



Ajuntament
Sant Andreu de la Barca

Auditoria Pla d'Igualtat





Auditoria Pla d'Igualtat

Sumari

1. PLA D'IGUALTAT	4
1.1. IMPLANTACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT	4
1.1.1. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ	5
1.1.2. PARTICIPACIÓ I CONSULTA	5
1.1.3. ESTABLIMENT D'OBJECTIUS I METES	5
1.1.4. DESENVOLUPAMENT DE MESURES I ACCIONS	5
1.1.5. IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	5
1.1.6. SENSIBILITZACIÓ I EDUCACIÓ	5
1.1.7. RENDICIÓ DE COMPTES I TRANSPARÈNCIA	6
2. SITUACIÓ A FEBRER 2024	7
2.1. SITUACIÓ FEBRER 2024	7
3. ELABORACIÓ, IMPLEMENTACIÓ I APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	9

1. Pla d'igualtat

1.1. Implantació dels Plans d'Igualtat

La Implantació dels Plans d'Igualtat als ajuntaments ha experimentat canvis significatius des que es va publicar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta Llei va ser un pas important per promoure la igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració i de les empreses en establir l'obligatorietat d'elaborar, aprovar i aplicar plans d'igualtat.

Amb el temps, s'han produït canvis en la legislació per reforçar aquesta obligatorietat. Per exemple, es va aprovar el Reial decret llei 6/2019, que estableix que les empreses i institucions públiques amb més de 50 treballadors estan obligades a elaborar un Pla d'Igualtat.

Amb els Plans d'Igualtat els ajuntaments han après a adaptar-se als canvis socials i a les noves demandes del mercat laboral. Cada vegada hi ha una major consciència sobre la importància de la diversitat i la inclusió en els llocs de treball, la qual cosa ha afavorit la implementació de mesures per garantir una major igualtat de gènere.

Tanmateix, encara hi ha reptes importants per aconseguir una igualtat de gènere real en l'àmbit laboral, com ara la bretxa salarial, la manca de representació de les dones en llocs directius i altres formes de discriminació. Els Plans d'Igualtat continuen sent una eina clau per abordar aquests desafiaments i treballar cap a una societat i un mercat laboral més justos i igualitaris.

Un Pla d'Igualtat és un document estratègic que estableix mesures i accions concretes per a promoure la igualtat de gènere i eliminar la discriminació per raó de gènere en un entorn específic. Implica una sèrie de passos i consideracions:

1.1.1. Diagnòstic de la situació

Abans de crear un Pla d'Igualtat, l'ajuntament necessita avaluar la situació actual en termes d'igualtat de gènere. Això implica recopilar dades sobre la representació d'homes i dones en diferents àrees, així com identificar possibles desigualtats i àrees de millora.

1.1.2. Participació i consulta

És fonamental involucrar les parts interessades, incloent-hi les dones i les organitzacions de la societat civil que treballen en temes d'igualtat. La participació activa i la consulta amb aquestes parts són essencials per entendre les necessitats i preocupacions específiques de les dones a la comunitat.

1.1.3. Establiment d'objectius i metes

Basant-se en el diagnòstic i la consulta, l'ajuntament ha d'establir objectius i metes clares i assolibles per millorar la igualtat de gènere en diferents àrees, com ara ocupació, educació, participació política i accés a serveis públics.

1.1.4. Desenvolupament de mesures i accions

El Pla d'Igualtat ha d'incloure mesures concretes i accions específiques que es duran a terme per assolir els objectius establerts. Aquestes mesures poden incloure polítiques d'igualtat en l'ocupació, programes de formació i sensibilització, campanyes de conscienciació, entre altres.

1.1.5. Implementació i seguiment

Un cop el Pla d'Igualtat està en marxa, és important implementar les mesures planificades i fer un seguiment regular per avaluar-ne l'efectivitat. Això implica recopilar dades, monitoritzar el progrés i ajustar les accions segons sigui necessari.

1.1.6. Sensibilització i educació

A més de les mesures concretes, és important sensibilitzar la comunitat sobre qüestions d'igualtat de gènere i educar sobre els drets i la importància de la igualtat a la societat.

1.1.7. Rendició de comptes i transparència

L'ajuntament ha de ser transparent quant a les seves accions i resultats. Això implica informar regularment a la comunitat sobre el progrés realitzat i ser responsable davant els ciutadans pel compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.

En resum, un Pla d'Igualtat implica enfocament integral i proactiu per abordar les desigualtats de gènere en un context municipal, amb l'objectiu de crear una comunitat més equitativa i justa per a totes les persones, independentment del seu gènere.

2. Situació a febrer 2024

2.1. Situació febrer 2024

Des de l'entrada en vigor de la Llei 6/2019, que obliga a l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca a elaborar, aprovar i aplicar un Pla d'Igualtat, el Govern municipal no ha posat els recursos tècnics ni econòmics necessaris per disposar d'un Pla d'Igualtat.

