

PLA
D'IGUALTAT
2009 / 2011



Institut Municipal
Serveis Personals
Badalona

“a l'insp iguals”

Primera sessió informativa a totes les persones treballadores de l' insp (juny 2010)
agent d'igualtat: dora.martinez@inspbdn.cat

- L'agent d'igualtat
- Els 10 àmbits de treball
- Les fases del pla
- La comissió d'igualtat
- El context del pla
- Els objectius generals i específics
- L'eix transversal
- Què s'ha fet?
- Quina informació queda per recollir?
- Què queda per fer?
- Fonts bibliogràfiques



>> l'agent d'igualtat

En l'àmbit municipal específicament seria:

- ✓ **A**nalitzar la situació actual de les persones que configuren l'entitat per tenir una visió global a partir de la qual planificarà i treballarà.
- ✓ **C**oordinar la planificació d'actuacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.
- ✓ **C**oncebre, elaborar, desenvolupar, fer el seguiment i avaluar projectes, programes i accions que es portin a terme dins l'entitat relatives a la igualtat d'oportunitats i derivades directament del pla previst.
- ✓ **O**rientar, acompanyar i assessorar per tal de facilitar la introducció i el desenvolupament de polítiques de gènere als diferents àmbits l'entitat.
- ✓ **G**enerar dinàmiques de treball perquè totes les persones de l'entitat també puguin intervenir.
- ✓ **F**ormar en clau de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- ✓ **S**ensibilitzar d'una manera continuada.

*La subvenció de la Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Direcció general d'igualtat d'oportunitats, permet que una persona amb la formació i l'experiència demanada treballi durant un any 2010 com agent d'igualtat. **A Barcelona 26 empreses van sol·licitar la subvenció per incloure la figura de l'agent d'igualtat, es van atorgar 18 subvencions al 2009.***

>> 10 àmbits d'intervenció

- **1.- Gestió organitzativa igualitària.** Promoure una gestió organitzativa que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica tota la organització en el seu impuls i la seva consolidació.
- **2.- Participació i implicació del personal.** L'empresa implica tot el seu personal en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals del personal. En cada cas, cal garantir que tot el personal coneix i participa d'aquestes polítiques.
- **3.- Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.** L'empresa vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no vehiculen cap element sexista.
- **4.- Participació igualitària en els llocs de treball. Selecció, Estructura, Promoció, Formació.** L'empresa evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sobrerepresentada.
- **5.- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat.** L'empresa actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (40/60 de cada sexe), tenint en compte les diferents competències professionals.

>> 10 àmbits d'intervenció

- **6.- Conciliació de la vida personal i laboral.** L'empresa posa en marxa accions per tal d'avançar cap a una nova organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com a dones i s'evidencia que ambdós s'hi acullen.
- **7.- Prevenció de salut i riscos laborals.** L'empresa analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores. Actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.
- **8.- Igualtat retributiva.** L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.
- **9.- Condicions laborals igualitàries.** L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte totalment igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).
- **10.- Mobilitat.** L'empresa promou mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència d'una treballadora o un treballador a l'empresa.

>> fases i temporalització

EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I CONCILIACIÓ A L'IMSP

fase 1

- ✓ Iniciativa. **EL COMPROMÍS**
- ✓ Investigació. **LA DIAGNOSI**

maig 2009
novembre 2009 – abril 2010

fase 2

- ✓ Identificació. **EL DISSENY**

maig – juliol 2010

fase 3

- ✓ Implantació. **LA IMPLANTACIÓ**

setembre 2010

fase 4

- ✓ Indicadors. **L'AVALUACIÓ I SEGUIMENT**
- ✓ Innovació. **LA MILLORA**

des de la fase 1



"a l'imsp iguals"

