



En sessió de data 29 de març de 2019, el Plenari del Consell Municipal va aprovar prorrogar, fins al 27 de setembre de 2019, el segon Pla d'Igualtat entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona, i les propostes de la Comissió Paritària de Seguiment del II Pla d'Igualtat en matèria de bretxa salarial.

Amb motiu d'aquesta pròrroga es fa difusió dels principis rectors, els fonaments legals i els continguts bàsics del segon Pla d'igualtat.

Principis rectors i antecedents del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona

L'article 14 de la Constitució espanyola estableix el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. També cal citar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i la de Beijing de 1995.

La igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres és un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

Amb empara en l'antic article 111 del Tractat de Roma, s'ha desenvolupat una regulació comunitària sobre igualtat de sexes de gran amplitud i importància, que ha estat incorporada a la normativa bàsica aplicable que és la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.



La llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, que són:

- la Directiva 2002/73 / CE, de reforma de la Directiva 76/207 / CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional, i a les condicions de treball.
- la Directiva 2004/113 / CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Regulació legal bàsica que fonamenta el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona

La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes regula, al capítol III del títol V, els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat.

1 D'acord amb el capítol III d'aquesta Llei hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

- Empreses de cinquanta o més treballadors
- Empreses sempre que així s'estableixi al conveni col·lectiu
- Quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, regula l'aplicació progressiva d'aquesta regulació en els terminis d'aprovació dels plans d'igualtat següents:

¹ Informació actualitzada conforme al Reial Decret-Llei 6/2019, de 1 de març



- 1 any per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins dues-centes cinquanta persones treballadores .
- 2 anys per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores.
- 3 anys per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores.

Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, al "Butlletí Oficial de l'Estat".

Sobre el contingut dels plans d'igualtat la norma regula que contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els plans d'igualtat s'han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació.

Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat al registre corresponent de plans d'igualtat de les empreses.

L'accés a la implantació dels plans d'igualtat està presidit pel principi de transparència. En aquest sentit es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.



D'altra banda la mateixa llei regula que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació

Àmbit temporal, personal i model organitzatiu del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona

Àmbit temporal

El II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona va ser aprovat per acord del Plenari del Consell Municipal el 27 de març de 2015.

Per acord del Plenari del Consell Municipal de data 29 de març de 2019 es prorroga fins al mes de setembre de 2019.

L'Acord de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona, incorpora el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'Ajuntament i els seus ens adherits.

El II Pla d'igualtat ha estat elaborat per la Comissió tècnica del pla d'igualtat formada per personal representant de l'administració i la representació dels sindicats legitimats a l'efecte.

Àmbit funcional i personal

L'àmbit d'aplicació del Pla és el personal de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva, als organismes autònoms municipals i als ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració matriu, que estiguin adherits a l'Acord de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona.



Model Organitzatiu

El Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona s'articula a partir dels òrgans polítics i executius de l'organització.

1. Els òrgans polítics

Són la Regidoria de la Dona i Drets Civils, la Comissió de Govern i el Ple Municipal. Aquests òrgans són els encarregats de definir la política d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona, les línies estratègiques i els principals eixos cap on s'ha d'orientar la seva actuació.

Les funcions dels òrgans polítics són:

- a) Aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona.
- b) Vetllar perquè el Pla d'igualtat d'oportunitats abordi amb eficàcia l'objectiu pel qual es crea: que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Barcelona desenvolupin les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- c) Aprovar i fer el seguiment del grau d'acompliment de les mesures establertes en el Pla d'acció del Pla d'igualtat d'oportunitats.

Les regidories seran les encarregades de donar compte a la Comissió de Govern i al Ple Municipal dels treballs desenvolupats en el marc del Pla d'igualtat d'oportunitats i els seus resultats.

2. Els òrgans executius

Són la Gerència de Recursos Humans i Organització, la Comissió Paritària de Seguiment del II Pla d'igualtat, la Comissió Tècnica d'Igualtat i els grups de treball que se'n deriven.

Aquests òrgans són els encarregats d'elaborar les directrius del Pla d'igualtat i de supervisar-ne l'acompliment.



