

PLA IGUALTAT INTERN
2024 – 2027

AJUNTAMENT DE
VILADECANS

ÍNDEX

01. Introducció 03

02. Antecedents 03

03. Objectius del II Pla d'Igualtat Intern 04

04. Eixos i objectius específics del II Pla Igualtat Intern 04

05. Necessitat de la pròrroga i justificació 11

06. Accions realitzades fora del Pla 11

07. Replanificació de les accions 16

08. Conclusions finals 18

01. Introducció

L'Ajuntament de Viladecans des de fa anys, ha fet una aposta clara per garantir una societat de futur al qual la igualtat d'oportunitats i l'equitat entre gèneres sigui viable.

Aquesta convicció per transformar la realitat social té el seu reflex en moltes de les accions, plans i projectes que s'han dut a terme en els darrers anys entre els quals podem destacar el Pla d'Igualtat de gènere de ciutat (IV Pla per la Igualtat de Gènere de Viladecans 2023-2026), la consolidació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el recolzament a la coeducació que es porta a terme als centres educatius de la ciutat, el treball de prevenció de relacions abusives amb el jovent, els programes específics d'emprenedoria femenina, i un llarg etcètera que hem de continuar ampliant.

Tenint en compte aquest marc de referència, l'ajuntament va decidir estendre el seu àmbit d'actuació en matèria d'igualtat a nivell intern de la pròpia organització, i com a resultat, a l'any 2013 es va aprovar el I Pla d'Igualtat Intern i l'any 2019 es va aprovar el II Pla Igualtat Intern amb període d'execució de 2019 a 2023, que és el pla vigent actualment.

02. Antecedents

El II Pla d'Igualtat Intern, va constar de les següents fases de treball:

· **FASE I:** Elaboració d'una diagnosi de la situació de partida en clau de gènere de l'organització, tant quantitativa com qualitativa, tenint en compte un total de 10 àmbits, que són:

1. Cultura i gestió organitzativa	**2.** Condicions laborals	**3.** Accés a l'organització	**4.** Formació interna i/o contínua	**5.** Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució	**7.** Temps de treball i corresponsabilitat	**8.** Comunicació no sexista	**9.** Salut laboral	**10.** Prevenció i actuació davant assetjament sexual i per raó de sexe

· **FASE II:** Espai participatiu per al consens d'accions del II Pla.
· Revisió i actualització de les funcions i competències de la comissió d'igualtat creada per al disseny del I Pla i òrgan que vetlla pel desplegament.
· Sessions participatives: Presentació conclusions de la diagnosi i disseny de les accions futures. (Una sessió mixta i una sessió només amb treballadores).

· **FASE III:** Procés d'elaboració i concreció de línies d'actuació – proposta de Pla d'acció per al desenvolupament d'una estratègia d'Igualtat d' Oportunitats en l'organització.

· Disseny del Pla d'acció:

· Establiment de les línies estratègiques del Pla .
· Establiment de les accions i actuacions a desenvolupar .
· Elaboració del calendari i eina operativa de treball (accions, resultats, indicadors d'avaluació, responsables i coordinacions).
· Presentació del Pla Comissió Igualtat.

El Pla d'igualtat intern és un instrument de canvi organitzatiu, amb un enfocament estratègic, que treballa per generar un entorn laboral igualitari entre dones i homes, així com afavorir el desenvolupament professional dels membres amb independència del seu gènere.

03. Objectius del II Pla d'Igualtat Intern

Els **objectius generals** del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Viladecans són:

· Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere i transversalitat.

· Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament.

· Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'Ajuntament.

· Potenciar el talent i les capacitats de les persones que treballen a l'Ajuntament.

04. Eixos i objectius específics del II Pla Igualtat Intern

EIX 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objectiu general 1.1: Integrar en la cultura organitzativa de l'ajuntament de Viladecans el valor de la igualtat de gènere com a estratègia de gestió dels recursos humans.

· Objectiu específic 1.1.1: Designar els mitjans necessaris per a la implementació del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Viladecans.

EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general 2.1: Integrar en la cultura organitzativa de l'ajuntament de Viladecans el valor de la igualtat de gènere com a estratègia de gestió dels recursos humans.

· Objectiu específic 2.1.1: Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.
· Objectiu específic 2.1.2: Garantir i potenciar la representativitat de les dones als càrrecs de responsabilitat.
· Objectiu específic 2.1.3: Revisar i corregir les causes de la bretxa salarial per raó de gènere.

EIX 3. CONDICIONS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ IGUALITÀRIES

Objectiu General 3.1: Integrar la conciliació de la vida personal i laboral dins la cultura organitzativa.

· Objectiu específic 3.1.1: Detectar les necessitats actuals de la plantilla en relació a la conciliació de la vida personal i laboral.
· Objectiu 3.1.2: Millorar la comunicació de les mesures de conciliació existents.

EIX 4. DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓ IGUALITÀRIA

Objectiu General 4.1: Garantir un entorn de treball segur des de la perspectiva de gènere.

· Objectiu 4.1.1: Incorporar la perspectiva de gènere a la política de riscos laborals.
· Objectiu 4.1.2: Garantir el coneixement per part de la plantilla així com la eficàcia del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere.

EIX 5. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA I RECOLLIDA DE DADES SEGREGADES PER SEXE

Objectiu General 5.1: Consolidar les pràctiques comunicatives no sexistes així com la recollida de dades desagregades per sexe.

· Objectiu 5.1.1: Dotar d'eines la plantilla per al foment d'una comunicació no sexista.
· Objectiu 5.1.2: Facilitar eines per a la recollida de dades desagregades per sexe.

EIX 6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA I RECOLLIDA DE DADES SEGREGADES PER SEXE

Objectiu General 6.1: Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere entre les empreses proveïdores de l'Ajuntament.

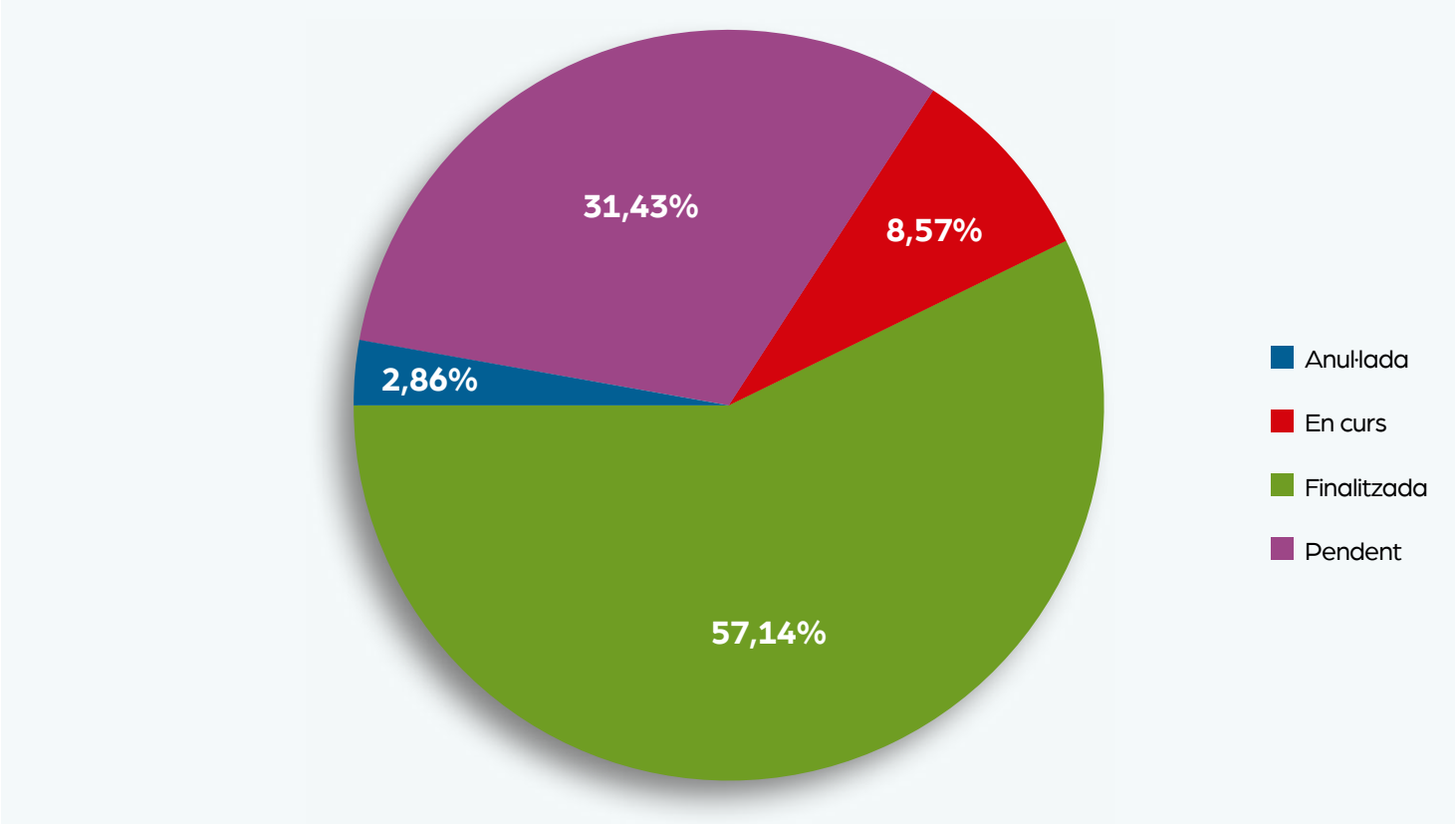
· Objectiu 6.1.1: Actualitzar els requeriments normatius vigents i la valoració en matèria d'igualtat a la política de compra i contractació municipal.

