

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'IMSS

imsst

INSTITUT MUNICIPAL
DE SERVEIS SOCIALS
DE TARRAGONA

GENERAINNOVACIÓ
Consultoria i Formació



PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'IMSS

DIAGNOSI

PLA D'ACCIÓ

FITXES
D'AVAUACIÓ

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'IMSS

ÀMBITS
D'ACTUACIÓ

- ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
- ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT
- ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA
- ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES
- ÀMBIT V CONDICIONS LABORALS
- ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
- ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
- ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
- ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ÀMBIT I. POLÍTICA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Totes les persones responsables que han respost al qüestionari i el 87,9% de les dones i 77,7% dels homes de la plantilla, consideren que a l'organització es fomenta la igualtat d'oportunitats i de gènere.

Un 84,2% de les persones de la plantilla de l'IMSS que han contestat al qüestionari creuen que existeix la igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats a l'organització (85% de les dones i 77,8% dels homes).

Les persones de la plantilla, tenen un coneixement generalitzat adequat sobre la igualtat de gènere.

Quatre de les dones responsables afirmen haver rebut formació en gènere en la seva àrea o departament, qualificant aquesta com a satisfactòria.

Les persones responsables, amb independència de si han rebut formació en matèria de gènere o no, creuen que necessiten rebre més formació.

El 66,7% de les persones de la plantilla que han respost al qüestionari (63,6% de les dones, 77,7% dels homes i persona no binària) afirmen haver rebut formació en perspectiva de gènere, respecte un 34,2% (36,3% de les dones i 33,3% dels homes) que afirmen no haver rebut formació.

ÀMBIT I. POLÍTICA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

PUNTS FORTS

Totes les persones responsables de l'IMSS afirmen que apliquen la perspectiva de gènere en el treball diari i que ho fan de la següent manera:

- Amb els recursos que tenim de la formació adquirida.
- En el llenguatge.
- Formació i recursos.
- Normativa, convenis, etc.
- Utilització d'un llenguatge no sexista.

Pel que fa a les persones de la plantilla que han respost al qüestionari, el 77,6% afirmen que apliquen la perspectiva de gènere en el seu treball diari, representant el 75,7% de les dones, el 88,8% dels homes i la persona no binària.

A excepció d'una dona responsable, la resta de les persones responsables dels diferents departaments de l'IMSS, creuen que l'elaboració i implementació d'un pla de gènere i igualtat d'oportunitats és necessari.

ÀMBIT I. POLÍTICA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀREES DE MILLORA

L'IMSS no disposa d'un pla d'igualtat previ.

L'IMSS no disposa d'un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.

L'organització no ofereix formacions internes, sinó que aquesta s'acull a aquelles que es fan des de l'àrea de polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Tarragona.

Les diverses formacions que s'han realitzat l'any 2022 no van dirigides a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització sinó més aviat a la intervenció que es fa des del desenvolupament de l'activitat laboral.

El 71,4% de les persones responsables enquestades, afirmen que des del seu departament no es desenvolupen actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

PUNTS FORTS

Des de l'IMSS es disposa de l'Equip Socioeducatiu d'Atenció a la Violència Masclista (ESVIOM) per a l'atenció de dones i els seus fills i filles víctimes de violència masclista. Aquest és un servei específic relacionat amb les tasques laborals que es desenvolupen des de l'IMSS.

Es participa en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats en aquells casos que se'ls hi requereix des del Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD).

D'acord amb la informació facilitada per l'organització, es realitza un registre de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries. Aquestes, a més a més, son analitzades a posteriori per tal d'elaborar informes i memòries sobres les atencions i serveis de l'IMSS.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

ÀREES DE MILLORA

El 63,6% de les dones, el 44,4% dels homes i la persona no binària que han respost al qüestionari, exposen que a la seva àrea/departament els formularis, les instàncies i les sol·licituds no estan desagregades per gènere.

El 57,6% de les dones, el 66,6% dels homes i la persona no binària que han respost al qüestionari exposen que a la seva àrea/departament les memòries de servei, projectes i estudis les dades no estan desagregades per gènere.

