



L'Ajuntament de Barcelona acorda el seu primer Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

- **El Pla promou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització municipal**
- **El Pla està estructurat en 3 principis, 6 eixos i 33 mesures per tal de garantir la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones. El Pla és el resultat de dos anys de treball conjunt amb responsables municipals, sindicats, la regidoria de Dones i la gerència de Recursos Humans, entre d'altres.**
- **El Pla d'igualtat començarà a funcionar el proper mes d'abril amb el desenvolupament de dues mesures: la difusió del missatge sobre igualtat d'oportunitats i la inclusió d'una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o en els de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat d'oportunitats**
- **El Pla d'igualtat d'Oportunitats va dirigit al conjunt de la plantilla de l'Organització Municipal formada per 13.000 treballadors i treballadores incloent-hi els Instituts i les empreses municipals.**

1. Programa d'equitat de gènere

L'Ajuntament de Barcelona es caracteritza per les seves polítiques adreçades a la ciutadania, les quals són un element molt important per avançar cap a un **nou pacte social entre dones i homes**, és a dir un nou contracte social que comporti un repartiment i una participació igualitària en el treball productiu, el treball reproductiu i el poder social.

Les institucions locals han de servir d'exemple assolint una igualtat real en les seves polítiques de gestió interna, als processos administratius i a la cultura institucional.

La **Regidoria de Dones i Joventut** juntament amb la **Gerència de Recursos Humans**, s'han proposat promoure aquelles polítiques públiques enfocades a assolir la **igualtat real de gènere**. Aquestes polítiques queden recollides en el Pla Municipal 2008-2011 on es destaca la voluntat de l'Ajuntament de fomentar **l'equitat de gènere** en tots els càrrecs de responsabilitat i en totes les àrees de l'Ajuntament de Barcelona, en concordança amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la **igualtat efectiva de dones i homes**.

La creació del **Programa d'Equitat de Gènere** neix amb la vocació de superar tots els obstacles que dones i homes tenen per desenvolupar les seves oportunitats i els seus estils de vida.

El Programa ha tingut dues línies d'actuació:

- Externa (de ciutat): Impuls de la **Comissió Interdepartamental de transversalitat de gènere** amb l'objectiu d'aplicar la perspectiva de gènere en l'agenda política.
- Interna (de l'organització): Desenvolupament d'un **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** amb l'objectiu d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

La nova política d'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona ajuda a l'organització a complir les seves obligacions legals en benefici de les treballadores i dels treballadors i del conjunt de la ciutadania, suposant d'aquesta manera un exemple i una aportació a la societat.

2. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures per aconseguir, a l'organització, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

L'Ajuntament de Barcelona ha volgut definir el seu propi pla d'igualtat, posant en valor les mesures d'igualtat que ja existeixen. N'ha creat de noves, i es proposa enfortir i reforçar la comunicació amb la perspectiva de gènere.

Per què?

- Per normativa: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, que estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat d'oportunitats
- Per millorar alguns resultats: augmentar la motivació, el compromís i la satisfacció amb la feina.
- Per contribuir a una nova cultura de l'organització: convertir-se en un referent de bones pràctiques i de responsabilitat social

Amb quin objectiu?

Detectar, fer emergir i intervenir en aquells aspectes susceptibles de ser millorables des d'una perspectiva de gènere, a fi d'assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització municipal.

El diagnòstic

En l'elaboració del diagnòstic, entre d'altres consideracions, s'ha constatat que:

- Existeix un marc organitzatiu i normatiu que en general afavoreix la gestió de la igualtat d'oportunitats, en el qual s'han produït avenços concrets que han generat resultats satisfactoris,
- L'acord de condicions de treball (2008-2011) afavoreix la conciliació entre la vida professional, personal i familiar
- La presència de dones i homes a l'organització és equilibrada a excepció de Bombers, Guàrdia Urbana i Acció Social i Ciutadania
- Existeix un protocol per a la dignitat i la no discriminació, que permet a les persones assetjades disposar d'un circuit formal per afrontar aquest tipus de situacions

No obstant això i, en síntesi, conclou que cal avançar en la implantació de mesures concretes per incidir de forma positiva en alguns aspectes que són millorables des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats

Els àmbits d'actuació del Pla són els següents:

- Polítiques i valors
 - Accés, selecció i promoció a llocs de treball
 - Sensibilització i formació
 - Llenguatge i comunicació corporativa
 - Assetjament i salut laboral
 - Organització del treball
-
- **Impacte del Pla d'Igualtat d'Oportunitats**

El **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** va dirigit al conjunt de la plantilla de l'Organització Municipal formada per **13.000 treballadors i treballadores** incloent-hi els Instituts i les empreses municipals.

2.1. Desenvolupament: 3 principis, 6 eixos i 33 mesures

El desenvolupament del Pla es basa en 3 principis, 6 eixos i 33 mesures d'execució:

- **3 principis**

1-Ple desenvolupament de la carrera professional de tot el personal

2-Aprofitament de tot el talent del qual disposa l'organització

3-Presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits, nivells de responsabilitat i llocs de treball de la corporació

- **6 eixos**

1- Reforç de la cultura corporativa: reforçar transversalment els valors relatius a la igualtat d'oportunitats en el conjunt de l'organització municipal

2- Promoció de la presència equilibrada: promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal

3- Potenciació de la sensibilització i la formació: promoure accions de sensibilització i formació en temes vinculats a la igualtat d'oportunitats

4-Millora del llenguatge i la imatge no sexista: millorar la imatge i la comunicació institucional, tant interna com externa, utilitzant un llenguatge i una imatge gràfica no sexista i donar visibilitat a les dones que treballen a l'Ajuntament, així com els seus treballs i resultats