La Gerència proposa: **6 persones.** 3 homes i 3 dones

El Comitè de centres proposa: **4 persones.** 2 homes i 2 dones

El Comitè d' escoles proposa: **2 persones.** 1 home i 1 dona

Rafael Almansa _ Mestre Escola Llevant

Dani Arellano _ Director Escola Can Barriga

Jou Talarn _ T.G.M. Ajuntament de Badalona

Vicenç Avalós _ Aux. Administratiu Manteniment

Montserrat Brugada _ Administrativa Gerència

Eloi Calvo _ Cuidador S .H. J. Padrós

Imma Font _ Directora CSMIJ Nord

Paco Mazuelas _ Oficial d'oficis Escola Can Barriga

Anna Mingorance _ Administrativa Gerència

Mari Morales _ Educadora Social S. H. J. Padrós

Mercè Torrents _ Mestra Centre Maregassa

Imma Violant _ Cap d'unitat S. A. D.

Martí Rovira _ Gerent

Dora Martínez _ Agent d' igualtat Gerència

Està formada per representants designats per la direcció de l'empresa i representants de les persones treballadores, de forma paritària al 50%, amb objectivitat i agilitat per prendre decisions.



"a l'imsp iguals"

la llei orgànica 3/2007 de 22 de març

Reconeix el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, i fomenta una major corresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les obligacions familiars.

- ✓ **Definició de conflicte.** Conseqüència o resultat atribuït a un determinat comportament d'una o varies persones que es viu com inacceptable per la persona a qui afecta.
 - Tipus de conductes (motora, verbal, emocional, cognitiva), dins les organitzacions.
- ✓ **Etaques del cicle vital.** Teoria del desenvolupament cognitiu. (Piaget)
 - Període de festeig
 - Constitució de parella
 - Naixement de fills/es
 - Adolescència de fills/es
 - Independència de fills/es
 - Jubilació
- ✓ **Desenvolupament de la teoria de la personalitat a través de La piràmide de Maslow (i altres autors posteriors)**
 - Factors d'èxit i fracàs en funció dels estats diferencials de les persones. Els trets comuns d'aquestes teories de la personalitat són: motivació, estrès i frustració.

la llei orgànica 3/2007 de 22 de març

Reconeix el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, i fomenta una major corresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les obligacions familiars.

- ✓ **Desenvolupament d'un determinat model d'organització (IESE) Modelos EFR i paradigmas de empresa.**
 - **Mecanicista.** Concepció del treball en funció del temps que dedica el personal. Resultats mesurables
 - **Psicològic.** Acomplir funcions i tasques concretes. La persona està satisfeta amb la tasca que aprèn i que fa
 - **Antropològic.** Fomenta arribar a objectius comuns de les persones treballadores dins l'entitat.

*IESE. Escola de negocis de la Universitat de Navarra
EFR. Empresas Familiarmente Responsables*

>> els objectius

Objectiu general i específics del Pla

Facilitar a l'IMSP l'evolució cap al model organitzatiu antropològic

- ✓ **A**nalitzar l'estat de l'empresa en matèria d'igualtat.
- ✓ **C**rear una comissió d'igualtat permanent
- ✓ **I**mpulsar polítiques d'igualtat i conciliació a partir de les necessitats reals que s'identifiquin a la diagnosi
- ✓ **I**niciar processos de comunicació transversal
- ✓ **I**niciar i materialitzar canals de difusió interna i externa en matèria d'igualtat

"a l'imsp iguals"

>> els objectius

Objectiu general i específics del **COMPROMÍS**
fase 1 iniciativa. **EL COMPROMÍS**

Assentar les bases per a iniciar la implantació del pla d'igualtat

- ✓ **F**ormalitzar el compromís amb la gerència
- ✓ **A**provar la iniciativa pel Consell d'administració
- ✓ **C**rear la comissió d'igualtat
- ✓ **A**ctivar mecanismes de difusió interna
- ✓ **I**niciar la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat

Objectiu general i específics de la DIAGNOSI

fase 1 investigació. **LA DIAGNOSI**

Identificar la situació de l'IMSP en matèria d'igualtat d'oportunitats

- ✓ **I**dentificar els principals problemes a resoldre i establir àmbits prioritaris d'actuació.
- ✓ **P**roporcionar un punt de referència a partir del qual dissenyar mesures.
- ✓ **P**roporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de la plantilla.
- ✓ **I**dentificar l'existència de desavantatges o discriminacions per raó de sexe.
- ✓ **S**ervir de base per establir prioritats i definir els objectius del pla d'igualtat.
- ✓ **I**dentificar les potencialitats de la plantilla.
- ✓ **I**mplicar tot el personal en el desenvolupament del pla.
- ✓ **I**nformar a la web.

>> els objectius

Objectiu general i específics del DISSENY

fase 2 identificació. **EL DISSENY**

Dissenyar accions concretes per fer realitat el pla d'igualtat

- ✓ **I**dentificar les situacions discriminatòries més evidents, segons els resultats de la diagnosi per concretar accions.
- ✓ **A**tendre als indicadors bàsics d'igualtat que proposa el Departament de Treball.
- ✓ **D**issenyar una Base de Dades que reculli, actualitzi i millori la major part de la informació extreta a la diagnosi.

Intern

- Nota informativa
- Sessions de grup
- Accions formatives
- Accions informatives
- Consulta de documentació escrita
- Qüestionaris
- Entrevistes

Extern

- Informació a la web
(de moment)
www.imsp.cat



"a l'imsp iguals"

- ✓ **E**laborat un document únic amb el contingut inicial i les modificacions del Conveni de centres i d'escoles.
- ✓ **S**'han treballat els estatuts.
- ✓ **C**onsultat la memòria 2008.
- ✓ **S**'han consultat actes de les reunions d'àmbits i grups de treball de tot el 2009 i en alguns casos del 2008.
- ✓ **W**eb.
- ✓ **R**evista.
- ✓ **D**ocumentos de la intranet, documentació sobre seguretat i salut laboral, diversos protocols d'actuacions, pla anual, formació i relació de llocs de treball.
- ✓ **R**eunions de coordinació amb el gerent i personal d'altres departaments.

S'ha treballat la participació de les persones, el llenguatge i s'han informatitzat les dades extretes d'aquestes fonts per donar resposta a la diagnosi.

- **D**ades que no estan registrades i que ajuden a conèixer el capital humà que hi ha a l'empresa.
- **D**ades sobre conciliació per a poder tenir informació de la realitat de les persones que treballen a l'entitat.
- **D**ades sobre la percepció de la feina diària i de l'organització.

Aquestes dades es recolliran en un qüestionari individual (DNI associat a un codi intern, confidencial del pla d'igualtat) i només es faran públics els resultats a nivell general.



"a l'imsp iguals"



- **C**onsensuar les mesures a implantar amb el gerent i la comissió d'igualtat.
- **P**resentar les mesures .
- **I**mpartir accions formatives en perspectiva de gènere.
- **A**valuar l'impacte de les accions.



>> fonts bibliogràfiques

- *Hacia la CONCILIACIÓN de la vida laboral, familiar y personal.* Guia de buenas prácticas de la empresa flexible. 2007. IESE. Núria Chinchilla, Consuelo León.
- *Guia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.* IESE. Núria Chinchilla, Margarita Mayo, Esther Sánchez.
- *Totes i tots per una bona feina.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *10 perquè per la igualtat.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *Les 6 "i" de la igualtat.* Mètode de gestió de la igualtat d' oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *Indicadors d' igualtat per a les empreses.* Generalitat de Catalunya.
- *Recull de termes Dones i Treball.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *Les 6 "C" de la Conciliació.* Mètode de gestió del temps a l' empresa. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *Experiències el l' organització del temps de treball a les empreses de Catalunya.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.
- *Dones i Treball.* Publicació estadística del Departament de Treball Anuari 2008. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.