Si bé s'inclouen clàusules de gènere en les licitacions i contractes amb les empreses proveïdores, concessionaris i contractades per l'entitat i manquen clàusules d'avaluació de les determinacions en matèria de gènere determinades a les empreses licitadores i/o a les adjudicatàries.

D'altra banda, d'acord amb la informació recollida per la propi IMSS, no es té en compte la igualtat de gènere amb les empreses proveïdores, concessionaris i contractades per l'entitat.

ÀMBIT III. ÚS 'DUN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA

PUNTS FORTS

No s'ha detectat llenguatge sexista en la pàgina web.

Només el 34,2% de les persones treballadores que han respost al qüestionari (33,3% de les dones i homes, respectivament, i la persona no binària) consideren que existeixen, bastant i molt elements sexistes en la comunicació i en la documentació de IMSS.

Únicament el 27,7% de les persones treballadores que han respost al qüestionari, sent totes elles dones, creuen que des de l'IMSS no hi ha una aposta per l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista amb els grups d'interès.

ÀMBIT III. ÚS 'DUN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA

ÀREES DE
MILLORA

L'organització no disposa de cap guia per l'ús no sexista ni discriminatori del llenguatge, així com tampoc han rebut formació en aquesta matèria d'acord amb la informació facilitada per l'organització.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

ÀREES DE MILLORA

L'any 2021, la plantilla de l'IMSS estava formada per un total de 167 persones, de les quals només el 17% són homes (28) i el 83% són dones (139). Si bé les dades mostren l'elevada feminització de la plantilla, aquestes no descriuen una situació única de l'organització, sinó que el sector dels serveis socials esdevé un sector altament feminitzat.

El 74,2% de les persones treballadores ocupen tres llocs de treball: treballador/a social, educador/a social i auxiliar administratiu/iva. Si desagreguem la informació per gènere, el 75% de les dones i el 67,8% dels homes aglutinen aquests llocs de treball.

Quan als llocs de responsabilitat, s'observa que, si bé els càrrecs intermedis tots són ocupats per dones, en el cas de la gerència aquesta és ocupada per un home.

El 69,7% de les dones, el 88,9% dels homes i la persona no binària creuen que no hi ha una representació equilibrada entre dones i homes a IMSS.

El 53% de les dones, el 44% dels homes i la persona no binària, afirmen que no es desenvolupen accions per tal de corregir la subrepresentació i/o sobrerepresentació de dones i homes en els diferents departaments. El 46,9% de les dones, el 66,6% dels homes i la persona no binària consideren que no hi ha una representativitat equilibrada de dones en el càrrecs directius i/o de responsabilitat.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

PUNTS FORTS

Les persones de la plantilla que han respost al qüestionari estan, generalment, satisfetes amb el lloc de treball que ocupen. En aquest sentit, les persones que no estan satisfetes amb el seu lloc de treball són dones (10,6%) i la persona no binària.

Totes les persones de la plantilla estan a jornada completa. En general, totes les persones treballadores enquestades es mostren satisfetes amb l'horari de la seva jornada laboral a excepció de dues dones de la plantilla.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

Fruit dels resultats de l'auditoria retributiva es pot exposar el següent:

- No existeix bretxa salarial a l'IMSS, sinó que aquesta s'explica per casos concrets que no estan associats a valors subjectius, sinó d'altres com l'antiguitat, ocupar un lloc de responsabilitat o bé haver cessat l'activitat laboral a l'organització, amb independència del motiu.
- Les diferències salarials identificades estan condicionades especialment a aquelles persones de la plantilla que no reben retribucions en alguns dels diferents elements retributius fruit d'una baixa voluntària, jubilació, acomiadament o finalització del contracte.
- Quan s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball de l'empresa per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, no s'han detectat diferències retributives associades al lloc de treball, el que implica que no hi ha desigualtats retributives per feines d'igual valor.

