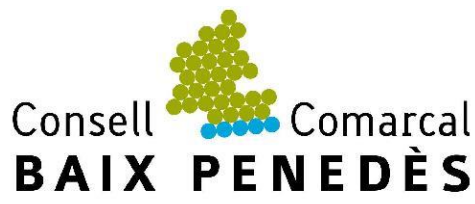




PLA D'IGUALTAT 2021-2025

Ajuntament de Llorenç del Penedès



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I FONAMENTACIÓ	3
2. FASES DEL PLA D'IGUALTAT	6
3. EL COMPROMÍS ENTRE ELS ENS LOCALS.....	7
3.1. La fase de compromís	7
3.2. Creació de la Comissió d'Igualtat	9
3.3. Àmbit d'aplicació i vigència	9
3.4. L'Ajuntament de Llorenç del Penedès	9
3.4.1. Composició de l'Ajuntament.....	9
3.4.2. Organització de l'Ajuntament	10
4. OBJECTIUS INICIALS.....	10
5. DIAGNOSI	11
5.1. Dades de l'Ajuntament.....	11
5.2. Resultats enquesta	17
6. CONCLUSIONS	24
7. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ.....	25
8. FASE D'AVALUACIÓ	29
9. ANNEXOS.....	31
Annex 1: Carta de compromís.....	31
Annex 2: Punts a tenir en compte per la creació de la Comissió d'Igualtat.....	32
Annex 3: Reglament, funcionament i integrants de la Comissió d'Igualtat.....	34
Annex 4: Organigrama de l'Ajuntament	35

1. INTRODUCCIÓ I FONAMENTACIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a nivell internacional.

No obstant això, la persistència de pràctiques discriminatòries, d'una estructura social hetero-patriarcal i de pautes culturals de tall endocèntric i masclista posa de manifest la necessitat d'adoptar mesures específiques per l'assoliment efectiu de la igualtat.

Els plans d'Igualtat de gènere han estat desenvolupats per acabar amb la desigualtat i la discriminació entre homes i dones. Aquests plans venen impulsats per unes polítiques d'igualtat que han anat evolucionant, des d'accions merament testimonials dins d'alguns òrgans de representació fins a programes molt més específics orientats a problemàtiques concretes, dotats de recursos importants i amb una gran capacitat d'intervenció.

D'entrada, les polítiques d'igualtat estaven orientades a eliminar les desigualtats en el marc normatiu i jurídic de la nostra societat. Aquest canvi va començar a realitzar-se als anys 70.

A partir dels 80 fins els 90, l'enfocament prioritari ha estat la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones.

A finals dels anys 90 s'ha imposat una adopció de l'enfocament integrador i transversal que afecta a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, anomenat transversalitat de gènere. Aquesta estratègia va entrar en vigor després de la Conferència Internacional de Dones de Beijing. Des d'aquest moment fins avui dia continua evolucionant i ampliant nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Actualment podem parlar de diferents aspectes aconseguits amb aquests àmbits d'intervenció en termes generals:

1. Prohibició explícita en l'ordenament jurídic de tota discriminació directa contra les dones en l'àmbit laboral.
2. Millora de la situació en general de les dones respecte a com estaven abans de la implementació de les mateixes, en els diferents àmbits d'intervenció.
3. Anàlisi i millor comprensió de quins són els fonaments sobre els que es basen les situacions de desigualtat entre homes i dones.
4. Major coneixement i sensibilització dels diferents agents socials i la ciutadania en general sobre la necessitat de fomentar i respectar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.
5. Identificació com a delictes penals de les discriminacions i els abusos de poder contra les dones en diferents àmbits per mitjà del codi penal, en l'àmbit laboral, etc.
6. Elaboració de la llei de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, lesbofòbia i transfòbia.

Tot i el camí recorregut i els resultats assolits, encara queda molta feina a fer per aconseguir que les dones puguin optar a les mateixes oportunitats de desenvolupament personal i professional que els homes, i sense factors de discriminacions ja siguin directes o indirectes.

L'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015) marca les cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere.

- Independència econòmica de les dones.
- Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor.
- Igualtat en la presa de decisions.

- Dignitat, integritat i fi de la violència.
- Igualtat en l'acció exterior

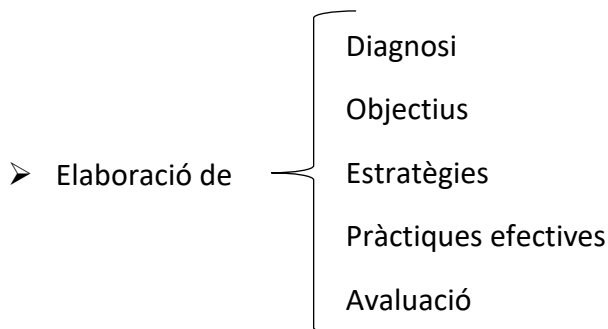
Pel que fa referència a un àmbit jurídic dins del context espanyol/català, trobem el següent:

Constitució espanyola de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

Estatut d'Autonomia de Catalunya reconeix el dret a totes les dones a lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitat en tots els àmbits públics i privats.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les organitzacions estan obligades a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que plans d'igualtat del sector públic han de complir els requisits següents:



- Valorar àmbits d'actuació del pla
 - Representativitat de les dones
 - Promoció
 - Desenvolupament professional
 - Condicions laborals
 - Conciliació vida laboral/personal
 - Llenguatge no sexista

- Regular la avaluació pròpia.
- Introduir el pla d'igualtat dins del conveni col·lectiu, com a annex.

Estatut Bàsic de l'Empleat Públic obliga les Administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. FASES DEL PLA D'IGUALTAT

- Fase de compromís
- Creació de la Comissió d'Igualtat
- Establiment dels objectius inicials
- Fase de diagnosi
- Conclusions de la diagnosi
- Fase de planificació
- Fase de difusió
- Fase d'avaluació i seguiment

3. EL COMPROMÍS ENTRE ELS ENS LOCALS

3.1. La fase de compromís

El compromís és un requisit imprescindible per tal d'iniciar un Pla d'Igualtat i comptar amb els recursos humans, materials i pressupostaris que requereix. Per tal de que aquest compromís sigui formal, les persones amb responsabilitat sobre la gestió de l'Ajuntament han de reconèixer la igualtat com a un principi bàsic i transversal de l'organització, així com determinar els objectius que desitgen aconseguir gràcies a la implementació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El Pla d'Igualtat s'ha elaborat des de l'àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès amb la col·laboració de l'àrea d'Igualtat del Consell Comarcal del Baix Penedès. Ambdós ens locals han estat coordinats per tal de poder establir comunicacions i estratègies de cara a millorar la situació de l'Ajuntament vers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El compromís de l'Ajuntament és imprescindible per iniciar el projecte i dur a terme les accions necessàries per la implementació del Pla, ja que serà la Comissió d'Igualtat (creada per membres del propi Ajuntament) l'encarregada de publicar i aprovar el Pla, executar-lo i avaluar-lo.

