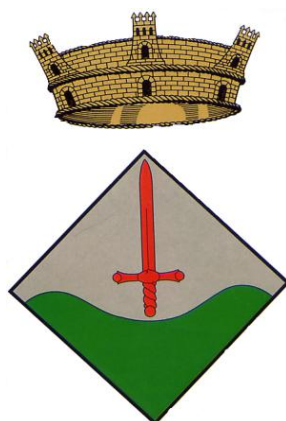


**I PLA INTERN PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE
L'AJUNTAMENT DE SANT PAU DE SEGÚRIES.**



Disseny, elaboració i redacció de la documentació: Carme Serra – Consultora del Grup Organigrama-

Ha col.laborat en el projecte: Miquel Chulià (Agent d'Igualtat d'oportunitats en el treball, de la Xarxa d'Agents locals d'Igualtat de la Diputació de Girona, programa cofinançat pel SOC i FSE).

Index

1.-ANTECEDENTS	4
1.1- Normativa nacional i internacional	
1.2- Contextualització	
1.3- Compromís de l'Ajuntament	
1.4- Estructura i organització municipals	
2.-RESUM DE LA NOSTRA DIAGNOSI	15
2.1- Punts forts i aspectes a millorar	
3.- PLA DE COMUNICACIÓ	27
4.- DEFINICIÓ DE L'ÀMBIT PERSONAL I TEMPORAL	29
5.-OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT. ÀMBIT DE TREBALL, INDICADORS	31
6.-ACCIONS A IMPLANTAR	42
7.- CONTROL SEGUIMENT	57

1.-ANTECEDENTS

1.- Normativa nacional i internacional

El principi d'igualtat entre homes i dones ha estat sotmès a diferents formulacions durant el pas dels anys. Actualment, existeix la tendència a entendre'l de manera més precisa i es busquen maneres d'eliminar les discriminacions que se'n deriven del seu incompliment.

En l'àmbit internacional aquest principi es veu recollit per primera vegada al 1948, en el Preàmbul i article primer de la Declaració Universal dels Drets Humans impulsada per les Nacions Unides. Aquest mateix organisme, l'any 1979, porta a terme una Convenció per a l'eliminació de tot tipus de discriminació.

Més recentment i en l'àmbit europeu, observem com es fa una aposta clara per la preservació d'aquest dret fonamental. Aquesta voluntat es materialitza en l'ordenament jurídic de la Unió Europea, a través de directives de la Comissió Europea, l'acció del Consell i la seva jurisprudència (TJCE)

La Unió Europea, des de l'any 1997, en el Tractat de les Comunitats Europees obliga, expressament, a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i els objectius de les institucions comunitàries. Igualment, s'aplica la incorporació dels aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i homes en totes les fases de les polítiques comunitàries (Articles 2 i 3 del Tractat, TUE).

D'altra banda, el Consell d'Europa, imprimeix la seva acció en les següents disposicions:

- La Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000,
- La IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa,
- La Recomanació núm. 1450 de l'any 2000,
- La Recomanació núm. 5 de l'any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència,

És a través de la normativa comunitària, concretament les seves directives, que la legislació espanyola comença a regular aquestes matèries. En concret a través de la transposició de directives com:

- La Directiva 87/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe,
- La Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació,
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de

tracte entre dones i homes a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball,

- La Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés i al subministrament de béns i serveis.

La transposició d'aquestes directives generen alhora normatives tant autonòmiques com estatals. Aquí podem destacar:

- La Llei 39/99, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores,
- La Llei 51/03, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat,
- La Llei 62/03, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i socials,
- I la recent Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest itinerari legislatiu es també coherent amb les diferents normes que informen **l'ordenament jurídic nacional**. La Constitució Espanyola (1978) prohibeix tota discriminació per raó de sexe en l'article 14 i 53.2, i a més obliga els poders públics a promoure la igualtat efectiva entre les persones (art. 9.2).

L'Estatut dels Treballadors també ho reflecteix en diversos punts del seu articulat:

- Art. 4.2.c - "...els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil...",
- Art. 16.2- "...les agències de col·locació hauran de garantir, en l'àmbit de la seva actuació, el principi d'igualtat en l'accés al treball, no podent establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil...",
- Art. 17.1- On consta el principi de no discriminació en les relacions laborals,
- Art. 24.2- On es regula la igualtat de tracte en els criteris d'ascens,
- Art. 28.- On es regula la igualtat en la remuneració.

el Codi Penal recull algunes previsions respecte a la discriminació, establint les corresponents penes i sancions (Arts. 22.4, 314, 510, 511 i 512)

El Tribunal Constitucional ha anat interpretant aquest principi i entén que no es pot legislar de manera diferent per a persones que es troben en la mateixa situació. Ara bé, no tota desigualtat és inconstitucional, sinó només aquella que es pugui determinar com a discriminatòria. En aquest sentit, la jurisprudència constitucional (STC 177/1993, de 31 de maig), assenyala que el principi d'igualtat no prohibeix qualsevol desigualtat de tracte, sinó només aquelles que resultin injustificades per no venir fonamentades en criteris objectius prou raonables. I aquests criteris serien: la finalitat constitucionalment legítima de tracte desigual, la congruència amb la

finalitat que es persegueix i la proporcionalitat entre aquesta finalitat i el tracte desigual -Test d'Igualtat-.

Pel que fa l'àmbit autonòmic, a **Catalunya** es reconeix en el seu Estatut d'Autonomia de 1979, la igualtat entre homes i dones com a dret fonamental i s'atorga al Govern de la Generalitat de Catalunya les competències exclusives en matèria de promoció de la dona.

Fruit d'aquesta competència neix l'Institut Català de la Dona, amb l'objectiu de fomentar i coordinar la prestació de serveis a la dona.