El 84,2% de les persones treballadores que han respost a l'enquesta (81,8% de les dones, 100% dels homes i la persona no binària) es mostren satisfetes, bastant satisfetes o molt satisfetes amb la retribució salarial que perceben pel seu treball.

El 88,1%, consideren que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes a IMSS, a excepció d'un 11,84%, tot dones, que creuen que hi ha poca igualtat retributiva intergènere.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

ÀREES
DE
MILLORA

L'IMSS no disposa d'una RLT valorada econòmicament.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PUNTS FORTS

El 90,9% de les dones creuen que s'assegura la igualtat d'oportunitats en els processos selectius (19,7% s'assegura, 27,2% bastant i 43,9% molt), juntament amb el total d'homes (11,1% s'assegura, 22,2% bastant i 43,9% molt) i la persona no binària (s'assegura).

El 83,4% de les dones i un 88,8% dels homes creuen que l'oferta formativa és adequada.

El 89,3% de les dones, el 66,6% dels homes i la persona no binària de la plantilla que han respost al qüestionari, creuen que els horaris de les formacions són adequats, bastant i molt adequats.

A excepció d'un home i dues dones que creuen que hi ha gens o poca igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació, la resta de les persones treballadores de la plantilla, dones, homes i persona no binària, que han respost al qüestionari creuen que hi ha igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació.

A excepció de dues dones, que afirmen que creuen que no hi ha gens o poca igualtat de possibilitats de promoció interna, la resta de les persones de la plantilla que han respost el qüestionari, el 96,9% de les dones, el 100% dels homes i la persona no binària creuen que hi ha una igualtat en les mesures de promoció interna entre homes, dones i el col·lectiu LGTBI.

63 dones i 8 homes han rebut formació en matèria de gènere associada al lloc de treball que ocupen i que aborden les violències masclistes ja sigui de forma genèrica com vers a grups o col·lectius específics de la població.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ÀREES DE MILLORA

En els últims 3 anys s'han contractat 50 dones i 7 homes, el que representa un 88% de dones contractades vers un 12% d'homes. Aquests percentatges, de nou, reforcen la feminització de la plantilla i evidencien la feminització del sector d'activitat.

L'any 2021 ha rebut formació el 69,4% de la plantilla, el 71,9% de les dones i el 57,1% dels homes. No obstant, la formació no es distribueix de forma homogènia entre les persones que formen part de la plantilla sent que respecte el total de dones i homes de la plantilla que han rebut formació (71,9% de les dones i el 57,1% dels homes), un 62% de les dones i un 50% dels homes han rebut més d'una formació, mentre que el 38% de les dones i 50% dels homes restants que han rebut formació només n'han rebut una al llarg del 2021.

Només una treballadora social de l'organització, de l'àrea dels S.S. Bàsics ha rebut formació durant l'any 2021, sent aquesta formació sobre "Plans d'igualtat".

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ÀREES DE MILLORA

Un 40,9% de les dones i un 44,4% dels homes han afirmat conèixer de les diferents mesures de promoció interna, respecte un 59% de les dones, 55,5% dels homes i la persona no binària que les desconeixen.

Pel que fa a les mesures de promoció interna, hi ha cert grau de descontentament, sent que un 32,8% de les persones treballadores (53,4% de les dones, un home i la persona no binària) no es mostren satisfetes per les mesures de promoció interna, respecte un 67,1% de les persones treballadores que estan satisfetes.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

PUNTS FORTS

Un total de 87 dones i 10 homes s'han beneficiat de mesures de conciliació a l'IMSS, sent que 5 homes i 33 dones de la plantilla s'han acollit a més d'una mesura de conciliació durant l'any 2021.

A excepció de 3 dones treballadores, la resta de les persones de la plantilla que han respost al qüestionari afirmen que des de IMSS és promouen les diferents mesures de conciliació.

El 86,8% de les persones de la plantilla que han respost al qüestionari (83,6% de les dones, 88,8% dels homes i la persona no binària) consideren que amb les mesures de conciliació existents poden conciliar vida familiar i laboral.