- Gerència de Recursos Humans i Organització

Les funcions de la Gerència de Recursos Humans i Organització son:

- a) Elaborar i executar el Pla d'igualtat d'oportunitats amb eficàcia, amb l'objectiu que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Barcelona desenvolupin les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- b) Executar el Pla d'igualtat d'oportunitats que concreti l'objectiu d'assegurar que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament i dels seus ens i organisme adscrits desenvolupen les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- c) Promoure, coordinar i fer el seguiment de les actuacions de les diferents unitats de l'Ajuntament de Barcelona, pel que fa a l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats i les normatives, directrius o recomanacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els drets de les dones.
- d) Establir directrius i recomanacions en les actuacions internes i externes de l'Ajuntament de Barcelona que puguin afectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot tenint en compte els informes emesos per altres òrgans consultius del mateix Ajuntament.
- e) Promoure la implantació de les accions comunicatives per difondre les directrius i les mesures per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament i els seus ens i organismes adscrits.
- f) Fomentar el coneixement, per part del personal de l'Ajuntament, de l'abast i significat del valor de la igualtat d'oportunitats mitjançant l'establiment d'accions de sensibilització i formació.
- g) Encarregar i elaborar els informes de seguiment que li siguin requerits per les persones responsables de l'Ajuntament.



- Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'igualtat

La Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'igualtat d'Oportunitats estarà constituïda pels següents representants: 9 per part de l'Administració i 9 per part de les organitzacions sindicals signants de l'Acord vigent de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

Les seves funcions són:

- a) Tenir informació sobre el procés d'elaboració i el contingut de les mesures acordades en els plans d'igualtat.
- b) Emetre informe sobre la proposta de plans d'igualtat elaborat per la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- c) Obtenir informació anual sobre l'evolució global dels plans d'igualtat.
- d) Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les diferents mesures dels plans d'igualtat.
- e) Emetre informe sobre les avaluacions que la Comissió Tècnica d'Igualtat dugui a terme sobre l'execució dels plans d'igualtat.

La comissió es reuneix 1 vegada a l'any amb caràcter ordinari, a la qual s'aportaran les dades de seguiment del Pla d'igualtat. De manera extraordinària es podrà reunir a petició d'una de les parts.

- Comissió Tècnica d'Igualtat

La Comissió Tècnica d'Igualtat esta constituïda per 5 persones per part de l'Administració i 5 representants per part de les organitzacions sindicals signants de l'Acord vigent de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

Les seves funcions són:

- a) Emetre informe sobre el procés d'elaboració dels plans d'Igualtat .
- b) Revisar el diagnòstic quantitatiu, és a dir, analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de l'Ajuntament de Barcelona i els organismes municipals adscrits a l'Acord de condicions de treball.



- c) Participar en el diagnòstic qualitatiu, és a dir, aportar la informació qualitativa de la qual es tingui coneixement en matèria d'igualtat.
- d) Fer propostes sobre les mesures a dur a terme en els plans d'igualtat.
- e) Fer seguiment de l'aplicació i evolució dels plans d'igualtat.
- f) Elaborar les propostes d'execució de les mesures que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- g) Analitzar les mesures adoptades i, en el cas que es demostrassin ineficients, debatre i proposar, si escau, noves mesures.
- h) Assessorar sobre igualtat i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- i) Ser informada de totes les actuacions enfront l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- j) Avaluar anualment l'execució i l'impacte del Pla d'igualtat.
- k) Revisar i proposar anualment les mesures a incorporar.
- l) Elevar a la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat els acords adoptats.

La comissió es reuneix bimensualment amb caràcter ordinari, a les quals es reportarà de l'evolució de les mesures del Pla d'igualtat. De manera extraordinària es podrà reunir a petició d'una de les parts



Contingut del Pla d'Igualtat

Diagnosi

Al Pla d'igualtat es recull la diagnosi sobre la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona. Els àmbits d'anàlisi que centren la diagnosi i la seva finalitat són:

Cultura de l'organització

- El grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia interna de l'Ajuntament.
- Els mecanismes que garanteix la transversalitat de gènere en l'actuació de l'Ajuntament.
- El grau de sensibilització i de compromís del personal en relació amb la igualtat de gènere real a tots nivells.

Situació d'homes i dones

- Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits.
- Conèixer amb detall la composició per sexes de la plantilla de l'Ajuntament.

Accés a l'organització: selecció

Identificar els mecanismes que garanteixen les mateixes oportunitats en l'accés a les dones a l'Ajuntament

Formació contínua

- Analitzar la participació dels homes i de les dones en la formació de l'Ajuntament.
- Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en el Pla de formació de l'Ajuntament.

Promoció i provisió

Determinar si les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes en el desenvolupament de la carrera professional.



Política retributiva

Identificar si la política retributiva de l'Ajuntament compleix els requeriments per a la igualtat de gènere en la retribució a dones i homes

Ordenació del temps de treball

Analitzar si les mesures de conciliació personal i familiar impulsades per l'Ajuntament afavoreixen la corresponsabilitat.

