

1. Presentació

L'Ajuntament de Roses està totalment alineat amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre els membres que en formen part. Per aquest motiu, i per responsabilitat social enfront de les demandes i inquietuds actuals presents a la nostra societat, presentem aquest PLA D'IGUALTAT a l'ajuntament d'acord amb la normativa legal aplicable.

Un cop aprovat el Pla, s'implementarà durant les setmanes vinents, incloent-hi el resultat de diferents fases de recollida i estudi de dades, diagnòstic de la situació real i actual de l'empresa i el posterior disseny d'un PLA D'IGUALTAT personalitzat i adequat a les necessitats de l'Ajuntament de Roses, amb les mesures concretes a dur a terme.

Per a la realització d'aquest PLA D'IGUALTAT és vital comptar amb el compromís d'aquest ajuntament i amb la participació de tots els treballadors i treballadores que en formen part i, per aquest motiu, es valora l'aportació de tothom per tal d'assolir l'èxit d'aquesta acció.

Per acabar, agrair per avançat el temps que es dedicarà i la predisposició i col·laboració de tothom en benefici d'aquesta millora amb projecció tant interna com externa, especialment a la Comissió d'Igualtat, creada l'any 2021.

Atentament,

Joan Plana Sagué

Alcalde president

2. Procés metodològic

Per realitzar l'anàlisi i el posterior pla, s'ha utilitzat la següent documentació:

- Guia pràctica de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.
- Eina registre retributiu del Departament de Treball, Afers socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.
- RD 901/2020 i RD 902/2020 de 13 d'octubre.
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio d'Igualtat.
- Informació interna de l'empresa.

Les dades per realitzar aquestes anàlisis són relatives a l'any 2020 i 2021 i la recollida de la informació es va fer durant el segon semestre de 2021, realitzant el diagnòstic els mesos posteriors fins a la data de presentació a la Comissió d'igualtat. L'entitat ha comptat amb una consultoria externa, AMB LES PERSONES, per elaborar el Diagnòstic i la redacció final del Pla.

Les dades analitzades corresponen a tot el personal de l'ajuntament, és a dir, tant personal laboral com personal funcionari.

La Comissió d'igualtat i de seguiment es va constituir el 2 de juny de 2021 i està formada per 6 persones, 3 representants de l'ajuntament i 3 persones representant a la part treballadora, cadascuna d'ella representant a les 3 organitzacions sindicals que concorren a la representació legal dels treballadors a l'ajuntament: UGT, CCOO i La Intersindical.

En aquesta primera reunió es va definir també el reglament de la comissió. Adjuntem les diferents actes de reunions als annexos.

3. Diagnosi de gènere

En aquest punt, s'ha desenvolupat el diagnòstic de gènere de la situació a l'ajuntament i, un cop recollida la informació, s'ha organitzat en aquests punts:

- Cultura organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna
- Promoció i desenvolupament
- Retribució

- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació no sexista
- Salut laboral
- Prevenció i actuació sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Aspectes rellevants i a comentar de la diagnosi:

Donat que parlem d'un ens públic, no ens ha de sorprendre l'adherència de la política de Recusos Humans als plantejaments més objectius d'igualtat. Quan ens trobem amb organitzacions privades i, sense voler generalitzar, els tres pilars on moltes vegades es concentren les actuacions correctores a realitzar són en els àmbits de la incorporació a l'entitat, la promoció al llarg de la vida laboral i la retribució, amb la ja coneguda bretxa salarial.

En el cas de l'objecte d'aquest diagnòstic, aquestes tres temàtiques segueixen una escrupolosa objectivitat, quelcom que parla molt bé de l'entitat i ens ajuda a poder articular altres polítiques, potser sense tant impacte com les anteriors, però molt importants per poder generar unes condicions laborals òptimes.

Pel que fa a altres punts a destacar, hem fet èmfasi en la formació a la plantilla en temes d'igualtat, la nova redacció del protocol d'assetjament i la formació de les persones de referència, així com repensar la documentació que reben les noves incorporacions a la seva acollida.

4. Mesures correctives i planificació

Adjuntem una taula on es reflecteixen les accions que corresponen al pla d'acció consensuat amb la Comissió d'Igualtat, per corregir aquelles situacions que es deriven de la diagnosi de gènere. Es detalla l'acció, la data prevista de realització, l'àrea responsable i els recursos per realitzar-la.

Es recomana convocar cada trimestre a la Comissió d'Igualtat per fer seguiment de les accions dutes a terme i debatre l'impacte produït, així com la incorporació de noves temàtiques.

5. Annexes

- Acta constitució Comissió d'Igualtat i reunions posteriors.
- Protocol Assetjament
- Diagnòstic