El 84,5% de les dones, el total dels homes i la persona no binària creuen que les mesures de conciliació vigents a l'empresa són suficients, bastant i molt suficients per a la conciliació de la vida laboral i familiar.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

ÀREES DE MILLORA

Pel que fa a les persones treballadores que no poden conciliar, en el cas de les dones, es produeix en casos de famílies monomarentals (2 dones), famílies nuclears tradicionals (4 dones), parelles sense fills/es tradicional (2 dones), mentre que en el cas dels homes, únicament hi ha un home que afirma tenir una parella sense fills/es i no poder conciliar. Cal dir que, tenint en compte només aquestes persones que exposen no poder conciliar, a excepció de les dues dones i l'home amb parelles sense fills/es, la resta de persones treballadores, totes dones, tenen persones ascendents o descendents a càrrec.

7 de les 10 dones que creuen que les mesures de conciliació existents a l'organització són insuficients (representen el 15,5%), han afirmat tenir dificultats per conciliar amb les mesures de conciliació de l'organització.

Pel que fa a l'existència de mesures específiques en l'entorn digital i la desconexió digital, l'IMSS no disposa de cap mesura concreta.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

PUNTS FORTS

En el Plec de prescripcions tècniques particulars que ha de regir la contractació del servei de prevenció aliè de riscos laborals i vigilància de la salut de l'IMSS, s'estableix l'obligatorietat de prestar assessorament i suport per la implementació i coordinació amb el personal tècnic de l'IMSST o de l'Ajuntament de Tarragona en cas d'activar-se el protocol d'assetjament sexual.

ÀREES DE MILLORA

El Plec de prescripcions tècniques particulars que ha de regir la contractació del servei de prevenció aliè de riscos laborals i vigilància de la salut de l'IMSS no inclou clàusules de gènere quant a la incorporació, per part de l'empresa contractada, de la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere quant a la seguretat i salut, així com els riscos i les patologies que afecten de manera desigual als homes i les dones.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

PUNTS FORTS

L'IMSS està adherit al Protocol d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de l'Ajuntament de Tarragona aprovat l'any 2018.

Pel que fa a la necessitat d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, s'observa com totes les persones treballadores a excepció de 3 dones, creuen que es necessari disposar d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització.

Així mateix, existeix unanimitat entre totes les persones responsables de l'IMSS que han respost al qüestionari, sent que, totes elles pensen que es necessari desenvolupar aquest protocol.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ÀREES DE MILLORA

Quant a l'experiència de situacions de victimització sexual en la plantilla que ha respost al qüestionari, 4 dones i 2 homes afirmen haver sigut víctimes d'assetjament sexual a l'empresa. Pel que fa a aquestes victimitzacions, afirmen haver sigut víctimes per part d'altres treballadors/es (1 dona), persona responsable (1 dona i 1 home) i usuaris/es d'algun servei (2 dones i 1 home).

Pel que fa a la resposta per part de l'organització, totes les dones i un home creuen que l'IMSS no va desenvolupar les mesures adequades davant aquestes victimitzacions sexuals.

Un 68,5% de les persones treballadores que han contestat al qüestionari, el 68,1% de les dones, el 66,1% dels homes i la persona no binària, afirmen no conèixer de l'existència de documentació en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'IMSS.

Des de l'organització no s'ha realitzat cap formació obligatòria per totes les persones de la plantilla així com persones responsables quan al protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Tarragona al qual estan inscrits així com tampoc s'ha fet una difusió activa del protocol per part de l'IMSS, sinó que aquesta està subjecta a l'acció de l'Ajuntament i la voluntat i/o interès de les persones de la plantilla.