Per tal de dur a terme el Pla, l'Ajuntament ha de treballar tenint en compte una sèrie d'indicadors clau en matèria d'igualtat, aquests indicadors ens diuen si hi ha necessitat de millorar o seguir en la mateix línia. A continuació veurem els indicadors i el que s'està fent des de l'Ajuntament:

INDICADORS EN MATÈRIA D'IGUALTAT	SÍ	NO	EN PROCÉS
Existència d'un Pla d'Igualtat degudament comunicat a tot el personal		X	
Existència d'una comissió d'igualtat			X

Existència d'una figura referent d'igualtat	X		
Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal de l'Ajuntament.		X	
Igualtat d'oportunitats com a principi rector dels processos de selecció i promoció	X		
Campanyes de sensibilització sobre l'ús del llenguatge inclusiu adreçat al personal		X	
Formacions específiques en violència de gènere		X	
Existència d'un protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament		X	
Existència d'una Comissió específica per situacions d'assetjament		X	
Realització de campanyes de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al personal		X	
Actuacions específiques en matèria de violència masclista		X	
Formacions específiques en comunicació inclusiva, no sexista.		X	

Com veiem en aquests indicadors, l'Ajuntament de Llorenç té una part inicial ja feta, com és la creació de la figura d'igualtat i la igualtat d'oportunitats com a principi rector

dels processos de selecció i promoció, però pel que fa referència a la resta d'indicadors, cal desenvolupar-los.

3.2. Creació de la Comissió d'Igualtat

Serà l'encarregada de dur a terme les accions per tal d'aprovar, executar i avaluar el Pla d'Igualtat. També serà qui farà futures modificacions en cas de ser necessàries. Aquesta Comissió està creada per membres de l'Ajuntament. Per tal de crear-la, s'han elaborat 3 documents:

- La carta de compromís (veure annex 1).
- Punts a tenir en compte per la creació de la Comissió d'Igualtat (veure annex 2).
- Reglament i funcionament de la Comissió d'Igualtat, en el qual també estan nombrades les persones que la formen (veure annex 3).

3.3. Àmbit d'aplicació i vigència

El Pla d'Igualtat és intern per l'Ajuntament de Llorenç del Penedès i dona cobertura a tot el personal de l'Ajuntament, independentment de quin sigui el seu lloc de treball.

La vigència serà de quatre anys a comptar des de la seva entrada en vigor. Quan arribi al seu venciment, la Comissió d'Igualtat, serà l'encarregada de veure si s'han assolit els objectius i mesures establertes. En funció d'aquests ítems, es treballarà amb aquesta base per tal de seguir millorant per la igualtat dins de l'ens local.

3.4. L'Ajuntament de Llorenç del Penedès

3.4.1. Composició de l'Ajuntament

- Jordi Marlès Ribes – Alcalde president, regidor d'hisenda, urbanisme i benestar social.
- Ignasi Saura Jané – Primera tinent d'alcalde, regidor de personal i desenvolupament econòmic.

- Juan Gabriel Callejón Hita – Segon tinent d'alcalde, regidor d'esports i ensenyament.
- Susanna Picó Muñoz – Tercera tinent d'alcalde, regidora de medi ambient i turisme.
- Eva Rafecas Romeu - Regidora de cultura i festes.
- Ramon Mestre Vall – Regidor de governació i serveis.
- Xavier Pova Morales – Regidor de joventut i igualtat.

3.4.2. Organització de l'Ajuntament¹

4. OBJECTIUS INICIALS

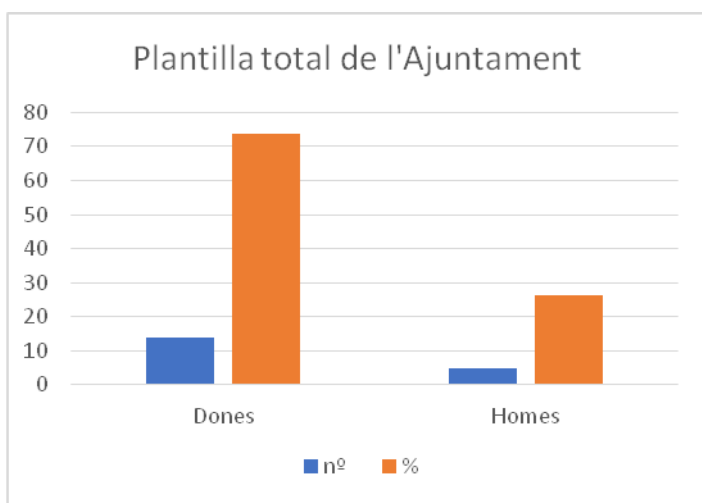
- ❖ Conèixer el marc legislatiu pel qual s'estableix la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat.
- ❖ Conèixer la realitat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.
- ❖ Elaborar una diagnosi mitjançant les dades extretes de l'enquesta al personal i les dades facilitades per recursos humans.
- ❖ Extraure les conclusions de la diagnosi.
- ❖ Proposar mesures de millora en matèria d'igualtat a l'Ajuntament.
- ❖ Establir un pla de treball.
- ❖ Compromís per part de l'Ajuntament.

¹Veureannex 4

5. DIAGNOSI

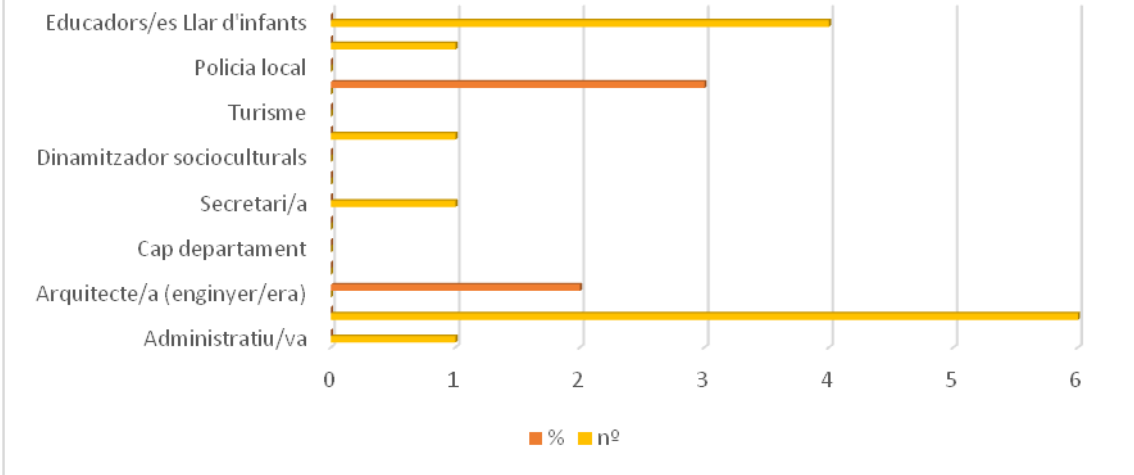
La diagnosi consta de dues parts. En la primera part trobem les dades pròpies de l'Ajuntament, es mostren diferents aspectes sobre el personal que hi treballa i si hi ha paritat o no, són dades extretes del departament de recursos humans del propi ajuntament que ajudaran a veure la situació actual d'aquest ens en matèria d'igualtat laboral - salarial. En la segona part, es troben els resultats de l'enquesta que s'ha realitzat a tot el personal que treballa per l'Ajuntament. Aquestes dades ajuden a conèixer la situació real en quant a les condicions del personal en diferents aspectes.