GRAU DE CONSECUCIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT INTERN

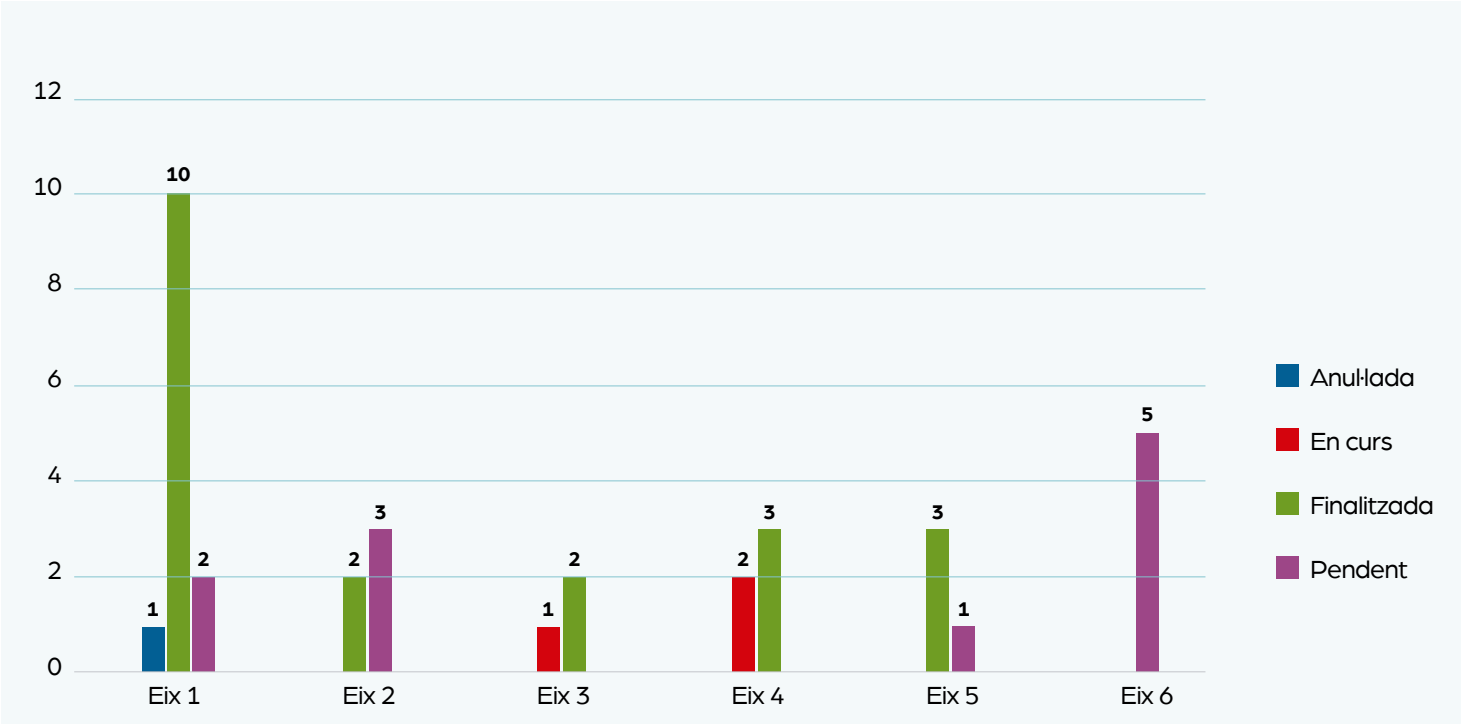
4.1. RESUM GLOBAL

Tal i com es pot veure al gràfic següent, el gruix de les accions específiques del II Pla d'Igualtat Intern estan iniciades i/o finalitzades, en concret, el 57,14% de les accions estan finalitzades. Tenim per altre banda, un 8,57% d'accions en curs, algunes de les quals es finalitzaran en breu i les altres a curt termini, i també un 2,86% que s'han anul·lat. Per últim, quedaria un 31,43% d'accions que estan pendents, és a dir, no s'han iniciat.

Per tant, **el grau de consecució del Pla** és avançat, però queda aproximadament un terç per assolir-ho al complet.



Estat per eixos:



4.2. DETALL PER ACCIONS

A la següent taula, observem el detall de l'avenç assolit fins l'actualitat, per cadascuna de les accions vinculades als diferents eixos del pla.

La única acció que ha estat anul·lada, que és l'acció amb el codi 1.1.1.10, s'ha tret del Pla, perquè després d'explorar i valorar l'ESAPI, s'ha arribat a la conclusió de que fer seguiment amb l'excel, resultava més viable i pràctic per a l'equip de treball.

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR V2 (31/10/23)	ESTAT	GRAU D'AVENÇ NOVEMBRE 2023
Eix 1	1.1.1.1	Aprovar el Pla d'Igualtat Intern per la JGL.	Aprovació del Pla d'Igualtat Intern per la JGL: SI/NO	Finalitzada	Aprovació realitzada a data 15/11/2019.
Eix 1	1.1.1.2	Fer més visible l'espai específic sobre polítiques d'igualtat a la Intranet municipal .	Grau de coneixement del Pla d'igualtat Intern per part de la plantilla.	Finalitzada	S'ha creat un espai diferenciat a la intranet a l'apartat "Cultura Corporativa" on es recull tota la informació relativa a Igualtat de Gènere.
Eix 1	1.1.1.3	Dissenyar una campanya corporativa interna d'informació i sensibilització que incideixi en la igualtat com a valor diferencial de l'organització.	Grau de coneixement del Pla d'igualtat Intern per part de la plantilla.	Pendent	
Eix 1	1.1.1.4	Registrar el PII al registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.	Registrat formalment el Pla d'Igualtat en el Registre Públic de Plans d'Igualtat.	Finalitzada	Registrat a data 13/04/2020
Eix 1	1.1.1.5	Reactivar la comissió d'igualtat i establir un protocol de funcionament i calendari.	Reunió anual realitzada: SI/NO.	Finalitzada	S'ha realitzat reunió amb la comissió d'igualtat.
Eix 1	1.1.1.6	Assignar una persona referent del PII, encarregada de la coordinació i seguiment del Pla.	Persona/s assignada: SI/NO.	Finalitzada	Persones assignades: Cecilia Martinez, Mª Carmen Corrales, Yvonne García.
Eix 1	1.1.1.7	Donar a conèixer el II Pla d'Igualtat Intern entre la plantilla fent especial incidència entre les persones responsables d'equips de treball.	Nombre d'accions de comunicació realitzades anualment.	Finalitzada	· S'ha enviat comunicat corporatiu a tota la plantilla. · S'ha incorporat documentació relativa al Pla a la seu electrònica. · S'ha incorporat documentació relativa al Pla a la Intranet. · Formació II Pla Igualtat Intern a l'Espaiautoaprenentatge. · S'ha realitzat difusió d' infografia del Pla amb 50 cartells, en 30 equipaments diferents de l'ajuntament.
Eix 1	1.1.1.8	Programació accions de formació i sensibilització vers la igualtat d'oportunitats dirigides a diferents perfils professionals.	Nombre d'accions formatives	Finalitzada	· En 2023 s'ha fet un total de 433 hores i 11 accions formatives vinculades a igualtat al Pla de Formació Anual. En aquest període de 2019-2023 (56 accions i 2266 hores). · S'ha fet jornada del dia de dona destinada a treballadors/es. (Trivial feminista). · S'ha fet difusió del contingut formatiu d'Igualtat inclòs a la plataforma Espaiautoaprenentatge i disponibles per a tota la plantilla. · Al pla d'acollida i manual d'acollida de nous personal incorporat es va difusió del II Pla d'Igualtat Intern. · S'ha fet difusió interna de diferents recursos formatius externs en matèria d'Igualtat (Diputació de Barcelona, escola virtual de la dona, etc.)