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'IMSS

DURADA

4 ANYS: 2023 A 2026

ÀMBITS

9 ÀMBITS D'ACTUACIÓ

NOMBRE ACCIONS

25 ACCIONS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MIG	LLARG
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats			
Comunicació interna i externa del Pla.			
Pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.			
Sensibilitzar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.			
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat			
Desenvolupar o adherir-se a campanyes o projectes que promoguin la igualtat d'oportunitats.			
Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.			
Revisar els requisits dels diversos programes, serveis municipals i ajuts d'acció social des d'una perspectiva de gènere interseccional.			
Consolidar i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en les licitacions públiques i en els contractes menors.			
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria			
Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per a l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva no sexista.			
Utilitzar un llenguatge i una comunicació no discriminatòria.			
Formació en llenguatge , comunicació i imatges no discriminatòries.			
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes			
Establir mesures correctores per evitar la segregació horitzontal.			
Accions positives en contractacions.			
Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació legal de les persones treballadores.			
Àmbit V. Condicions de treball			
Elaboració de la RLT amb valoració econòmica des de la perspectiva de gènere.			

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional		
Incorporar els coneixement en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció.		
Difondre els diversos procediments de promoció interna.		
Elaborar un pla de formació a l'organització que inclogui la perspectiva de gènere.		
Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral		
Difusió de les mesures de conciliació existents.		
Impulsar noves mesures que promoguin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores des d'una mirada d'equilibri dels usos del temps.		
Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.		
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.		
Formació específica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.		
Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere		
Difusió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'Ajuntament de Tarragona.		
Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.		
Impulsar mesures per tal d'analitzar si s'han produït situacions d'assetjament sexual i plantejar mesures correctores a l'organització que redueixin els factors de risc, amb independència que les persones assetjades vulguin denunciar o no.		

ÀMBIT I. POLÍTICA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.	Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla (circulars informatives a través d'e-mail, notícia a Intranet o presentació del Pla a les persones treballadores, de forma interna, i notícies a la web, comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat i notícia a la premsa, de forma externa).
ACCIÓ 2. Pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.	Elaborar un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats amb la finalitat de garantir la implementació i eficàcia d'aquest pla.
ACCIÓ 3. Sensibilitzar i capacitar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.	<p>Realitzar sessions formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, especialment persones amb comandament i responsabilitat a l'entitat.</p> <p>Aquestes formacions s'hauran d'incloure en el pla de formació de la plantilla per tal de garantir no només la igualtat en l'accés a la formació amb independència de l'àrea o departament, sinó a més, promoure una visió transversal i interseccional de la perspectiva de gènere a l'organització garantint la formació de totes les persones treballadores.</p> <p>Així mateix, s'haurà de promoure de forma activa la inscripció i participació de les persones treballadores de l'IMSS a les diverses formacions impulsades per l'Ajuntament de Tarragona que siguin susceptibles d'interès per al la transversalització de la perspectiva de gènere i el desenvolupament del treball diari de les persones treballadores.</p>

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

ACCIÓ 1. Desenvolupar o seguir adherint-se a campanyes o projectes que promoguin la igualtat d'oportunitats.

Dissenyar i difondre campanyes que reivindicuin les dates internacionals senyalades en pro de la igualtat d'oportunitats (8M- Dia Internacional de les Dones, 25N- Dia contra les violències masclistes, 28Juny-Dia pels drets del col·lectiu LGTBIQ+, etc.) o aquelles campanyes, actuacions i/o serveis en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsin des del SIAD o l'Àrea de Feminismes i LGTBIQ+ de l'Ajuntament de Tarragona.

Aquesta acció inclou tant la difusió de totes aquelles campanyes, activitats i/o serveis (jornades d'igualtat, servei de cangur municipal, espais de cures per persones cuidadores, etc.) que vagin dirigides vers la pròpia ciutadania i persones usuàries i siguin impulsades per l'Ajuntament de Tarragona, com aquelles que s'impulsin de forma específica per la pròpia organització, per exemple, davant una detecció de necessitat o fruit de la seva àrea específica de treball (ex. violències masclistes).

ACCIÓ 2. Recollir i analitzar dades desagregades des d'una perspectiva de gènere interseccional.

Recollir i analitzar dades desagregades de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries de serveis, així com de la pròpia entitat en relació a la plantilla i als programes propis de l'organització des d'una perspectiva interseccional.

