assistit a la formació Valoració de la formació	
Acció 10.4. Organitzar formacions i campanyes internes sobre aquesta temàtica per tal d'incrementar el coneixement d'aquest tipus de violències i les estratègies per abordar-les i prevenir-les	1r trimestre 2022	Núm. de campanyes proposades Objectius de les mateixes Resultats obtinguts	Regidoria d'Igualtat Recursos Humans Representants treballadors/es
Acció 10.5 Incorporar clàusules en la contractació pública per tal que les empreses proveïdores de l'ajuntament disposin de mecanismes per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Anualment 2021-2025	Núm. de clàusules incorporades en les licitacions de l'ajuntament	Administració Gerència Secretaria

5. VIGÈNCIA I CALENDARI

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Solsona **té una vigència de quatre anys a partir de la seva aprovació**. Serà la comissió d'igualtat l'encarregada de determinar anualment un pla de treball que determini les accions que es desplegaran en el marc d'aquest Pla d'Igualtat.

6. SEGUIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació del Pla el realitzarà la comissió d'igualtat. Per a l'avaluació es tindran en compte els següents indicadors:

Nombre d'accions realitzades

Per a l'avaluació és fonamental conèixer en tot moment quin és el grau de desplegament de les accions que contempla el Pla Intern d'Igualtat.

Nombre de persones que participen en les diferents accions

Aquest indicador serà especialment rellevant en totes les accions de formació i sensibilització sobre igualtat i transversalitat de gènere. També és important recollir les dades desagregades per sexes, per àrees i departaments i també per categoria professional. D'aquesta manera es tindrà informació més precisa de l'impacte de les accions.

Transversalitat en el desplegament del Pla

L'aplicació del principi d'igualtat requereix un treball transversal que ha d'anar més enllà de la Regidoria d'Igualtat. Per això és imprescindible que tots els departaments i àrees estiguin sensibilitzats en aquest tema i que tinguin les eines i els coneixements per aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats en el seu dia a dia. És per això, que a l'hora d'avaluar accions com els cursos de formació, no només ens fixarem en el nombre de persones que hi assisteixen sinó també que hi hagi la representació del major nombre d'àrees i serveis possible i també de personal directiu i càrrecs electes.

Impacte de les accions

Al llarg del desplegament del Pla Intern d'Igualtat caldrà revisar l'impacte de cadascuna de les accions que es duen a terme per poder veure quin és l'impacte real de les mesures adoptades i veure si cal introduir modificacions en la seva aplicació.

Grau de flexibilitat

El Pla Intern d'Igualtat ha de ser un document viu que ha de ser capaç d'adaptar-se a les novetats que vagin sorgint al llarg del seu desplegament i més en un moment com l'actual on la incertesa és encara més present.

Sense cap altre particular signen el present document els/les membres de la comissió negociadora del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Solsona, a data 6 de juliol de 2021

ANNEX. GLOSSARI. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Agent d'igualtat: persona que professionalment realitza tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les polítiques d'igualtat de l'organització.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Comissió d'igualtat: és l'equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.



Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Equitat de gènere: imparcialitat de tracte en base al gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que essent diferent es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.



Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

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

Sexe: atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.