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR V2 (31/10/23)	ESTAT	GRAU D'AVENÇ NOVEMBRE 2023
Eix 1	1.1.1.9	Seguir incorporant temes transversals sobre igualtat als temaris d'accés a l'ocupació i les promocions internes.	Documents Institucionals que incorporen la referència al Pla d'Igualtat Intern.	Finalitzada	En totes les convocatòries de selecció de personal s'ha introduït temari referent a II Pla Igualtat Intern i de Ciutat.
Eix 1	1.1.1.10	Incorporar l'ESAPI com a eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat.	Incorporació eina: SI/NO.	Anul·lada	Després de valorar l'eina ESAPI, és decideix realitzar el seguiment amb l'excel, ja que resulta més pràctic.
Eix 1	1.1.1.11	Promoure la participació de la plantilla en les accions sobre el foment de la igualtat de Gènere que es programen al municipi.	Comunicacions internes realitzades: SI/NO.	Finalitzada	· S'han realitzat diverses accions de comunicació interna per activitats del dia de la dona i el dia de l'orgull LGTBI, a través Intranet corporativa per fomentar la participació de la plantilla en activitats com ballem per la igualtat, en'xapa'm, 1ª jornada feminista, jocs per infants amb perspectiva de gènere, Acta commemoració 8M, Cursa de la Dona, Premis Delta Literatura dones, festa LGTBI, etc.
Eix 1	1.1.1.12	Fomentar el disseny, la implementació i avaluació d'una acció anual des dels diferents equips de treball.	Declaració de compromís de treball amb les polítiques de gènere a tota la plantilla.	Pendent	
Eix 1	1.1.1.13	Dissenyar per cada acció indicadors de seguiment i resultat específics que permetin avaluar l'impacte del pla i adaptar-lo a les necessitats vigents.	Que totes les accions tinguin indicador: SI/NO	Finalitzada	S'han establert indicadors per totes les accions.
Eix 2	2.1.1.1	Estudiar l'aplicació d'accions positives legalment viables en els processos de selecció i promoció.	Elaboració d'un document que reculli accions positives legalment viables per garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció.	Pendent	
Eix 2	2.1.1.2	Comprometre els càrrecs intermitjos i comandaments amb la implementació de les mesures acordades.	· Anàlisi anual de les dades relatives a la representativitat per sexe i la segregació vertical i horitzontal. · Bones pràctiques implementades per tal de garantir la paritat en tots els àmbits.	Finalitzada	· L'Agenda 2030 i Agenda Urbana Local de Viladecans, que és l'agenda estratègica de Viladecans contempla accions específiques vinculades a Igualtat de Gènere, fomentant així el compromís amb la Igualtat dels comandaments. · El Pla de formació corporatiu de l'ajuntament de Viladecans, inclou una línia estratègica vinculada a la Igualtat de Gènere amb diverses accions formatives dirigides a tota la plantilla i fomenta també aquest compromís. · S'ha fet un anàlisi global de la representativitat per gènere. · En totes les comissions i òrgans interns de l'organització, es fomenta la paritat i es garanteix, sempre que sigui possible.

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR V2 (31/10/23)	ESTAT	GRAU D'AVENÇ NOVEMBRE 2023
Eix 2	2.1.1.3	Vetllar per la paritat en la composició dels tribunals de selecció.	· Establiment dels mecanismes i indicadors que assegurin la creació de bases específiques neutres i no discriminatòries. · Percentatge de tribunals de selecció paritaris. · Accions i comunicacions realitzades per tal de garantir la paritat en els tribunals de selecció.	Finalitzada	· A l'hora de configurar el tribunal de selecció de cada convocatòria de selecció es fomenta la paritat del mateix, i es garanteix, sempre que sigui possible. De fet, a la majoria de tribunals ens trobem majoritàriament personal femení. · Respecte les bases, el contingut respecta totalment la neutralitat i no es detecta cap aspecte discriminatori.
Eix 2	2.1.2.1	Dissenyar un projecte específic de lideratge i apoderament femení.	Creació d'una comissió per elaborar el projecte de lideratge i apoderament femení.	Pendent	
Eix 2	2.1.3.1	Revisar bretxa salarial.	Elaboració d'un informe sobre bretxa salarial que també reculli desigualtats en els complements obligatoris i hores extres.	Pendent	
Eix 3	3.1.1.1	Elaborar un estudi sobre les necessitats de la plantilla en relació a la conciliació i la seva viabilitat.	Anàlisi i sistematització de la informació, anual desagregada per sexe, sobre les persones que fan ús de les mesures de conciliació.	Finalitzada	· S'ha realitzat l'anàlisi. No s'ha denegat cap sol·licitud de conciliació que seguís els criteris objectius fixats per poder realitzar-la. ·Al juliol de 2021 es signa acord de flexibilitat horària, que afavoreix la conciliació. ·També es signa la regulació de Teletreball que facilita també la conciliació.
Eix 3	3.1.1.2	Fomentar específicament la corresponsabilitat i les mesures de conciliació entre els homes.	· Existència de paritat en nombre d'homes i dones que gaudeixen de mesures de conciliació per cura de fills/es o persones dependents. · Actualització de les mesures i criteris de conciliació al conveni col·lectiu.	Finalitzada	· S'ha realitzat l'anàlisi.
Eix 3	3.1.2.1	Dissenyar un recurs gràfic que reculli les principals mesures de conciliació disponibles per a la plantilla, fent-hi constar les implicacions de cadascuna d'elles.	· Disseny d'un recurs gràfic sobre les mesures de conciliació disponibles, visual i accessible des de la intranet, amb les principals mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents. · Accions de difusió i comunicació a la plantilla sobre les mesures de conciliació disponibles.	En curs	· Previst realitzar una Infografia amb aquest contingut per fer difusió interna.
Eix 4	4.1.1.1	Establir un protocol o procediment de gestió dels riscos per a l'embaràs i la lactància, d'acord amb l'organització de l'empresa i amb la col·laboració dels representants dels treballadors i treballadores.	· Creació d'una comissió per generar el Protocol de Gestió de Riscos per a l'Embaràs i la Lactància que inclogui els representants dels treballadors/es. · Elaboració d'un Protocol de Gestió dels Riscos per a l'embaràs i la lactància. · Accions formatives adreçades a les persones que formen part de la comissió de treball del protocol.	En curs	· S'ha realitzar proposta de protocol, que està en fase de valoració interna.