Modificar formularis i bases de dades i esmenar memòries de serveis, projectes i estudis de l'entitat per usar l'anàlisi desagregada de dades i interpretació des d'una perspectiva de gènere interseccional.

Aquesta acció inclou no només una anàlisi desagregat d'acord amb la variable gènere, sinó la inclusió, sempre que sigui possible, d'altres variables de desigualtat (edat, origen, funcionalitat, cultura, classe social, etc.). Així mateix, l'anàlisi interseccional s'ha de promoure tan en la documentació interna com l'externa, accessible per la ciutadania (ex. Observatori Social d'Inclusió i Acció Comunitària de Tarragona).

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

ACCIÓ 3. Revisar els requisits dels diversos programes, serveis municipals i ajuts d'acció social des d'una perspectiva de gènere interseccional.

Impulsar, fruit d'una formació prèvia, estudis, informes, etc. on es revisin els diversos requisits, criteris de vulnerabilitat, etc. que es tenen en compte per l'accés de la ciutadania als diversos programes, serveis i ajuts d'acció social per tal de reduir els factors de risc que promouen una major situació d'exclusió social especialment en aquells col·lectius sobre els quals interseccionen diverses variables de desigualtat.

Aquesta acció va en la línia del Pla Local de Feminismes i Interseccionalitat de l'Ajuntament de Tarragona aprovat el març de 2022.

ACCIÓ 4. Consolidar i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en les licitacions públiques i en els contractes menors.

Aquesta mesura inclou el següent;

- a) Establir clàusules socials en matèria de gènere en totes les licitacions públiques i en els contractes menors: prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei, valorar les empreses que fomentin la igualtat a la plantilla com que disposin de mesures o plans d'igualtat quan no estan obligades o que tinguin paritat a la plantilla, etc.
- b) Incloure clàusules socials d'avaluació gènere en relació a les determinacions incloses a les licitacions públiques. És a dir, establir de forma clara a les clàusules de la licitació com es comprovaran les determinacions imposades en gènere tant a les persones licitadores com a les persones adjudicatàries i portar a terme aquest seguiment i avaluació de compliment de les clàusules en gènere exigides.

ÀMBIT III. ÚS D'ÚN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA

ACCIÓ 1. Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista.

Elaborar una guia fàcil per un llenguatge no sexista d'obligat compliment per a l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges inclusives, per tal de garantir la incorporació del llenguatge no sexista a tots els departaments, tant pel que fa a la comunicació interna com externa.

ACCIÓ 2. Utilitzar un llenguatge i una comunicació no discriminatòria.

Revisar el llenguatge i les imatges en la comunicació interna (documents i comunicats), i en la comunicació externa (notícies, publicitat, relacions amb empreses, procediments, pàgina web, tríptics de l'empresa) des de la perspectiva de gènere evitant el masculí genèric, evitant rols i estereotips de gènere, expressions sexistes així com estereotips o prejudicis que interseccionin amb d'altres variables de discriminació (origen, nacionalitat, edat, capacitats diverses, etc.).

ACCIÓ 3. Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries.

Realitzar sessions de formació a totes les persones treballadores de l'IMSS per tal de promoure de forma transversal, l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges no sexistes ni discriminatòries.

La finalitat d'aquesta sessió és la formació del personal tenint en compte les característiques de tots els departaments, per tal que l'ús d'un llenguatge i comunicació no discriminatòria s'apliqui tant en la documentació interna (memòries, informes, etc.) com en les diverses activitats diàries pròpies de l'activitat laboral i que tenen un impacte directe en la ciutadania.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

ACCIÓ 1. Establir mesures correctores per evitar la segregació horitzontal.

Establir mesures correctores per corregir la subrepresentació o sobrerepresentació d'homes i/o dones en els diferents llocs de treball a l'IMSS.
Aquestes mesures poden anar dirigides a promoure, per exemple, la mobilitat i promoció interna de la plantilla cap a zones més feminitzades i/o masculinitzades a través d'accions positives.

ACCIÓ 2. Accions positives en contractacions.

