



EAPC blog

Són necessaris els plans d'igualtat a les administracions públiques?

🕒 6 de març de 2018



Aquest dijous se celebra el **Dia Internacional de les Dones**. Cada 8 de març es commemora la lluita de les dones per la seva participació tant en l'àmbit laboral com en la societat en general amb les mateixes condicions que l'home. Sovint els estereotips de gènere i les estructures organitzatives han

estat elements que han dificultat i, encara dificulten, l'accés, la presència, el desenvolupament i l'estabilitat de les dones en el mercat laboral.

Des de fa anys les administracions públiques són capdavanteres en la defensa dels valors i en l'aplicació de mesures associades al desenvolupament de polítiques d'igualtat entre dones i homes. Concretament, l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha posat especial èmfasi a integrar en el seu funcionament i en les seves actuacions una perspectiva social. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació o les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats constitueixen, entre d'altres, actuacions que responen a aquesta voluntat.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes també han estat objecte d'actuacions, des de fa anys, en el marc dels plans de polítiques de dones aprovats pel Govern de la Generalitat, els quals disposen d'un eix de mesures adreçades a l'àmbit intern de l'Administració.

En aquest sentit, l'**Institut Català de les Dones (ICD)** ha impulsat estratègies que assumeixen la transversalització de la perspectiva de gènere, com un procés clau i permanent en la pràctica quotidiana de les polítiques públiques, amb la finalitat d'aconseguir la igualtat efectiva entre ambdós gèneres. Aquestes polítiques s'han desplegat en un doble vessant: per una banda, en l'àmbit extern, és a dir, adreçat a la ciutadania; i per l'altra, en l'àmbit intern, és a dir, adreçat a les persones que treballen a l'Administració pública.

Així, el 17 de gener de 2017 es va ratificar, mitjançant un acord del Govern, l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 17 de novembre de 2016, pel qual es va aprovar el **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**.

Davant la situació actual, en què el sistema d'accés, les condicions laborals i la promoció professional, dins de qualsevol administració pública, estan basats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i que, per tant, es garanteix la igualtat formal, cal fer la reflexió següent: **és necessari que les administracions públiques aprovin plans interns i específics d'igualtat de gènere?**

A l'Escola d'Administració Pública de Catalunya creiem que és **convenient**. Creiem que l'elaboració d'aquests plans han de permetre detectar i posar de manifest que existeixen diferències i, alhora, establir quina és l'estratègia concreta en l'organització per eliminar-les.

Per aquest motiu, hem elaborat el nostre Pla intern d'igualtat, un pla basat a detectar en quins dels àmbits de la nostra organització hi ha o poden arribar a haver-hi situacions de desigualtats entre ambdós gèneres. Davant d'aquestes possibles situacions, s'han establert una sèrie de mesures i recomanacions per detectar-les i, en el cas que es produeixin, corregir-les i evitar que en un futur es puguin tornar a produir, sense obviar els mecanismes d'avaluació de les mesures.

En concret, el procés d'elaboració del Pla d'igualtat de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'ha centrat en dues fases principals:

La **primera fase** ha tingut com a objectiu elaborar un **diagnòstic** clar de la situació actual, és a dir, una fotografia del moment. En aquesta etapa, els treballs d'elaboració del Pla d'igualtat s'han centrat a fer un estudi sobre la situació de les dones i els homes a la nostra organització, que ha servit per detectar les àrees de desigualtat i de discriminació existents.

Aquesta etapa ha comportat una **anàlisi quantitativa i qualitativa** de la plantilla, feta a partir de la informació estadística de què es disposava, a la qual s'han afegit les valoracions, opinions i experiències de les persones que en formen part, mitjançant la realització **d'entrevistes i sessions de treball** amb els treballadors i treballadores pertanyents als diferents col·lectius professionals. El diagnòstic ha reflectit la situació de la cultura sobre la igualtat de gènere en l'organització i ha permès establir una **nova visió compartida**.

Aquest diagnòstic ha quedat reflectit en un document que ha estat comunicat a tota l'organització, amb la qual cosa se n'ha aconseguit la màxima difusió i s'ha afavorit una **comunicació interna més fluïda**.

La **segona fase** ha consistit a formular les **mesures** corresponents, fase que ha comptat amb la participació dels representants dels treballadors i treballadores. D'aquesta manera, s'ha afavorit **l'alineació entre l'estratègia** de l'organització i els representants, fet que ha permès establir noves formes d'organització i direcció del treball. En definitiva, s'ha donat un **nou impuls al desenvolupament de la gestió de personal**.

Finalment, cal indicar que per tal que els plans d'igualtat siguin efectius han d'incorporar un sistema d'avaluació de les mesures adoptades, ja que el seu seguiment i control afavoreixen la **rendició de comptes** dins les organitzacions. Aquest fet augmenta la implicació del personal i el comproment amb l'ideari i els objectius de l'organització.

Així doncs, us animeu a fer-ne un a la vostra organització? O ja en teniu i ens voleu comentar la vostra experiència?

➤ FORMACIÓ