5-Prevençió de l'assetjament i la salut laboral: difondre i millorar les eines de prevenció d'assetjament i salut laboral

6-Impuls de noves formes de treball: potenciar noves formes de treball basades en l'eficiència (ús òptim dels recursos), l'eficàcia (orientació als resultats) i l'aprofitament de les TIC (innovació tecnològica)

- **33 mesures**

Cadascun dels eixos abans esmentats es desenvolupa a partir d'un seguit de mesures:

Eix 1: Reforç de la cultura corporativa

Mesura 1: Elaborar i difondre un missatge institucional adreçat a tot el personal sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius

Mesura 2: Elaborar i difondre una guia a tot el personal sobre els drets i mesures afavoridores de la igualtat d'oportunitats i la conciliació als quals pot acollir-se

Mesura 3: Incloure una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat d'oportunitats

Mesura 4: Posar en marxa un apartat específic a intranet dedicat a la igualtat d'oportunitats

Mesura 5: Incorporar la perspectiva de gènere en els temaris dels processos selectius

Mesura 6: Aprofundir en la diagnosi elaborada i impulsar i coordinar l'elaboració de plans d'igualtat a tots els organismes autònoms de la corporació. Es prendrà com a referència les plantilles de dades de l'Administració de l'Estat

Mesura 7: Fer públic que l'Ajuntament té un Pla d'Igualtat d'Oportunitats amb l'objectiu de reforçar la cultura.

Eix 2: Promoció de la presència equilibrada

Mesura 8: Portar a terme una campanya (externa) a fi de potenciar l'accés de les dones en els àmbits/col·lectius municipals masculinitzats i dels homes en els àmbits/col·lectius feminitzats

Mesura 9: Revisar els criteris de provisió per a l'accés a càrrecs directius i de responsabilitat on s'inclouï la perspectiva de la igualtat d'oportunitats

Mesura 10: Fer un estudi sobre la possibilitat que durant l'excedència per baixes maternals o per cura de fills i filles menors de 6 anys es puguin presentar a processos selectius a fi i efecte de no interrompre la carrera professional

Mesura 11: Incloure informació sobre la igualtat d'oportunitats en els processos d'acollida

Mesura 12: Estudiar jurídicament la possibilitat d'incorporar accions positives als processos selectius

Mesura 13: Revisar les bases de selecció per noves incorporacions i també les dels concursos de promoció, incorporant a ambdues la perspectiva de gènere

Mesura 14: Fer públic en les ofertes d'ocupació de l'Ajuntament el compromís de la corporació en la igualtat d'oportunitats

Mesura 15: Estudiar la possibilitat de dur a terme accions positives en processos selectius externs i de promoció interna

Mesura 16: Procurar per la paritat en els tribunals i òrgans de selecció, especialment en els càrrecs més representatius

Eix 3: Potenciació de la sensibilització i la formació:

Mesura 17: Portar a terme un acte de sensibilització adreçat a personal directiu amb la presència de dues o tres persones de prestigi reconegut que aportin les seves experiències respecte a l'activitat professional i la igualtat d'oportunitats

Mesura 18: Realitzar accions de formació sobre estils i comportaments directius que incentivin valors i pràctiques positives respecte la igualtat d'oportunitats

Mesura 19: Posar a l'abast de tota l'organització municipal totes les accions de sensibilització/formació a la intranet corporativa perquè tothom pugui accedir-hi, bo i estant en situació d'ús de mesures de conciliació

Mesura 20: Crear una bústia de suggeriments sobre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Mesura 21: Potenciar la mobilitat interna vinculada a la conciliació

Mesura 22: Fer formació contínua en gènere, en igualtat d'oportunitats i en assetjament sexual prioritzant els col·lectius de relació amb la ciutadania i el personal de voluntariat

Mesura 23: Demanar al personal formador que tots els continguts de formació respectin la perspectiva de gènere

Eix 4: Millora de l'ús del llenguatge no sexista

Mesura 24: Fer una auditoria lingüística bianual sobre l'ús d'un llenguatge no sexista en els diferents contextos comunicatius corporatius

Mesura 25: Posar a disposició del personal una eina que faciliti l'aplicació d'un llenguatge no sexista

Mesura 26: Actualitzar les denominacions dels llocs de treball amb una formulació no sexista

Eix 5: Prevenció de l'assetjament i la salut laboral

Mesura 27: Revisar el protocol per a la dignitat i la no discriminació des d'una perspectiva de gènere i fer una campanya interna de difusió

Mesura 28: Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere

Mesura 29: Incloure preguntes a l'enquesta d'opinió pública interna que permetin detectar si hi ha hagut assetjament

Mesura 30: Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables i delegats que actuen en el protocol per la dignitat

Mesura 31: Lliurar les dades de salut laboral desagregades per sexes

Eix 6: Impuls de noves formes de treball

Mesura 32: Fer una campanya interna de sensibilització sobre la racionalització i eficiència dels usos del temps laboral

Mesura 33: Estudiar noves formes d'organització del treball, tenint en compte l'impacte de gènere de les mesures que s'implementin

2.2. Desplegament de les mesures per anys

Eixos	2011	2012	Total mesures
1 Reforç de la cultura corporativa	6	1	7
2 Promoció de la presència equilibrada	2	7	9
3 Potenciació de la sensibilització formació	2	5	7
4 Millora del llenguatge no sexista	2	1	3
5 Previsió de l'assetjament i la salut laboral	1	4	5
6 Impuls de noves formes de treball		2	2
	13	20	33