Fomentar la contractació d'homes en les àrees més feminitzades mentre existeixi la segregació horitzontal detectada a través d'accions positives en compliment de la normativa vigent aplicable.

ACCIÓ 3. Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació legal treballadors/es

Realitzar una sessió formativa anual a la representació legal dels treballadors i treballadores en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere per tal de que la implementin en la vessant sindical, no només quan al desenvolupament d'aquest pla, l'actualització de la legislació vigent, sinó també vers l'impuls de les pròpies accions des d'una perspectiva de gènere.

ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL

ACCIÓ 1. Elaboració de la RLT amb valoració econòmica des de la perspectiva de gènere.

Elaborar i aprovar la RLT amb valoració econòmica, per gènere, descripció de tasques, funcions, categoria professional, retribucions i complements, des d'una valoració objectiva.

Si bé, després del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, s'estableix la obligatorietat que aquesta definició de llocs de treball i valoració econòmica corresponent es realitzin des de la perspectiva de gènere i s'incorporin al Pla d'igualtat. Per tant, tenint en compte que l'elaboració del present Pla fou posterior a l'elaboració de la RLT, és necessari avaluar mitjançant informe que el document de RLT presentat a l'ajuntament compleix amb la perspectiva de gènere.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

ACCIÓ 1. Incorporar els coneixements en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.	<p>Incorporació de la igualtat de gènere com a matèria avaluable en els processos de selecció de personal.</p> <p>La formació en igualtat de gènere s'haurà de tenir en compte no només quan a l'adequació al lloc de treball (ex. Formació en violència masclista), sinó pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere des d'una mirada transversal e interseccional.</p>
ACCIÓ 2. Difondre els diversos procediments de promoció interna.	<p>Revisar els canals de comunicació i/o publicació existents pel que fa a la promoció interna per tal d'assegurar el coneixement de les persones treballadores i, en cas que sigui necessari, incloure mesures actives de difusió que garanteixin el coneixement de les persones treballadores pel que fa als espais de publicació de les ofertes i procediments oberts.</p> <p>Així mateix, també es pot realitzar una auditoria interna per tal d'identificar els factors de descontentament de les persones de la plantilla pel que fa als diversos criteris i/o mesures de promoció interna existents.</p>
ACCIÓ 3. Elaborar un pla de formació a l'organització que inclogui la perspectiva de gènere.	<p>Incorporació en el pla de formació de l'IMSS la formació en matèria de gènere per a totes les persones treballadores responent a l'Acció 3 de l'Àmbit I.</p> <p>Es proposen algunes temàtiques que esdevenen imprescindibles per la integració de la perspectiva de gènere de forma transversal a l'organització.</p> <p>Així mateix, tenint en compte l'interès de les persones treballadores exposades a través del qüestionari es suggereix incloure una bústia de suggeriments on les persones de la plantilla puguin proposar les diverses temàtiques de les formacions d'acord amb les necessitats que detectin en el seu lloc de treball o bé els seus interessos.</p>

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

ACCIÓ 1. Difusió de les mesures de conciliació existents.

Dissenyar una estratègia comunicativa amb la informació de les mesures de conciliació a les que tenen dret les persones treballadores a través de circulars informatives, intranet, via e-mail, díptics informatius, etc., així com del procés per a la seva sol·licitud.

La difusió haurà d'incloure totes aquelles mesures que estan regulades a l'estatut de les persones treballadores, al propi conveni així com d'acord amb l'establert en l'article 38 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual.

ACCIÓ 2. Impulsar noves mesures que promoguin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores des d'una mirada d'equilibri dels usos del temps.

Aquesta mesura té la finalitat de millorar la conciliació de les persones treballadores posant en el centre l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. La finalitat d'aquesta acció és promoure una distribució saludable i equitativa dels usos del temps per tal de millorar la productivitat a l'organització.