Llenguatge i comunicació inclusiva

- Analitzar el grau d'integració del llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de l'Ajuntament.
- Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal en relació amb el llenguatge i la comunicació inclusiva.

Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament

- Determinar si en el tractament de la salut laboral i la prevenció d'accidents es té en compte la perspectiva de gènere.
- Determinar el compromís de l'Ajuntament per abordar i solucionar les situacions que afectin la dignitat dels seus treballadors i treballadores.

Pla d'acció

L'objectiu general del II Pla d'igualtat d'oportunitats és promoure canvis organitzatiu que possibilitin que les dones i els homes puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, l'Ajuntament de Barcelona planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els objectius específics i accions següents:



Objectius

- Integrar en la cultura de l'Ajuntament de Barcelona el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
- Augmentar la presència de dones en llocs de direcció.
- Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadors i les treballadores municipals.
- Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
- Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'Ajuntament.
- Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos, amb perspectiva de gènere.
- Incorporar els mitjans necessaris per executar el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona.
- Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Integrar el lideratge polític i executiu del Pla.
- Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les organitzacions proveïdores de l'Ajuntament.
- Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.
- Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts.
- Minimitzar la segregació vertical.
- Analitzar les causes de la bretxa salarial per raó de gènere.
- Fomentar canvis en l'organització del temps del treball.



- Dotar d'eines per a la comunicació i el llenguatge inclusiu a l'Ajuntament de Barcelona.
- Garantir una implementació efectiva i eficaç del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.
- Garantir una prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.

Accions

Acció 1. Adaptar els sistemes d'informació per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.

Acció 2. Recollir la informació i fer una valoració anual sobre la situació de la plantilla segregada per sexe.

Acció 3. Crear en l'estructura organitzativa un òrgan funcional i dotar-la de les persones i els recursos necessaris per dur a terme el II Pla d'igualtat d'oportunitats.

Acció 4. Dissenyar i executar un Pla de comunicació del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona.

Acció 5. Incloure accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament.

Acció 6. Integrar en la formació del personal directiu la perspectiva de gènere.

Acció 7. Fer seguiment de l'ús del llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere per part del personal formador en la formació contínua.

Acció 8. Incorporar la perspectiva de gènere en projectes municipals d'impacte intern.

Acció 9. Iniciar i mantenir un treball sobre igualtat amb els responsables de recursos humans de l'Ajuntament i els organismes autònoms.

Acció 10. Reunions anuals amb les persones responsables de les diferents accions per fer el seguiment de les accions de les quals tenen la responsabilitat d'executar-les.

Acció 11. Revisar i modificar la clàusula relativa a la igualtat d'oportunitats en els plecs de contractació, i fer-ne seguiment.



Acció 12. Crear el Grup de treball de la dona de la Guàrdia Urbana i establir els sistemes de coordinació amb la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Acció 13. Iniciar i mantenir un treball sobre igualtat en col·laboració amb el cos SPEIS.

Acció 14. Establir els criteris que assegurin la neutralitat, des d'un punt de vista de gènere, de les proves selectives i de les eines que s'hi utilitzen.

Acció 15. Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció.

Acció 16. Estudiar, amb perspectiva de gènere, l'aplicació d'accions positives legalment possibles en els processos de selecció i promoció.

Acció 17. Dur a terme les recomanacions de l'estudi entorn l'aplicació d'accions positives en els processos de selecció i promoció.

Acció 18. Proposar l'aprovació d'un decret d'alcaldia sobre la paritat en la constitució del equip gerencial municipal que es derivi després de les eleccions municipals.

Acció 19. Realitzar un anàlisi de les bretxes salarials a nivell global de l'Ajuntament de Barcelona i els organismes autònoms i ens instrumentals

Acció 20. Elevar a la Mesa general les propostes sobre igualtat que es consideri que poden afectar o modificar les condicions de treball que poden ser susceptibles o no d'estar recollides a l'Acord de condicions.

Acció 21. Dissenyar i concretar una estratègia de comunicació dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista.

Acció 22. Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.

Acció 23. Redactar i difondre el consens organitzatiu adoptat sobre l'ús de llenguatge inclusiu.

Acció 24. Dotar de les eines i coneixements necessaris a les persones responsables de donar resposta a les possibles denúncies internes per assetjament sexual o per raó de sexe.



Acció 25. Avaluar el procés d'aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.

Acció 26. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció dels riscos laborals.

Acció 27. Completar les avaluacions de riscos psicosocials iniciades al 2013.