5.1. Dades de l'Ajuntament



Com mostra aquesta gràfica, el nombre de dones totals que treballen per l'Ajuntament és molt superior al nombre d'homes, per tal, no tenim paritat en aquest sentit. En termes percentuals, la quantitat de dones és de del doble dels homes.

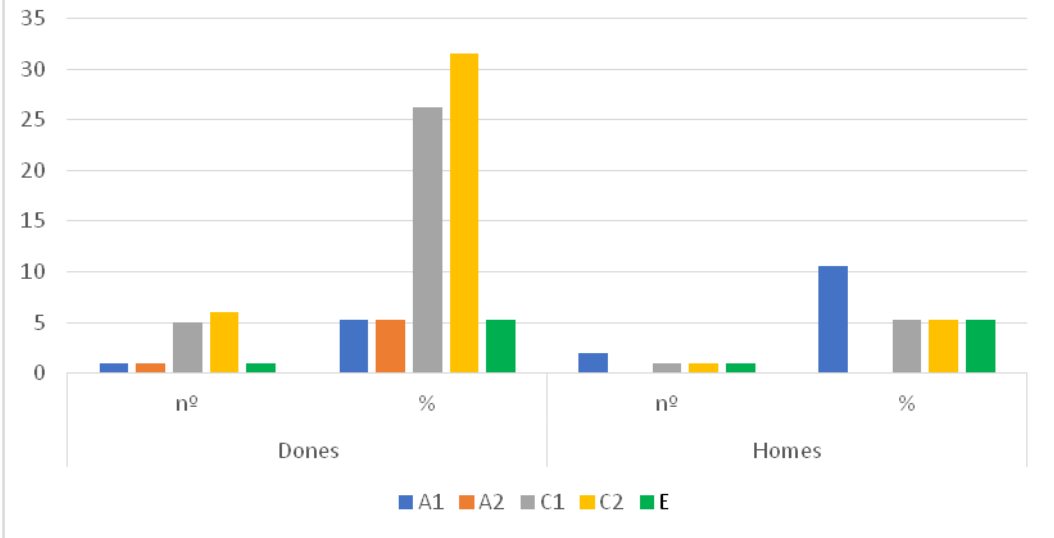
Distribució del personal segons lloc de treball



Donant una ullada general a la gràfica, es pot observar com el sexe predominant a l'Ajuntament és el femení, com ja s'ha vist a la gràfica anterior. En aquest cas, però, hi ha el perfil de feina que es desenvolupa per sexe. Els llocs de treball que estan ocupats per homes, són treballs que per norma general estan altament masculinitzats. El mateix passa amb a resta de treballs, estan fets per només dones però ja són feines que estan altament feminitzades.

És destacable el fet que no hi ha cap dels llocs de treball en que hi hagi paritat, o són tots homes o tot dones.

Distribució del personal per grup de classificació professional i sexe



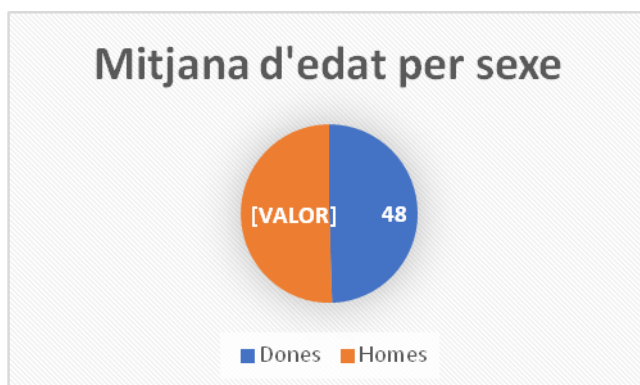
En aquesta gràfica apareixen les diferents categories funcionals de més (A1) a menys (E).

Referent a les dones, s'observa com el percentatge de dones que tenen més categoria laboral (A1 i A2) esta vora al 5%, mentre que la representació de les dones que tenen una categoria laboral mitja (C1 i C2) és molt superior, ja que representa entre el 25% i el 32% aproximadament. I per últim, les dones amb la categoria més laboral més inferior (E) és el mateix percentatge que el de la categoria més alta, al voltant d'un 5%.

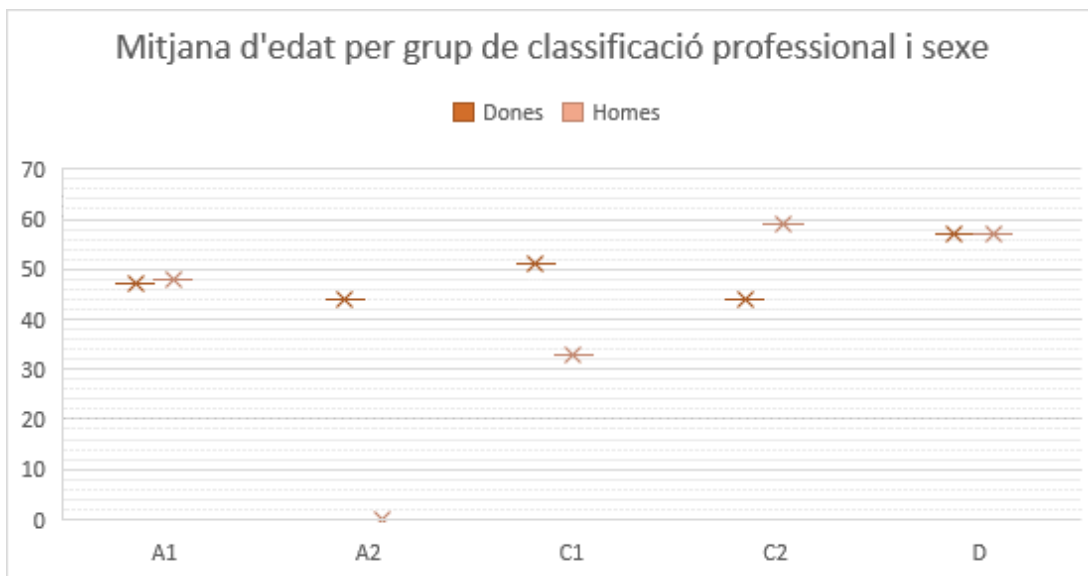
Respecte als homes, s'observa que un 10% pertanyen a la categoria més alta (A1), no hi ha cap home que tingui categoria A2, i pel que fa referència a la resta de categories, trobem que el percentatge és el mateix per a tots, un 5%.