Algunes de les mesures que es proposen, i que no tenen caràcter excloent, són les següents:

- Realització d'una enquesta anual a la plantilla, elaboració i difusió de mesures per tal d'afavorir el dret a la desconexió digital, adopció de mesures, realització de xerrades i/o taller, etc. que promoguin una millor organització del temps de treball a les organitzacions, difusió interna d'activitats municipals o realització per part de l'IMSS d'activitats que impulsin la salut i el benestar de les persones treballadores, etc.

ACCIÓ 3. Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.

Impulsar sessions formatives i xerrades per tal de fomentar la corresponsabilitat entre les persones treballadores per tal de promoure una cultura a l'organització on es deconstrueixin els estereotips i rols de gènere quant a la divisió sexual del treball, així com pel que fa a una distribució saludable i equitativa dels usos del temps. La implementació d'aquesta acció es pot realitzar a través de la difusió de les xerrades i activitats impulsades en l'àmbit municipal.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 1. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.

Promoure que l'empresa externa que gestiona la prevenció de riscos laborals integri la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la seva activitat (Pla, enquestes, recollida de dades, etc.). La incorporació de la perspectiva de gènere implica el següent:

a) Detectar les possibles diferències entre gèneres en relació als riscos laborals, en concret, aquells riscos derivats dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats, tenint en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals, així com l'impacte dels cicles de vida de les dones i les malalties prevalents en relació amb els llocs de treball, etc.

b) S'haurà de tenir en compte el previst en la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en l'article 12.2., on s'estableix l'obligatorietat que les empreses hagin d'incloure en les valoracions de risc dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual com un risc laboral concurrent, havent de formar i informar a les seves treballadores.

ACCIÓ 2. Formació específica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.

Realitzar sessions formatives en perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals per a les persones responsables de la prevenció dels riscos laborals de l'empresa.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ACCIÓ 1. Difusió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'Ajuntament de Tarragona.

Donar a conèixer el protocol d'assetjament tan de forma interna (penjat a la Intranet, llibret a disposició de tot el personal amb missatges a la vista en els edificis o el mobiliari, inclusió en el manual d'acollida de l'entitat, etc...) com externa (penjat a la web, informació empreses externes, missatges a la vista en els equipaments de l'organització, etc...) fent-lo visible de forma immediata i obligatòria.

La difusió del seu contingut s'haurà de realitzar de forma activa per tal de garantir el coneixement informat de totes les persones de la plantilla com de les persones usuàries per tal, no només d'oferir instruments de protecció davant les diferents situacions d'assetjament, sinó també valorar l'efecte preventiu d'aquest, per exemple, en els espais d'atenció a les persones usuàries.

ACCIÓ 2. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

Realitzar formació sistemàtica per a la plantilla en relació al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Aquesta actuació inclou la formació de caràcter obligatori per a totes les persones de la plantilla i persones responsables de l'IMSS, garantint no només el coneixement de les conductes il·lícites, sinó també els procediments per denunciar aquestes conductes, així com la difusió activa per tal de promoure la participació en aquelles sessions impulsades per l'Ajuntament de Tarragona en aquesta matèria.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ACCIÓ 3. Impulsar mesures per tal d'analitzar si s'han produït situacions d'assetjament sexual i plantejar mesures correctores a l'organització que redueixen els factors de risc, amb independència que les persones assetjades vulguin denunciar o no.

Impulsar actuacions a l'organització (auditoria, enquestes, bústia de suggeriments, etc.) que permetin identificar si s'han produït situacions d'assetjament, de la naturalesa que sigui, a l'organització, així com identificar els factors de risc existents que pugin derivar en aquestes. Per la implementació d'aquesta acció es podrà comptar amb l'empresa de prevenció de riscos laborals, si s'escau, o bé amb la Comissió Tècnica d'Igualtat del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

L'organització haurà d'implementar mesures correctes per tal de reduir els diversos factors de risc, necessitats o situacions d'assetjament detectades.

MOLTES GRÀCIES!



imsst
INSTITUT MUNICIPAL
DE SERVEIS SOCIALS
DE TARRAGONA

GENERAINNOVACIÓ
Consultoria i Formació