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR V2 (31/10/23)	ESTAT	GRAU D'AVENÇ NOVEMBRE 2023
Eix 4	4.1.2.1	Incorporar l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere al protocol d'assetjament vigent.	Incorporació al Protocol d'assetjament específicament els casos d'assetjament sexual o per raó de gènere, on s'hi inclogui l'abordatge de les conductes de discriminació LGTBIfòbiques i les derivades de la identitat o expressió de gènere.	Finalitzada	· S'ha incorporat la part LGTBI.
Eix 4	4.1.2.2	Realitzar una campanya de difusió del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i de gènere garantint que arriba a tots els centres de treball.	· Dissenyar una campanya de difusió del protocol d'assetjament. · Accions de difusió de la campanya a tots els centres de treball.	En curs	· Previst realitzar un anuncia a la Intranet Corporativa sobre el PAS. · Previst actualitzar el contingut a l'apartat de la Intranet i al manual d'acollida.
Eix 4	4.1.2.3	Avaluació continua del funcionament del protocol.	· Calendaritzar i realitzar reunions trimestrals de seguiment del protocol. · Accions formatives adreçades a les persones que formen part de la comissió de treball del protocol.	Finalitzada	· A les reunions realitzades, s'ha comentat el funcionament del protocol. · El personal de la comissió ha tingut a la seva disposició tota la oferta formativa d'igualtat del Pla de Formació Corporatiu, i també s'ha fet difusió de formació de Diputació de Barcelona.
Eix 4	4.1.2.4	Conèixer l'impacte de gènere en la incidència de les baixes laborals/ absentisme laboral per tal de poder treballar la prevenció.	Elaborar un informe de baixes laborals/absentisme laboral amb dades desagregades per sexe.	Finalitzada	· S'ha realitzat una anàlisi i informe de les dades.
Eix 5	5.1.1.1	Definir una instrucció que obligui a recollir totes les dades internes desagregades per sexe.	· Dissenyar la instrucció d'obligació de recollida de les dades desagregades per sexe i difusió entre el personal encarregat de la gestió de dades. · Número d'assessoraments sol·licitats sobre llenguatge no sexista.	Pendent	· S'ha realitzat una anàlisi i informe de les dades.
Eix 5	5.1.2.1	Elaborar un recurs gràfic i atractiu sobre el foment de l'ús del llenguatge audiovisual i escrit no sexista.	Creació d'un recurs gràfic pedagògic i visual sobre la comunicació neutre per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatge i difusió d'aquest entre el personal.	Finalitzada	· S'ha dissenyat i elaborat infografies sobre llenguatge sexista, i s'han distribuït 50 cartells per 30 equipaments de l'AJV.
Eix 5	5.1.2.2	Seguir difonent i actualitzant els recursos existents per a l'ús d'un llenguatge no sexista per tal de facilitar la comunicació igualitària des de totes les àrees i àmbits municipals.	Revisar i actualitzar tots els recursos per l'ús d'un llenguatge no sexista existents. Un cop actualitzats, difondre els recursos a totes les àrees i àmbits municipals.	Finalitzada	· S'ha fet revisió dels recursos. · S'ha fet difusió dels recursos a través d'anuncis a la intranet corporativa.
Eix 5	5.1.2.3	Designar i informar qui són les persones tècniques responsables de referència per atendre els dubtes que puguin sorgir en relació al tema.	Difondre les persones referents sobre comunicació no sexista.	Finalitzada	· S'ha fet difusió a través d'anunci a la intranet corporativa. · Les consultes sobre comunicació no sexista arriben al correu genèric de l'equip d'Igualtat i qualsevol de persones de l'equip dona resposta.

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR V2 (31/10/23)	ESTAT	GRAU D'AVENÇ NOVEMBRE 2023
Eix 6	6.1.1.1	Incloure als plecs de clàusules administratives que les empreses subcontractistes han de complir i acreditar totes les obligacions en matèria de perspectiva de gènere incloses en el contracte com a obligacions per al contractista principal.	Plecs de clàusules administratives que incloguin obligacions en matèria de perspectiva de gènere.	Pendent	
Eix 6	6.1.1.2	Participar a les xarxes de treball i de bones pràctiques sobre "Contractació pública amb perspectiva de gènere".	· Compromís de vinculació a xarxes de treball sobre "Contractació pública amb perspectiva de gènere". · Nombre d'accions de comunicació externa sobre el compromís per la igualtat a les empreses proveïdores de l'Ajuntament.	Pendent	
Eix 6	6.1.1.3	Definir criteris referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a criteris de desempat, Sempre que estiguin vinculats a l'objecte del contracte.	Aplicació de criteris referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a estratègia de desempat en la contractació de persones.	Pendent	
Eix 6	6.1.1.4	Establir la prohibició de contractar amb empreses que tinguin sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats i que tinguin una plantilla de més de 250 persones treballadores i no compleixin l'obligació de tenir un Pla d'Igualtat conforme al que disposa l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes.	Nombre de licitacions que incorporen clàusules de compliment de la normativa d'igualtat i altres requeriments normatius derivats de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes. Pendent.	Pendent	

05. Necessitat de la pròrroga i justificació

El Pla no s'ha arribat a completar en el termini establert, per diverses causes que han provocat demora a l'hora de posar en marxa determinades accions. A continuació recollim les més destacables:

Pandèmia Covid: la situació d'emergència sanitària viscuda amb el Covid 2019 i la post pandèmia, ha estat un dels motius principals que ens ha afectat de manera directa en el desplegament del II Pla d'Igualtat Intern, perquè ha suposat un període de paralització de les accions específiques vinculades al Pla, donat que l'organització s'ha vist obligada a prioritzar altres projectes i activitats que requerien de més atenció i prioritat a l'hora de cobrir les necessitats del personal intern en determinats moments. Exemples d'aquestes necessitats urgents serien la formació orientada adquirir i millorar les competències digitals, accions destinades al benestar general de la plantilla, la implementació i regulació del Teletreball, etc.

Canvis interns: durant aquest període temporal també s'han produït una sèrie de canvis substancials a nivell organitzatiu, que han implicat canvis rellevants en el nostre model de treball i la nostra dinàmica interna de processos i aquest fet ha implicat una inversió de temps per part dels treballadors i treballadores de l'ajuntament, que ha restat temps per participar i impulsar algunes de les activitats/accions del pla d'igualtat. En concret, podem destacar dos fites importants:

· Canvi cultura interna–Nou Model MIA: aquest nou model d'innovació de l'ajuntament de Viladecans, suposa un canvi de cultura interna, així com un canvi en la forma treballar, ja que engloba treballar amb metodologia agile, de manera molt més col·laborativa i transversal. Aquest repte, ha comportat també un procés d'aprenentatge i una alta dedicació del personal intern a diversos projectes.

· Implementació d'un nou sistema intern de treball col·laboratiu amb Microsoft 365: la posada en marxa d'aquesta nova eina de treball, ha implicat la realització d'un programa formatiu específic i un procés d'adaptació i aprenentatge continuat i intens per part de la plantilla, a més d'una dilatada activitat d'organització i neteja de les dades informàtiques per optimitzar el procés de migració de la informació al núvol.

Complexitat d'algunes de les accions vinculades a objectius: algunes de les accions que estan en situació de "pendents", és degut a la complexitat d'impulsar les mateixes per aquests motius:

· Són accions que exigeixen la implicació i coordinació transversal de diferents departaments i serveis, i que requereixen de més temps d'assoliment del previst, com per exemple les accions de Comunicació i sensibilització a la plantilla.

· Són accions que impliquen una revisió legal, i per tant, és necessari realitzar una procés de valoració detallada per part de les diferents parts implicades, així com un procés de tramitació més laboriós i acurat a nivell intern, com per exemple, les accions vinculades a l'Objectiu 6.1.1: "Actualitzar els requeriments normatius vigents i la valoració en matèria d'igualtat a la política de compra i contractació municipal".