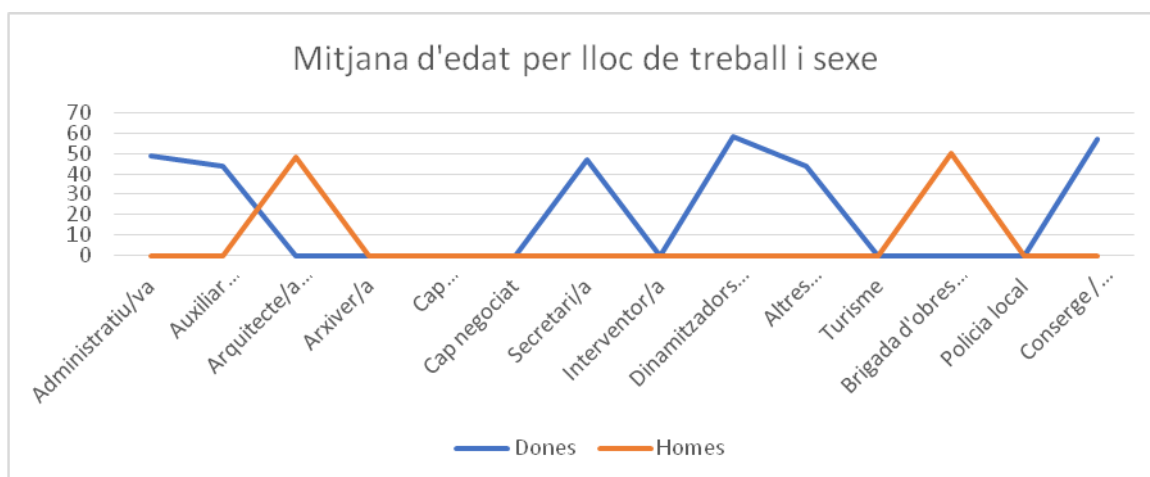
Aquesta gràfica dona la informació de les posicions de més responsabilitat del servei. Només hi ha un color, això és degut a que en l'Ajuntament només hi ha una persona, dona en aquest cas i en aquesta posició.



En aquest cas, la gràfica dona la informació sobre la mitjana d'edat separada per sexe de l'Ajuntament. Veiem com la mitjana és pràcticament la mateixa en ambdós sexes.

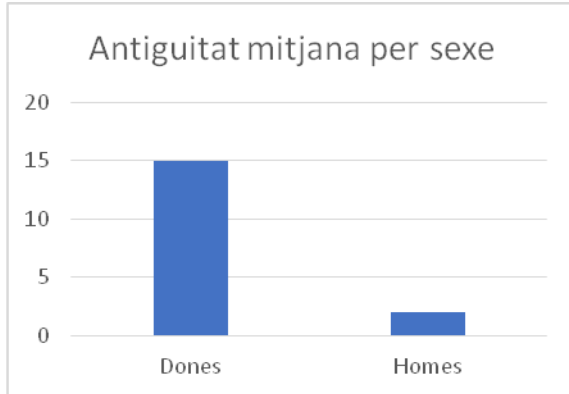


En aquest cas, en la mitjana d'edat en funció de la categoria professional, s'observa com a la categoria A1 i D no hi ha pràcticament diferències entre homes i dones. És a les categories C1 i C2 on sí que hi ha una diferència més significativa, en el primer cas, la mitjana és superior en el cas de les dones, mentre que en el cas de la categoria C2, la mitjana és superior en el cas dels homes.

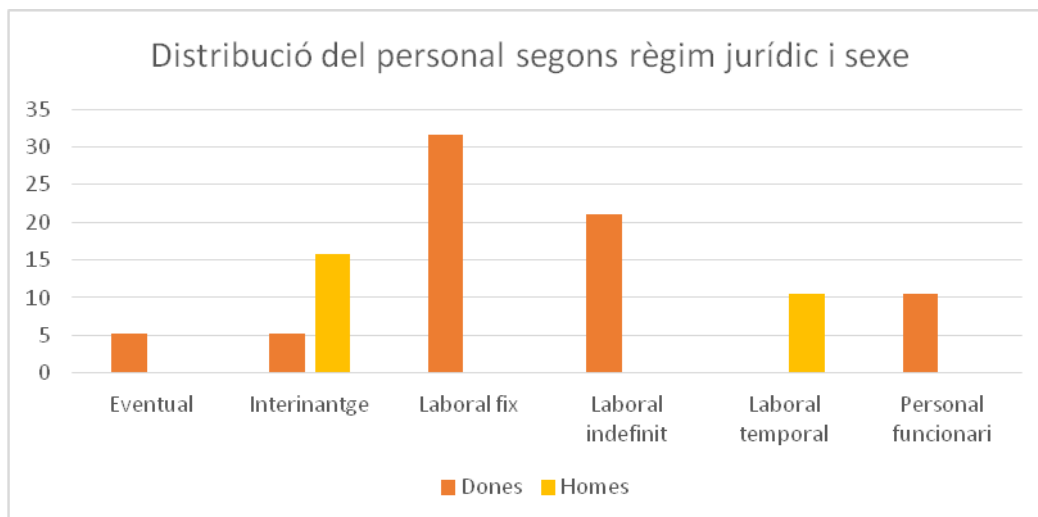


En la mitjana d'edat en funció del lloc de treball i el sexe, donant una ullada general, es pot comprovar com la mitjana és, en la majoria de casos, entre 50 i 60 anys,

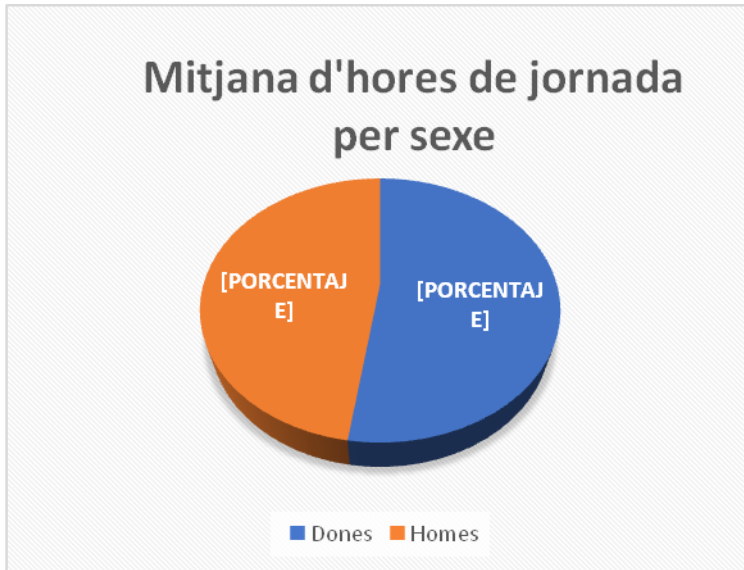
independentment de que es tracti de dones o d'homes. També, en funció del color es pot observar com la majoria de persones que treballen l'Ajuntament són dones.



La mitjana és molt superior a les dones (15 anys) vers els 2 anys de mitjana dels homes. És una dada que continua en la línia de tot el que estem veient ja que el nombre de dones és molt superior.