La inexistència d'un Pla d'Igualtat de l'Ajuntament evidencia una manca de voluntat política per complir amb la Llei, i també una renúncia de la institució a jugar el seu paper d'exemple per a la societat en el fet de garantir el desplegament efectiu de polítiques d'igualtat reals cap a la ciutadania.

Finalment, no disposar del Pla d'Igualtat té efectes pressupostaris importants per l'Ajuntament. Això és degut al fet que les administracions supramunicipals introdueixen en moltes convocatòries l'obligatorietat de disposar d'un Pla d'Igualtat com a requisit indispensable per poder accedir a programes i subvencions. Alguns exemples de finançaments als quals l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca no s'ha pogut presentar han estat:

- Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes: Convocatòria per a la concessió de subvencions, en règim de concurrència competitiva, als ajuntaments, consells comarcals i mancomunitats de municipis per finançar les despeses derivades d'accions per a la prevenció de les violències masclistes. Subvenció de 7.356.698,94 euros, a repartir dins del marc de la concurrència competitiva, amb un finançament del 100% del projecta presentat.
- Generalitat de Catalunya. Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural. Subvenció en Àmbit 2: Execució de projectes de la base

3.1 de l'Ordre ACC/27/2023. Aportació de 300.000,00 euros subvencionats al 80% per a municipis entre 20.000 i 50.000 habitants.

- Generalitat de Catalunya. Subvencions del Programa de Treball i Formació per a Joves tutelats i ex-tutelats. Import total convocat de 4.966.984,92 euros per la línia de subvenció a les administracions locals de Catalunya.

3. **Elaboració, implementació i aprovació del Pla d'Igualtat**

La Junta de Govern Local del dia 5 de març va aprovar l'inici del procediment administratiu per realitzar el contracte menor de serveis per a l'elaboració i implementació d'un pla d'igualtat intern a l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca. El pressupost màxim del contracte és el següent: 14.883€ IVA inclòs.

L'objecte del contracte és la contractació de serveis professionals d'una empresa externa per a l'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat intern en l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca. Es considera que la realització d'aquest contracte és necessària en funció de donar compliment a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la resta de normes i documents de referència a escala catalana, estatal i europea.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, ha d'incloure:

- a)** Una fase de compromís, un tipus d'obligació o acord que l'ens adquireix respecte al compliment del principi d'equitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats. Aquesta fase implica la capacitat, per part de l'organització, de complir amb les polítiques i mesures d'igualtat que s'estableixen, tot assumint la responsabilitat de la seva execució.
- b)** L'elaboració d'una diagnosi, que reculli i analitzi la informació disponible per tal d'aclarir i donar visibilitat a la situació actual en matèria d'igualtats

d'oportunitats de la corporació, detectar situacions que calgui millorar o corregir i assenyalar aspectes positius que cal potenciar. Aquesta fase de diagnosi s'ha de fer per mitjà d'un procés participatiu, tenint en compte tots els agents que treballen a l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca o que formen part de la seva estructura, amb reunions de grup, enquestes i entrevistes.

El procés ha de considerar mètodes quantitius i qualitius, tenint en compte, almenys, els següents àmbits d'anàlisi:

- Cultura d'igualtat de gènere.
- Gestió organitzativa, distribució i característiques del personal.
- Accés, formació i desenvolupament professional.
- Condicions laborals.
- Prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.
- Conciliació i ordenació del temps de treball.
- Llenguatge, imatge i comunicació.

- c)** Fase de planificació i difusió, per organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps i espai. S'han d'establir les mesures a implementar a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

En aquesta fase, l'Ajuntament ha de donar a conèixer el Pla d'Igualtat intern a través dels diferents canals de comunicació de la corporació, tant interns com externs.

- d)** Fase d'implementació o execució. Durant aquesta fase s'implementen les accions previstes, seguint el calendari pautat, realitzant-ne un seguiment continuat, a través d'indicadors establerts prèviament.
- e)** Fase d'avaluació, on s'analitzen els resultats obtinguts. Implica fer un seguiment del grau de desenvolupament de les mesures establertes, dels resultats assolits amb relació als objectius prèviament traçats i de l'impacte global del Pla d'Igualtat intern.

El juny de 2024 l'Ajuntament va adjudicar a la Fundació Ferrer i Guàrdia l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, per un import de 12.154€ i una durada del contracte de 6 mesos.

La Fundació Ferrer i Guàrdia ha acreditat que les persones que elaboraran el Pla disposen de la titulació de Llicenciat/da o Graduat/ada en l'àmbit de les Ciències Socials (psicologia, treball social, antropologia, sociologia, ciències polítiques, etc.) i disposar de formació complementària en l'àmbit de gènere i LGTBI de 90 h experiència en aquests àmbits de dos anys. També ha acreditat experiència en l'elaboració de Plans d'Igualtat Interns en administracions públiques de més de 100 treballadors.