06. Accions realitzades fora del Pla

Tot i que tenim un gruix de les accions específiques que s'han hagut de posposar pels motius exposats anteriorment, també trobem accions que s'han desenvolupat al marge del II Pla d'Igualtat Intern i que contribueixen a la igualtat de gènere per al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Viladecans. Aquestes accions són:

1. Regulació del Teletreball: durant l'any 2021 i 2022 es va formalitzar l'acord per regular el Teletreball a l'ajuntament de Viladecans, establint el procediment i els requisits, i donar així formalitat i continuïtat a aquesta modalitat de treball a nivell de l'organització. Aquesta opció contribueix a la conciliació personal i professional, al permetre flexibilitat horària per auto organitzar la jornada de feina dins dels paràmetres establerts i té en compte les necessitats personals i familiars.

2. Acord de Flexibilitat horària: al juliol de 2021 es signa un acord en el que s'estableix la flexibilitat horària d'entrada i de sortida en un tram horari, facilitant així la conciliació professional i personal del personal de l'ajuntament de Viladecans.

3. Implementació de la Plataforma E–learning " Espaiautoaprenentatge", destinada als treballadors i treballadores de l'ajuntament de Viladecans. Aquesta plataforma de formació on–line, permet al nostre personal, accedir a recursos d'autoaprenentatge i realitzar accions formatives en diferents horaris i ritmes, que siguin més adequats a la seva disponibilitat i necessitats personals, i també s'evita desplaçaments i trajectes, fet que ajuda també a la conciliació personal i professional.

4. Reducció de la bretxa digital de Gènere, a través de les formacions en l'àmbit de Transformació Digital. Durant els últims 3 anys s'ha intensificat la oferta formativa orientada a la millora de l'ús d'eines digitals i l'adquisició de noves competències digitals, aspecte que està contribuint de manera clara a disminuir la bretxa digital de gènere. La tendència en els darrers anys, és que el col·lectiu femení inverteix més hores en formar-se que el col·lectiu masculí (Dades 2023: promig hora/persona de 5,42h. en dones en comparació amb 4,92h en homes). Concretament al 2023, les dones han realitzat un total de 3663 hores de formació en matèria de transformació digital i els homes 1738 hores.

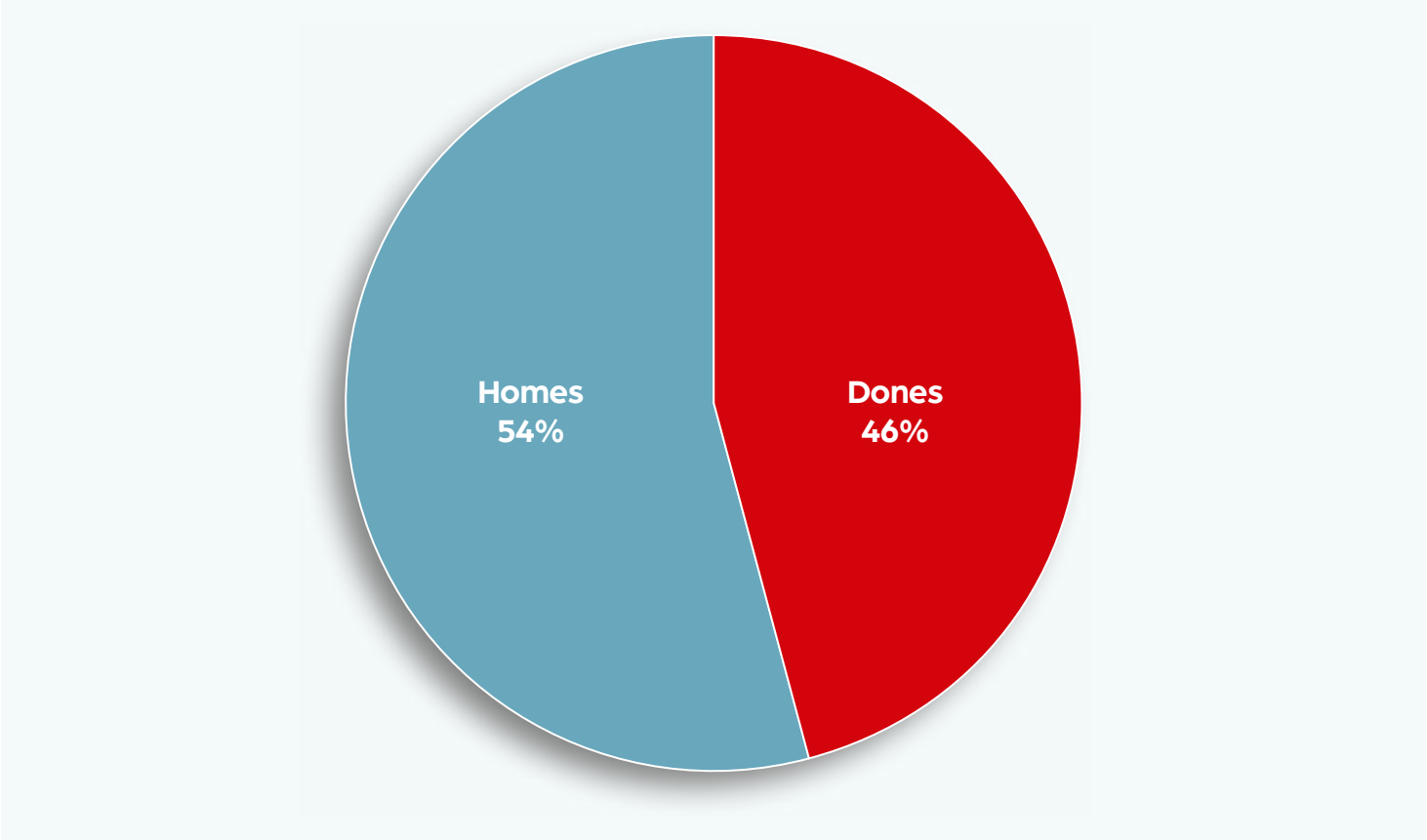
5. Difusió del valor d'Igualtat de Gènere: Durant aquest any 2023, s'ha implementat el procés d'Acollida de les noves incorporacions a l'ajuntament, amb sessions presencials d'acollida, a les quals s'aprofita per donar a conèixer el II Pla d'Igualtat de Gènere i el Protocol d'Assetjament sexual, i per raó de sexe i per identitat i/o orientació sexual de la nostra organització i fer èmfasi en la importància d'aquests instruments de gestió a nivell intern.

6. Millora de la representativitat femenina: si fem un anàlisi genèric de les dades de la plantilla actual en comparació amb l'any 2018, observem que la plantilla està formada per més dones que homes i que actualment les dones tenen més accés a la formació que els homes.