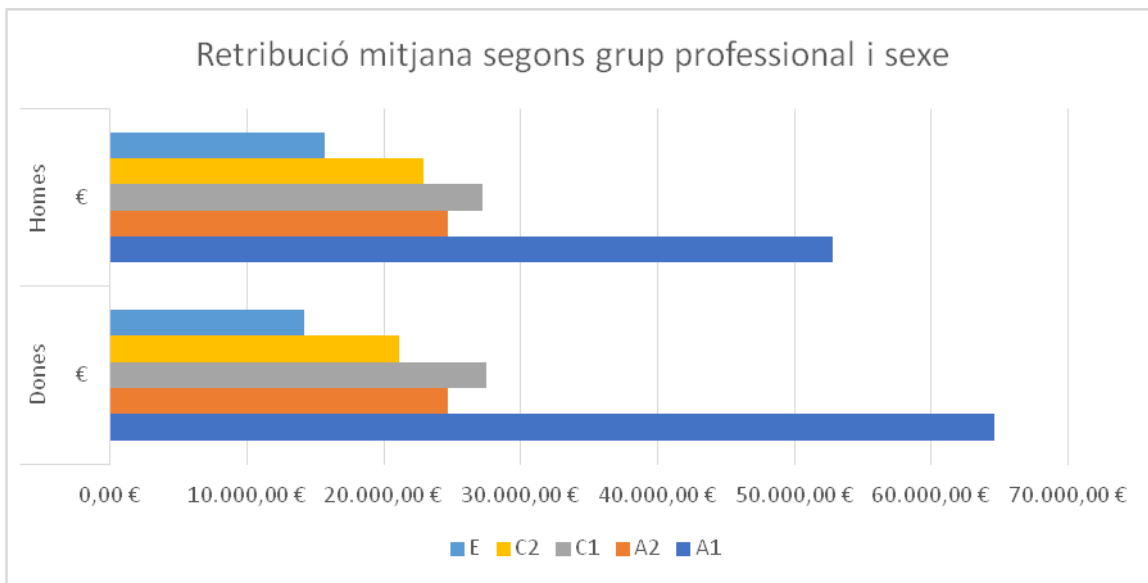


Aquesta gràfica mostra, en termes percentuals, el tipus de contracte del personal de l'Ajuntament. Es pot observar com el que més hi ha són dones fixes, seguit de dones amb contracte laboral indefinit. L'interinatge i l'eventual es troben al 5% mentre que el personal funcionari al 10%. Pel que fa referència als homes, el que més hi ha són homes amb contracte d'interins, que representen poc més del 15%, mentre que la resta, que representen el 10%, tenen un contracte laboral temporal.



Les dones tenen una mitjana d'hores lleugerament superior als homes, però s'ha de valorar que hi ha molts més dones que homes treballant a l'Ajuntament, per tant, entra dins de la normalitat. A més, els dos tècnics fan un 40% de la jornada

completa.



En aquest cas s'observa la retribució anual bruta que obtenen homes i dones, separada per categoria professional, com és d'esperar, qui més cobra son aquelles persones que estan dins de la categoria A1, que és la més alta. Tot i així, dins de la mateixa categoria, són les dones les que més retribució obtenen. Referent a la resta de categories, les diferències són insignificants.

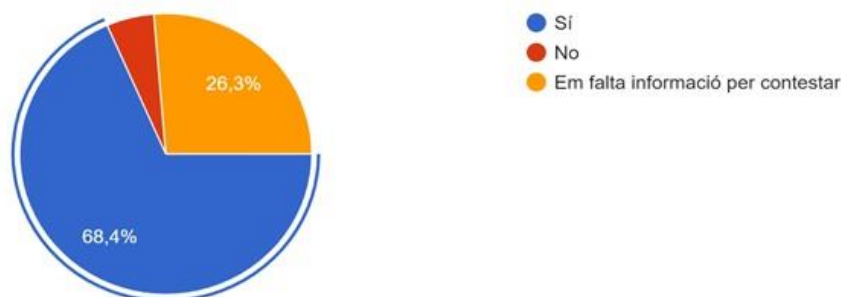
5.2. Resultats enquesta

A continuació es mostren els resultats de l'enquesta contestada pel personal que treballa per l'Ajuntament. Són un total de 19 les persones que l'han contestat: 14 dones i 5 homes.

La informació que hi ha a continuació està presentada de la següent manera:

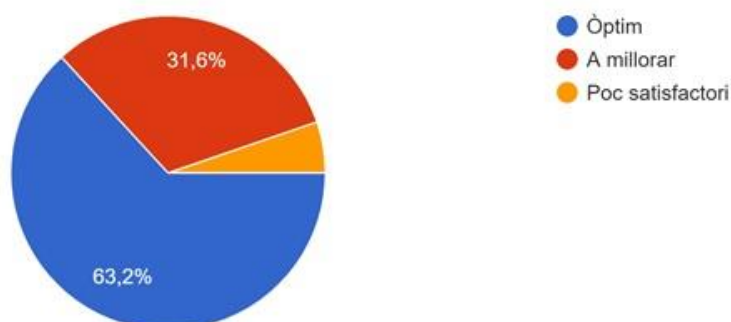
- La pregunta
- La gràfica pertinent a les respostes
- I a la part inferior de les respostes (mostrades en gràfiques) una breu explicació de cada qüestió. De totes les qüestions s'extreuen unes conclusions que estan explicades al final del document.

Consideres necessària l'existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de l'igualtat d'oportunitats en l'organització?



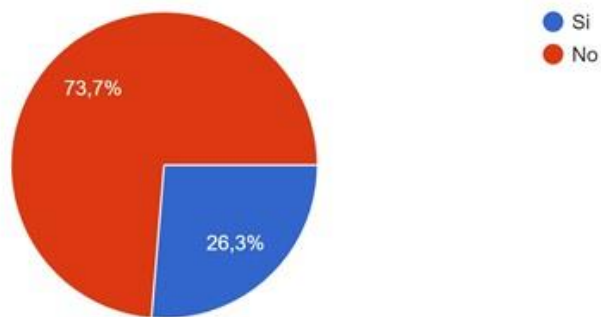
En aquesta pregunta, s'observa com més de la meitat de persones consideren que és necessària la creació d'un departament o persona responsable de polítiques d'igualtat. Més d'un 25% no tenen suficient informació i un 5,3% no ho creuen necessari.

Consideres que el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització?



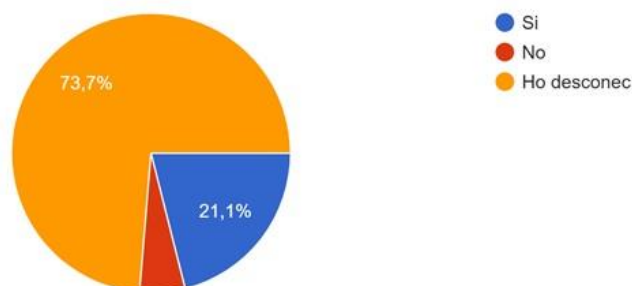
El gruix de les persones que van respondre aquesta pregunta (63,2%), consideren que el procés de selecció que du a terme l'Ajuntament és òptim en allò referent a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Per contra, el 31,6% considera que ha de millorar i un percentatge més petit, un 5,2% creu que és pot satisfactori.

Hi ha equilibri, pel que fa a la presència de dones i homes, en els llocs de comandament?



En aquest cas, s'observa com un percentatge molt elevat (73,7%) considera que no hi ha equilibri entre els llocs de comandament de l'Ajuntament. Mentre que la resta, un 26,3% creu que sí que hi ha equilibri en aquest sentit.

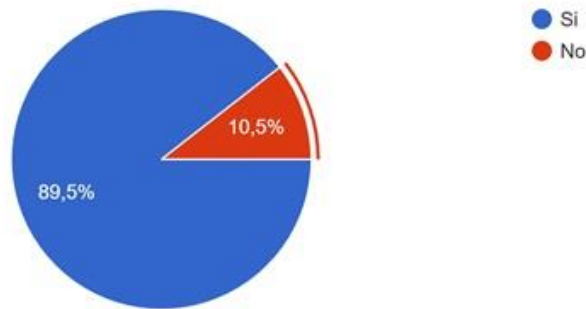
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat?



Referent a la formació, la resposta que més s'ha donat és el desconeixement (un 73,7%), mentre que un 21,1% pensen que sí, i un 5,2% creuen que no. És una pregunta ambigua

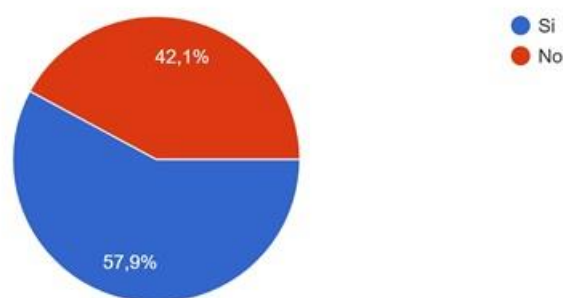
donat que és possible que les persones que responen tinguin coneixement de la formació que es dona en el seu sector i desconeguin el que es fa a la resta de sectors.

Creus que les opcions per fer cursos de formació són iguals per dones que per a homes?



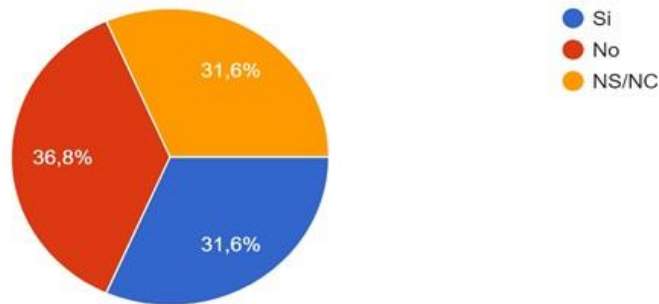
Seguint en relació a les opcions de formació, es va realitzar aquesta pregunta, no tant específica com l'anterior. En aquest cas gairebé el 90% de les persones enquestades responen que tant homes com dones tenen les mateixes opcions d'accedir a cursos de formació, mentre que poc més del 10% creuen que no.

Creus que les dones i els homes que treballen a l'Ajuntament tenen les mateixes oportunitats d'ascendir?



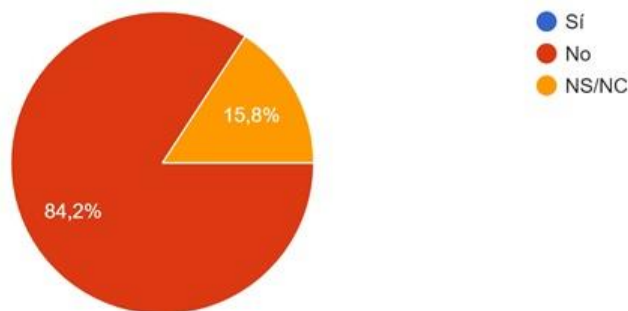
Pel que fa referència a la promoció interna dins l'Ajuntament, s'observa que gairebé un 60% de les persones que han contestat consideren que sí hi ha les mateixes opcions per dones que per homes. En canvi, poc més del 40% creu que no.

Creus que hi ha igualtat salarial entre homes i dones?



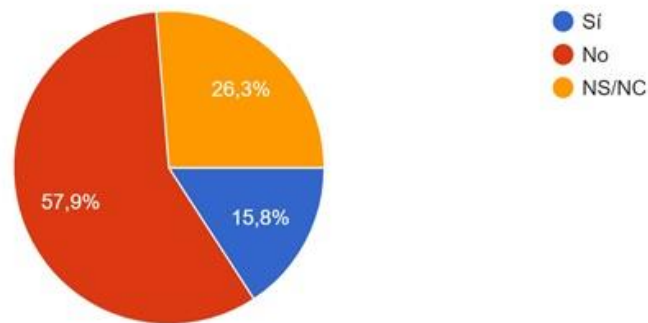
Respecte a la igualtat salarial, les respostes són molt semblants parlant en termes percentuals. Lleugerament per sobre de les altres respostes, estan les persones que creuen que no hi ha igualtat salarial (36,8%), mentre que hi ha un 31,6% que creuen que sí que hi ha igualtat salarial. El mateix percentatge de persones desconeixen la resposta o no han volgut respondre.

Creus que influeix el sexe en el tipus de jornada que fas? (completa, parcial, reduïda)



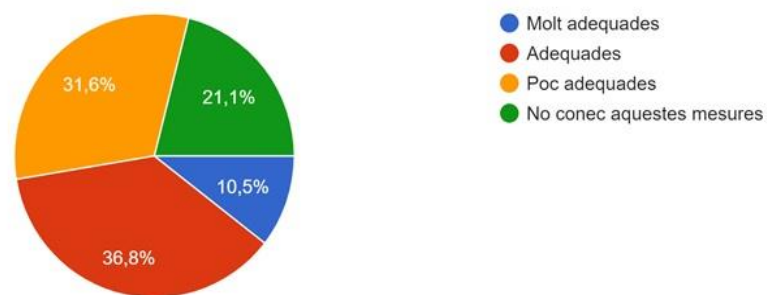
En aquesta qüestió, es pot observar com prop d'un 85% de les persones enquestades consideren que el sexe no és un motiu que influeixi en el tipus de jornada que es realitza. Gairebé el 16% no ho té clar.

Consideres que influeix el sexe en el percentatge de baixes i acomiadaments?



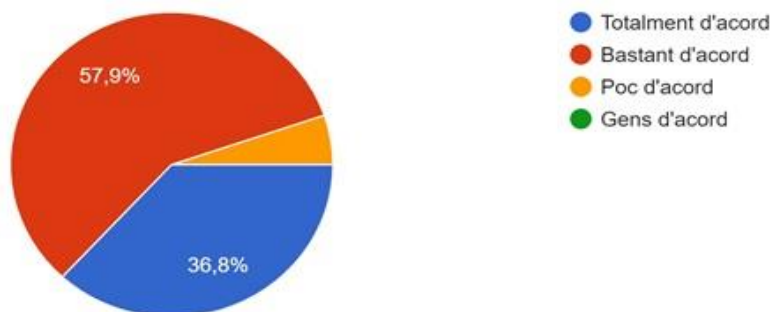
Aquesta gràfica mostra la influència del sexe sobre les baixes i/o acomiadaments. S'observa com un gran percentatge (prop del 60%) creuen que no. Un 15,8% creuen que sí que és un factor que influència, mentre que un 26,3% no saben si hi ha relació directa o no.