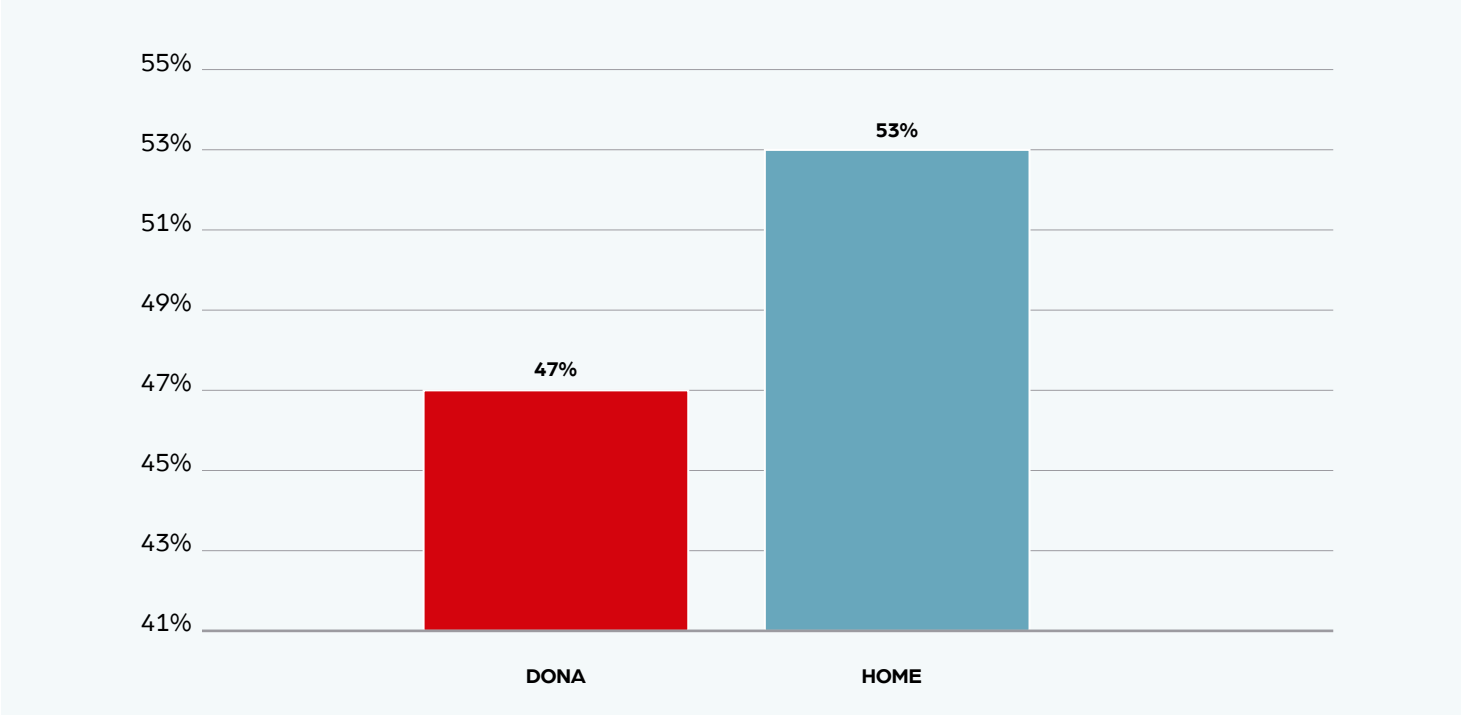
I potser la dada més rellevant, és que es redueix la diferència de % entre dones i homes en els col·lectius professionals de comandaments. Mentre que al 2018, la relació era de 8,4%homes i 2,9% dones, al 2023 és de 6%homes i 4% dones. Es tracta, d'un avenç molt significatiu a nivell de segregació vertical.

DADES DIAGNOSI II Pla Igualtat Intern (2018)

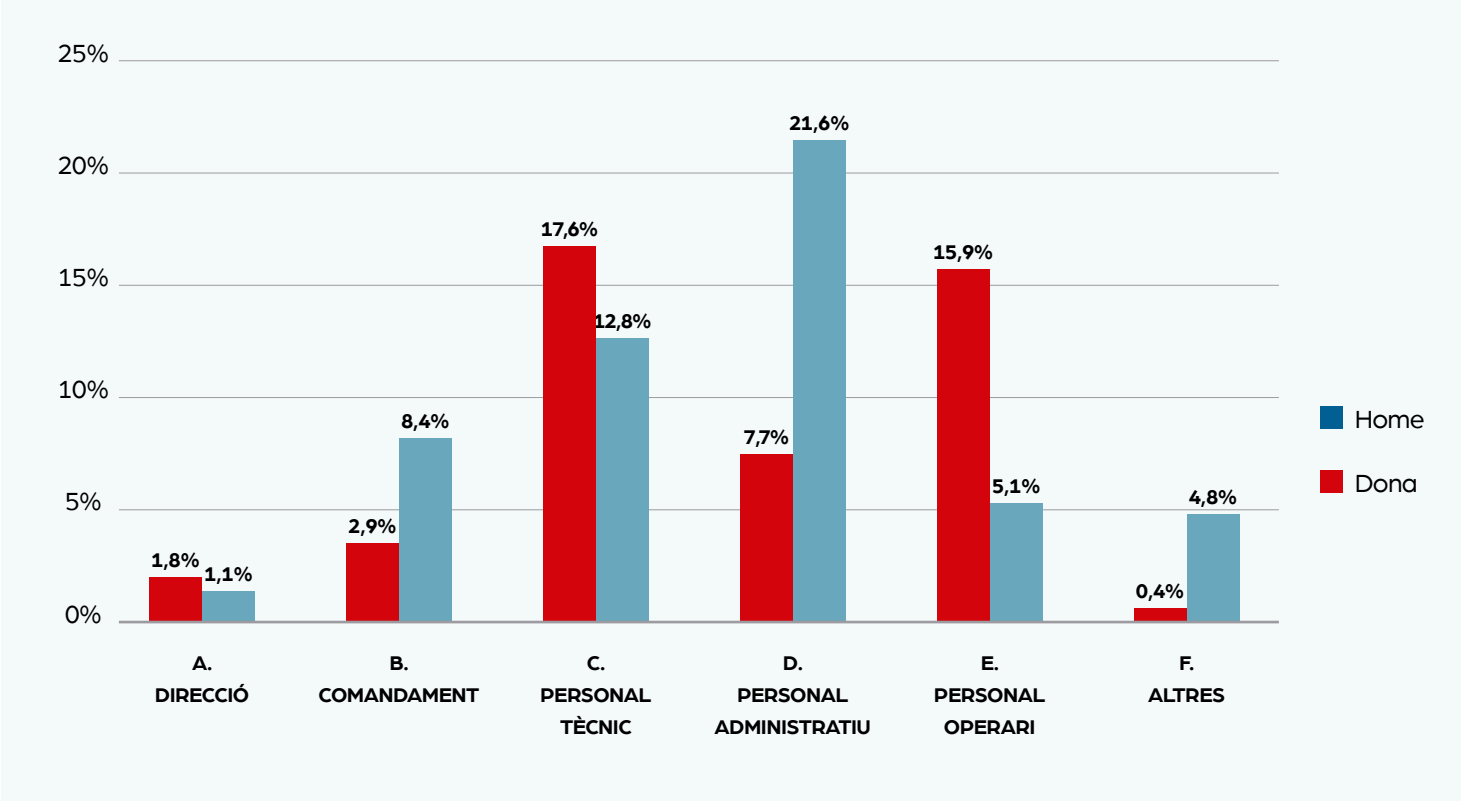
Dades Plantilla general:



Participació Formació per gènere:



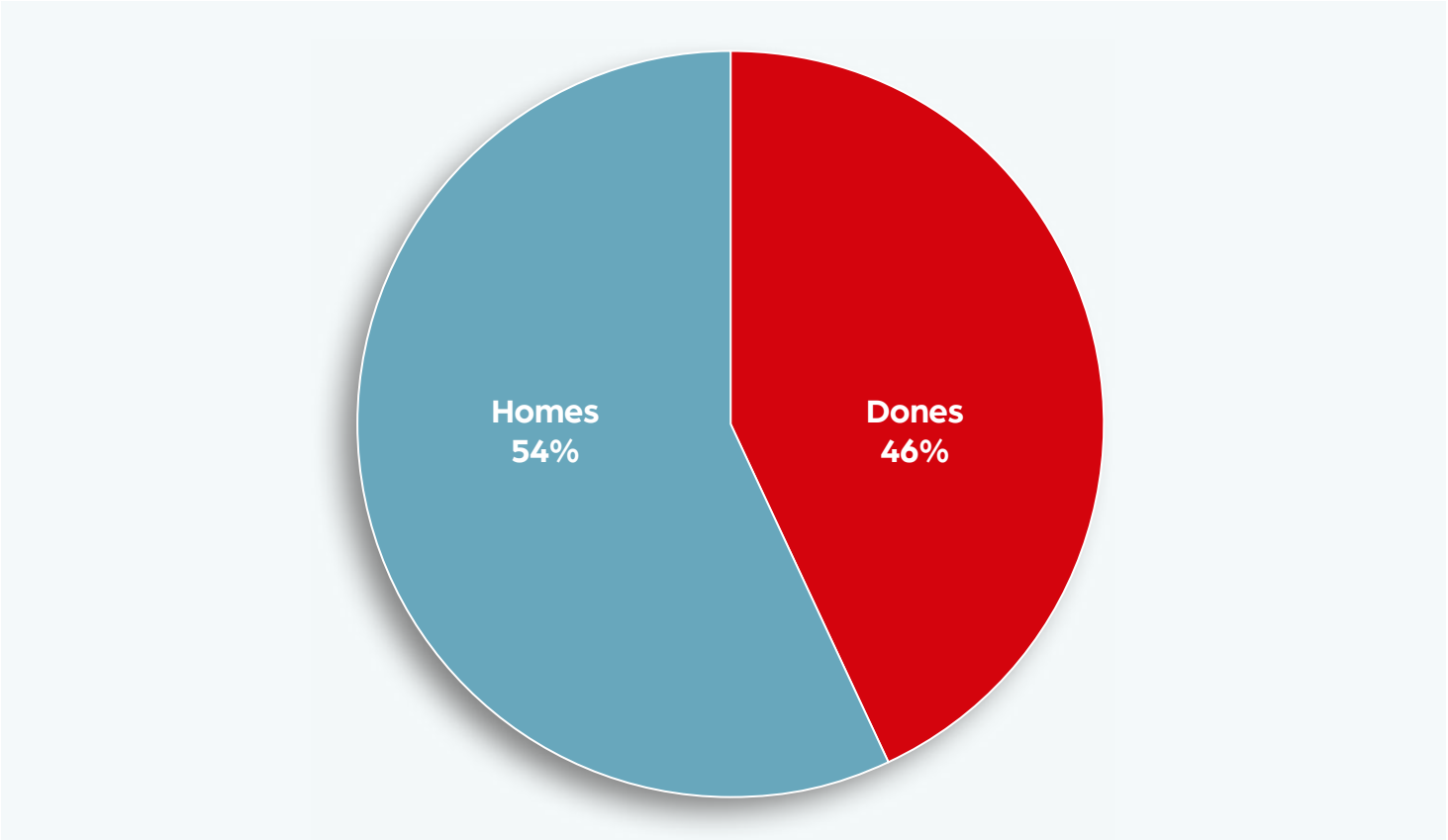
Distribució plantilla per col·lectiu professional:



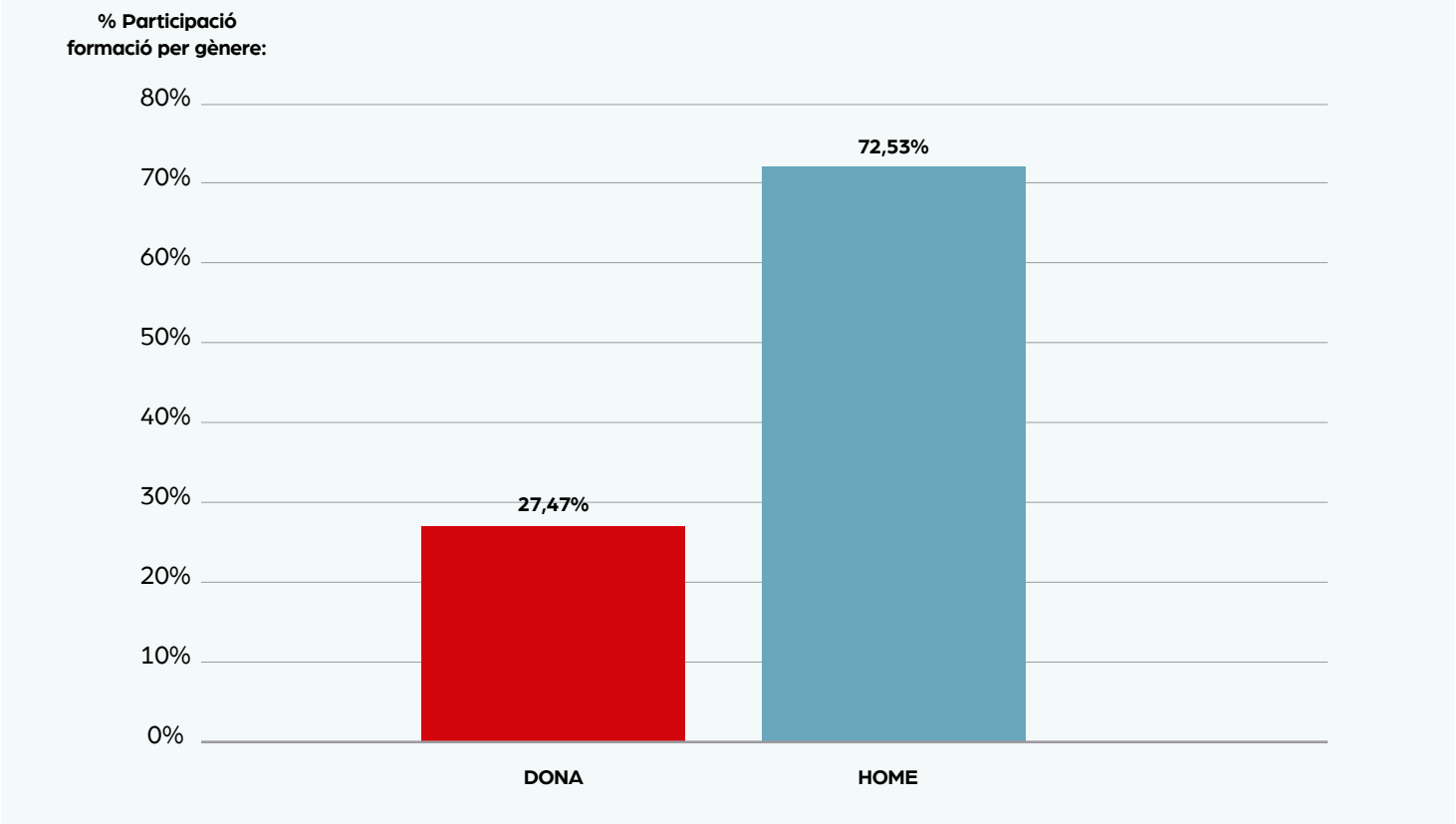
DADES PLANTILLA 2023

Dades plantilla general:

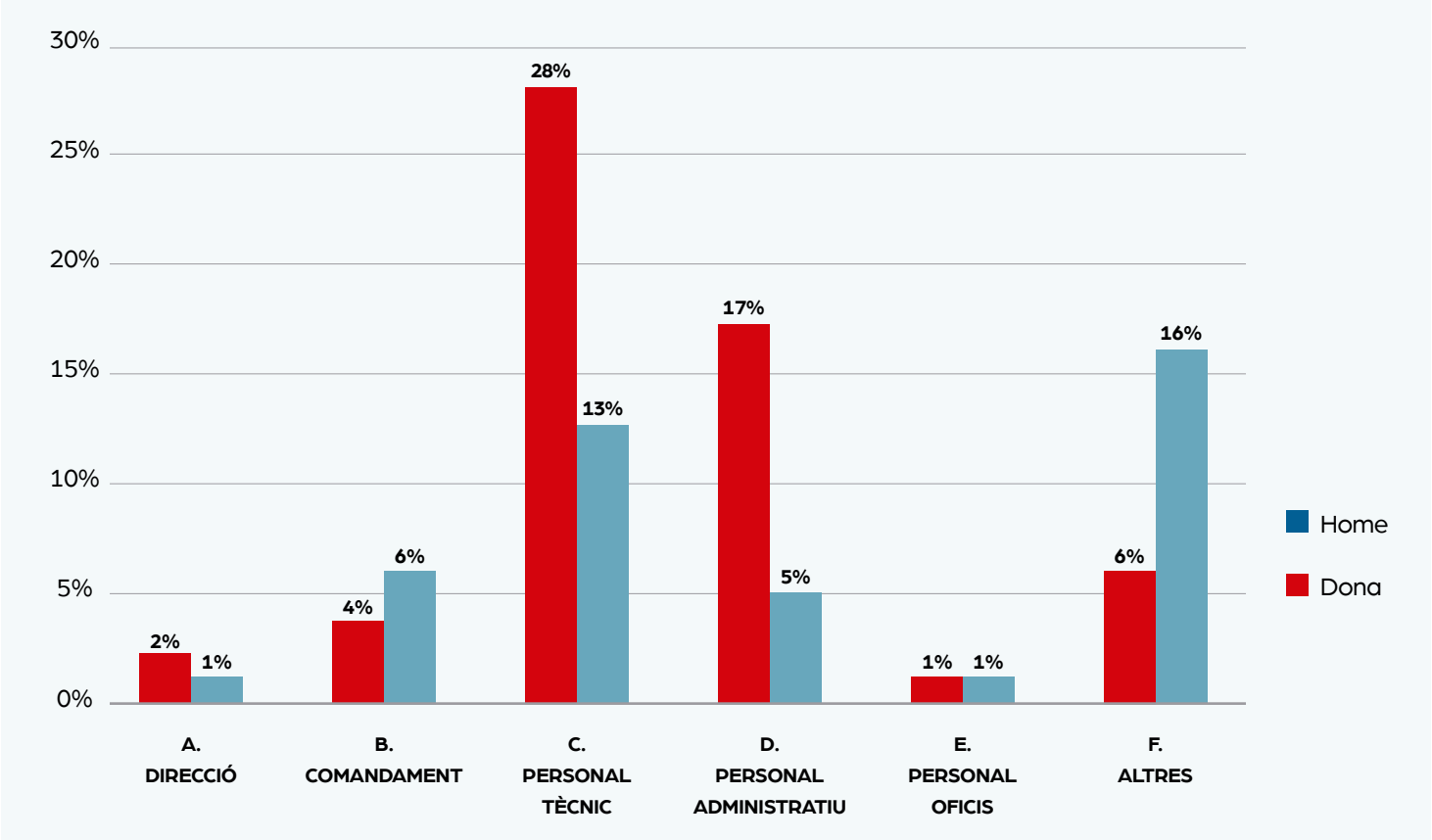
Distribució plantilla per sexe 2023



Participació Formació per gènere:



Distribució plantilla per col·lectiu professional:



07. Replanificació de les accions

Així doncs, es proposa replanificar les accions en situació de "Pendents" i "En curs", per al període comprès entre 2024 i 2027 de la manera següent, i tenint en compte tres factors: la complexitat, la transversalitat i la major demanda de recursos econòmics i humans que exigeixen les accions:

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR	ESTAT	PREVISIÓ FINALITZACIÓ
Eix 1	1.1.1.3	Dissenyar una campanya corporativa interna d'informació i sensibilització que incideixi en la igualtat com a valor diferencial de l'organització.	Grau de coneixement del Pla d'igualtat Intern per part de la plantilla.	Pendent	2025
Eix 1	1.1.1.12	Fomentar el disseny, la implementació i avaluació d'una acció anual des dels diferents equips de treball.	Declaració de compromís de treball amb les polítiques de gènere a tota la plantilla.	Pendent	2025
Eix 2	2.1.1.1	Estudiar l'aplicació d'accions positives legalment viables en els processos de selecció i promoció.	Elaboració d'un document que reculli accions positives legalment viables per garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció.	Pendent	2026-2027
Eix 2	2.1.2.1	Dissenyar un projecte específic de lideratge i apoderament femení.	Creació d'una comissió per elaborar el projecte de lideratge i apoderament femení.	Pendent	2026
Eix 2	2.1.3.1	Revisar bretxa salarial.	Elaboració d'un informe sobre bretxa salarial que també reculli desigualtats en els complements obligatoris i hores extres.	Pendent	2026-2027
Eix 3	3.1.2.1	Dissenyar un recurs gràfic que reculli les principals mesures de conciliació disponibles per a la plantilla, fent-hi constar les implicacions de cadascuna d'elles.	· Disseny d'un recurs gràfic sobre les mesures de conciliació disponibles, visual i accessible des de la intranet, amb les principals mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents. · Accions de difusió i comunicació a la plantilla sobre les mesures de conciliació disponibles.	Pendent	2026-2027
Eix 4	4.1.1.1	Establir un protocol o procediment de gestió dels riscos per a l'embaràs i la lactància, d'acord amb l'organització de l'empresa i amb la col·laboració dels representants dels treballadors i treballadores.	· Creació d'una comissió per generar el Protocol de Gestió de Riscos per a l'Embaràs i la Lactància que inclogui els representants dels treballadors/es. · Elaboració d'un Protocol de Gestió dels Riscos per a l'embaràs i la lactància. · Accions formatives adreçades a les persones que formen part de la comissió de treball del protocol.	En curs	2024-2025
Eix 4	4.1.2.2	Realitzar una campanya de difusió del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i de gènere garantint que arriba a tots els centres de treball.	· Dissenyar una campanya de difusió del protocol d'assetjament. · Accions de difusió de la campanya a tots els centres de treball.	En curs	2024-2025

EIX	CODI	ACCIÓ	INDICADOR	ESTAT	PREVISIÓ FINALITZACIÓ
Eix 5	5.1.1.1	Definir una instrucció que obligui a recollir totes les dades internes desagregades per sexe.	· Dissenyar la instrucció d'obligació de recollida de les dades desagregades per sexe i difusió entre el personal encarregat de la gestió de dades. · Número d'assessoraments sol·licitats sobre llenguatge no sexista.	Pendent	2026
Eix 6	6.1.1.1	Incloure als plecs de clàusules administratives que les empreses subcontractistes han de complir i acreditar totes les obligacions en matèria de perspectiva de gènere incloses en el contracte com a obligacions per al contractista principal.	Plecs de clàusules administratives que incloguin obligacions en matèria de perspectiva de gènere.	Pendent	2026–2027
Eix 6	6.1.1.2	Participar a les xarxes de treball i de bones pràctiques sobre "Contractació pública amb perspectiva de gènere".	· Compromís de vinculació a xarxes de treball sobre "Contractació pública amb perspectiva de gènere" . · Nombre d'accions de comunicació externa sobre el compromís per la igualtat a les empreses proveïdores de l'Ajuntament.	Pendent	2026–2027
Eix 6	6.1.1.3	Definir criteris referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a criteris de desempat, Sempre que estiguin vinculats a l'objecte del contracte.	Aplicació de criteris referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a estratègia de desempat en la contractació de persones.	Pendent	2026–2027
Eix 6	6.1.1.4	Valorar que en cas d'empat, tindrà preferència en l'adjudicació del contracte l'empresa que, sense estar-hi obligada, tingui un pla d'igualtat.	Aplicació de criteris referits a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a estratègia de desempat en la contractació d'empreses.	Pendent	2026–2027
Eix 6	6.1.1.5	Establir la prohibició de contractar amb empreses que tinguin sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats i que tinguin una plantilla de més de 250 persones treballadores i no compleixin l'obligació de tenir un Pla d'Igualtat conforme al que disposa l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes.	Nombre de licitacions que incorporen clàusules de compliment de la normativa d'igualtat i altres requeriments normatius derivats de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes.	Pendent	2026–2027

08. Conclusions finals

Cal dir que durant aquests 4 anys, s'ha fet una labor intensa per continuar consolidant les accions que es van definir al I Pla d'Igualtat Intern, que també ha estat un procés que ha comportat una inversió de temps i dedicació elevada per part de l'organització, i per altre banda, en paral·lel s'ha realitzat el desplegament de les accions establertes al II Pla d'Igualtat Intern. No obstant, el II Pla d'Igualtat Intern, no s'ha pogut avançar i completar al 100% i és en aquest sentit que la comissió d'igualtat va acordar la seva pròrroga.

És per aquesta raó, que l'Ajuntament de Viladecans, amb l'objectiu d'acomplir amb les accions programades amb el nivell d'excel·lència i coherència que requereix aquest Pla i essent la voluntat de la nostra organització seguir treballant per garantir la igualtat entre dones i homes a l'entorn de treball, ha considerat necessari aprovar una pròrroga de quatre anys, és a dir de 2024 a 2027.

AJUNTAMENT DE
VILADECANS