Com valoraries l'existència de mesures a l'Ajuntament per la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



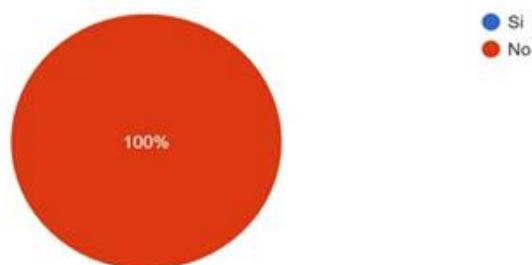
Respecte a les mesures de conciliació familiar, hi ha opinions de tot tipus. Per una banda, el percentatge més elevat és de 36,8%, que considera que són mesures adequades. En segon lloc, el 31,6% les consideren poc adequades. En tercer lloc hi ha un percentatge de persones (21,1%) que no coneixen aquestes mesures. I per últim, un 10,5% que les consideren molt adequades.

Creus que hi ha equilibri entre homes i dones en quan a la sol·licitud de baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement?



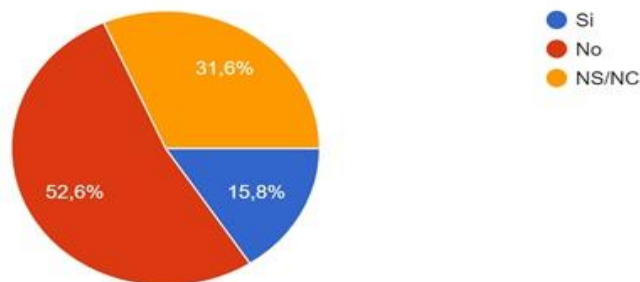
Continuant en la mateixa línia de la pregunta anterior, aquesta pregunta fa referència a les baixes per maternitat/paternitat. El 57,9% creuen que hi ha molt equilibri entre les baixes d'homes i dones, el 36,8% creuen que hi ha equilibri, mentre que el 5,3% creu que no hi ha gaire equilibri.

Coneixes l'existència i difusió de criteris dins de l'ajuntament on treballes per PREVENIR, IDENTIFICAR i ACTUAR en cas d'assetjament?



De les 19 persones que han contestat l'enquesta, ningú coneix l'existència d'un protocol o uns criteris en cas d'assetjament sexual.

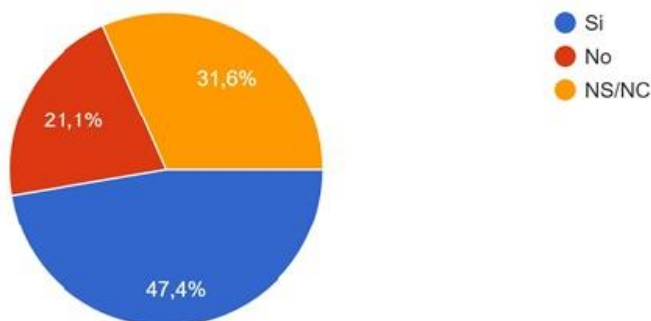
Consideres que influeix el sexe a l'hora de sol·licitar permisos o excedències?



En aquest cas s'observa com un 52,6%, més de la meitat, creuen que no influeix el sexe a l'hora de sol·licitar un permís o excedència, mentre que un 15,8% consideren que sí que influeix el sexe. El 15,8% no ho tenen clar.

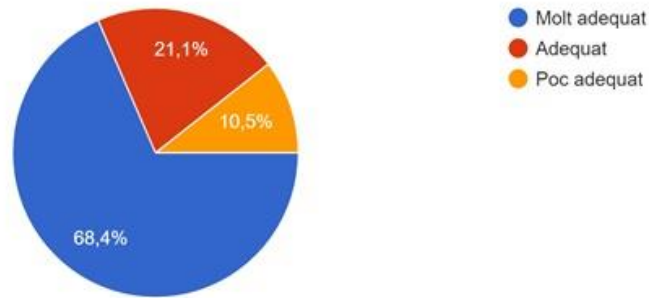
De totes les persones que han contestat l'enquesta, no hi ha cap que conegui el protocol vigent en cas d'assetjament al propi ajuntament.

Creus que el llenguatge que utilitza l'Ajuntament és inclusiu?



No arriben a la meitat (47,4%) les persones que creuen que l'Ajuntament utilitza un llenguatge inclusiu, només el 21% creu que sí, mentre que el 31,6% no ho saben o no volen respondre.

Com valoraries l'existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre? (Per exemple: infants en comptes de nens, ciutadania en comptes de ciutadans...)



Per últim, seguint amb el llenguatge neutre, hi ha un 68% de persones que consideren molt necessari elaborar una guia de llenguatge inclusiu, un 21% que ho consideren necessari i un 10,5% que creuen que no és necessari.

6. CONCLUSIONS

- El percentatge de dones és molt superior al d'homes.
- Els treballs estan segregats per sexe, és a dir, els homes ocupen els treballs més masculinitzats i les dones, treballs més feminitzats.
- L'únic lloc de direcció/coordinació de l'Ajuntament està ocupat per una dona.
- El rang salarial és superior en les dones. En aquest cas, però, s'ha de tenir present el punt anterior: només hi ha un lloc de rang més elevat i l'ocupa una dona, això provoca que sembli que les dones cobren més, però realment hi ha paritat respecte al salari.
- Les dones fan una jornada més llarga que els homes. Aquesta dada s'ha de valorar tenint en compte la variable de que hi ha un percentatge molt superior de dones que d'homes i que els dos tècnics fan el 40% d'una jornada completa.
- No es detecta cap desigualtat respecte a baixes per maternitat/paternitat.
- No es detecta cap acció per implementar un llenguatge inclusiu en tots els departaments de l'Ajuntament.

- No es donen formacions específiques en matèria de violència de gènere
- No hi ha protocol per supòsits d'assetjament sexual.

7. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

En funció de les conclusions que s'han extret de la diagnosi i els indicadors en matèria d'igualtat, s'elaboraran una sèrie d'objectius i propostes de millora per tal de que l'Ajuntament continuï treballant en matèria d'igualtat. Serà la Comissió d'Igualtat i la regidoria d'Igualtat les encarregades de dur a terme aquestes actuacions i, en cas de ser necessari, modificacions per tal d'assolir els objectius. També es podrà comptar amb el suport del departament d'igualtat del Consell Comarcal del Baix Penedès en cas de que sigui necessari.

És la Comissió d'Igualtat l'encarregada de comunicar a tot el personal de l'Ajuntament quins han estat els resultats de la diagnosi i quines són les accions que es preveuen dur a terme per assolir els objectius.

A continuació es presenten els objectius, quin és l'estat en el que es troben, quin és/són els òrgans responsables de la seva execució i quina és la temporalitat que s'estableix per assolir l'objectiu:

Objectiu 1:

Implantació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament

- **Estat:** en procés
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 2:

Difusió del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament

- **Estat:** pendent, després de la seva implantació
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 3:

Creació de la Comissió d'Igualtat

- **Estat:** creada
- **Òrgan responsable:** àrea d'igualtat de l'Ajuntament
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 4:

Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat, regidoria d'Igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 5:

Realització de campanyes de sensibilització sobre l'ús del llenguatge inclusiu

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat, regidoria d'Igualtat

- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 6:

Facilitar la guia de llenguatge no sexista de la Generalitat a tot el personal de l'Ajuntament

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat i regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 7:

Implantar el llenguatge no sexista en tots els nivells de l'Ajuntament

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat, regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 8:

Realització de campanyes de sensibilització sobre assetjament adreçades al personal de l'Ajuntament

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat, regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 9:

Formació específica en matèria de violència de gènere

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat, regidoria d'Igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 10:

Creació d'una comissió específica per situacions d'assetjament

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 11:

Elaboració d'un protocol d'actuació en front a situacions d'assetjament sexual en el treball

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'assetjament, regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 12:

Difusió del protocol d'actuació d'assetjament sexual

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'assetjament
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

Objectiu 13:

Revisió dels documents de l'Ajuntament per la ciutadania (instàncies, sol·licituds...) per tal de corregir l'ús de llenguatge sexista. (En cas de que no estigui fet encara).

- **Estat:** pendent
- **Òrgan responsable:** Comissió d'Igualtat i regidoria d'igualtat
- **Temporalitat:** a establir per l'Ajuntament

8. FASE D'AVUACIÓ

Aquesta és la darrera fase del Pla. L'avaluació consisteix en veure quin és el procés que segueix la implantació del Pla i si s'està duent a terme la fase de planificació amb l'assoliment dels objectius.

És important recordar que l'avaluació contínua és un requisit ineludible, atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Per aquest motiu, la Comissió d'Igualtat haurà de reunir-se periòdicament i realitzar informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt.

Són tres les fases que es troben dins de l'avaluació:

- Inicial o diagnòstica
- De procés
- Final

Havent realitzat l'avaluació inicial o diagnòstic de situació respecte a la igualtat, cal continuar amb una avaluació de procés associada a cada mesura que indicarà el grau d'aplicació del Pla a partir de l'anàlisi de:

- El grau de difusió del Pla i de coneixement de la seva existència per part del personal.

- El grau de desenvolupament de les mesures implementades i d'acompliment del calendari establert.
- El grau d'acceptació de les mesures derivades del Pla per part del personal.
- Els obstacles o dificultats trobats.
- Els reajustaments que cal dur a terme.

El darrer pas és la realització d'una avaluació final a partir de l'anàlisi del grau de consecució dels objectius plantejats. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, una vegada exhaurit el període de vigència del present Pla (quatre anys des de la seva aprovació).

L'avaluació final ha de mesurar:

- El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- L'impacte del Pla.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que es puguin realitzar posteriorment, si escau.

La Comissió d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.

9. ANNEXOS

Annex 1: Carta de compromís



SIAD, LGBTI i Igualtat

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que des del SIAD s'està treballant en posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la política corporativa de qualsevol ens local i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la vostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la vostra organització.

També serà necessària la creació d'una comissió d'igualtat per tal d'impulsar el projecte dins el vostre Ajuntament.

Quedem a la vostra disposició,

SIAD del Consell

Comarcal del Baix

Penedès.

Signat electrònicament



Codi Validació: AK976A2CKENOC367GAK52FY7A | Verificació: <https://ccep.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de plaforma mesPublico Gestiona | Pàgina 1 de 1

Annex 2: Punts a tenir en compte per la creació de la Comissió d'Igualtat

PUNTS PER LA CONSTRUCCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.

La iniciativa implica la voluntat i el compromís de l'Ajuntament de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que s'ha de formalitzar i comunicar a tota la plantilla. Per aquest motiu, s'ha de **constituir la Comissió d'igualtat**, que serà la responsable del seguiment del pla d'igualtat, i dotar-la de la formació necessària.

La Comissió d'igualtat és un **equip de treball**, compost per persones que de manera voluntària accepten el compromís i que actuaran en representació de les persones treballadores. Les funcions principals de la Comissió d'igualtat són:

- Informar les persones treballadores del desenvolupament del pla d'igualtat.
- Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- Avaluar els resultats del pla d'igualtat.

És recomanable:

- Que aquesta Comissió sigui paritària (composició equilibrada de dones i homes).
- Que, en cas que a l'ajuntament existeixi la figura de l'agent d'igualtat o del tècnic/a de promoció de la igualtat, en formi part.
- Que hi participi l'àrea de gestió de persones o recursos humans de l'empresa.
- Que el nombre de persones que la componen permeti treballar de manera eficient.

Cal redactar i signar un reglament de funcionament d'aquesta Comissió que reguli les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.

Formalitzar el compromís i la iniciativa.

La comunicació s'ha de fer a tota la plantilla i a l'inici del projecte amb l'objectiu de donar a conèixer l'elaboració del pla d'igualtat i fomentar la col·laboració de totes les persones de

l'organització. La comunicació i la participació de la plantilla es consideren imprescindibles al llarg de tot el procediment d'elaboració i implantació del pla d'igualtat.

Un cop s'ha establert quines persones formaran part de la Comissió d'igualtat, s'ha d'aprovar en Junta de Govern, omplir el document elaborat pel SIAD i la carta de compromís, i retornar-lo.

Annex 3: Reglament, funcionament i integrants de la Comissió d'Igualtat



AJUNTAMENT
LLORENÇ DEL PENEDÈS
(Baix Penedès)
TARRAGONA

REGLAMENT I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Ajuntament de Llorenç del Penedès i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per **4** representants de l'Ajuntament.

Formen part de la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès:

Eva Rafecas Romeu, Regidora de Cultura i Festes.
Xavi Pova Morales, Regidor de Joventut i Igualtat.
Juan Gabriel Callejón Hita, Regidor d'Esports i Ensenyament.
Emma Cejuela Bargalló, auxiliar administrativa.

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada **3 mesos**, i amb caràcter extraordinari quan així o sol·liciti qualsevol de les parts, amb un avís previ de **4 dies hàbils**.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Llorenç del Penedès, a 17 de desembre de 2020

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió d'igualtat

Rambla Marinada, 27
43712 Llorenç del Penedès
Tel. 977 67 71 06

Annex 4: Organigrama de l'Ajuntament*

ORGANIGRAMA ACTUAL AJUNTAMENT DE LLORENÇ DEL PENEDÈS



*L'organigrama actual de l'Ajuntament té caràcter provisional, en la mesura en que s'està treballant en una RLT (relació de llocs de treball). Un cop aprovada, s'obriran les places d'administratiu/va pertinents.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Llorenç del Penedès. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 7D47DE20741A4688855F0E1D82A8260 i data d'emissió 01/09/2021 a les 09:11:46

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
TCAT P JORDI MARLES RIBAS - DNI ** el dia 25/03/2021 a les 11:27:38