També l'Estatut d'Autonomia de 2006 estableix, en el seu Títol I, el dret de les dones al "lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tot tipus de discriminació, i a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Esmentar per últim que **l'Administració local**, ve facultada per la Llei municipal i de règim local de Catalunya de 1987, per exercir les competències complementàries a la resta d'administracions en l'àmbit de promoció de la dona.

1.2- Contextualització.

L'existència de desigualtats entre homes i dones provoca una distribució de les persones en diferents espais socials segons el seu sexe. Tradicionalment, les dones han ocupat l'espai familiar, mentre que els homes han predominat en l'espai públic: l'ocupació, la presa de decisions...

Perquè es produeixi un canvi en l'estructura social, l'Administració ha d'actuar eliminant els obstacles que impedeixen aconseguir la igualtat real i efectiva. De no actuar així difícilment la dona podrà adquirir protagonisme en l'escenari polític i comunal.

Un pas important en aquest sentit és la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització interna dels ajuntaments apostant per la implementació de mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats entre els seus treballadors i treballadores.

Tot i que les polítiques de gènere no requereixen necessàriament de molts recursos i estructura, s'ha de tenir present que els ajuntaments, especialment en aquests moments, tenen dificultats serioses, tant a nivell de recursos humans com econòmics.

Malgrat la situació socio-econòmica actual, en el cas de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, s'ha aconseguit impulsar l'elaboració d'un Pla d'Igualtat per implementar en el seu espai intern i que s'adapta perfectament a la seva realitat.

Tot aquest procés es va iniciar amb una voluntat d'acord de certs Ajuntaments del Ripollès en aquesta matèria, i és fruit de la tasca d'introducció i reforç de la perspectiva de gènere en les actuacions municipals, que està portant a terme la Diputació de Girona des de l'octubre de 2008. Aquesta tasca es desenvolupa a través de La Xarxa d'Agents locals d'igualtat de la Diputació de Girona, programa cofinançat pel SOC i el FSE.

Per tant, l'objectiu principal de l'Ajuntament, és crear les condicions necessàries per assolir la Igualtat d'Oportunitats real entre dones i homes dins la seva organització interna.

1.3- Voluntat i compromís de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries.

S'ha d'entendre el **Pla d'igualtat** com una eina imprescindible per aconseguir una igualtat real de tracte entre dones i homes, que ve a garantir un dels principis fonamentals del dret comunitari, plasmat en diferents Directives i Recomanacions, i que l'Estat espanyol ha recollit en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries ha manifestat, de manera explícita, la seva voluntat, sense reserves, d'impulsar un procés que hauria de culminar amb la implantació d'un **Pla d'Igualtat** d'oportunitats en el si de la seva organització interna.

Aquesta voluntat existeix des de fa temps, especialment reforçada amb la incorporació de la figura d'Agent d'Igualtat d'oportunitats en el treball a través de la Xarxa d'Agents d'Igualtat de la Diputació de Girona.

L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries vol mostrar un forta convicció pel respecte del principi d'igualtat entre els homes i les dones, al marge de l'obligatorietat legal, i és per això que ha posat a disposició d'aquest projecte tota mena de recursos: materials i personals.

1.4- Estructura i organització municipal

Estructura del consistori i àrees de govern

El municipi de Sant Pau de Segúries, l'any 2009, comptava amb 717 habitants.

L'anàlisi del seu organigrama de presa de decisions té per objectiu obtenir una visió global per determinar les tendències de gènere que hi són presents i contribuir a distribucions més equitatives. Veurem si hi han espais de treball eminentment masculins, o sectors tradicionalment feminitzats que impedeixen una presència equitativa en els llocs de presa de decisió.

El Consistori municipal de Sant Pau de Segúries està format per dos grups polítics: Progrés Santpauenc- Progrés Municipal amb 4 regidors i CIU amb 2 regidores i 1 regidor.

La representació de les dones per grups municipals presents en el consistori seria la següent:

ESTRUCTURA CONSISTORI- Juny 2010

GRUP POLÍTIC	Dones	%	Homes	%
Progrés Santpauenc- Progrés Municipal	0	0%	4	100%
CIU	2	67%	1	33%

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

La participació de la dona en l'àmbit polític, a Sant Pau de Segúries, és del 29%. Dues dones són presents al consistori, davant de cinc homes, i aquestes dades queden lluny de la representació equitativa de dones i homes en termes de representació política.

A continuació es mostren els percentatges de dones als consistoris d'altres Ajuntaments del seu entorn.

MUNICIPI	PERCENTAGE DE DONES AL CONSISTORI
CAMPDEVÀNOL	46%
VILALLONGA DE TER	43%
RIPOLL	29%
SANT PAU DE SEGÚRIES	29%
SANT JOAN DE LES ABADESSES	27%
SETCASES	20%
CAMPRODON	18%
RIBES DE FRESER	18%
LLANARS	14%

MOLLÓ

0%

Dades d'elaboració pròpia

Si bé la presència femenina en el consistori de Sant Pau de Segúries no és de les més baixes del territori, percentualment, per contra, la presència femenina en termes de decisió política o àrees de govern es força més baixa situant-se en un 20% . Aquesta presència es fa palesa en la Regidoria de Salut, al front de la qual hi ha una dona.

En l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries es confirma la tendència que existeix en la majoria de municipis a nivell polític: a mesura que augmenta la responsabilitat, disminueix la presència de la dona.

La representació femenina en llocs d'alcaldia a Catalunya l'any 2010 no supera el 14%, segons dades de *municat.net -Dades dels Ajuntaments de Catalunya (2010)-*. Tot i que aquí estem parlant de regidories, en general, Sant Pau de Segúries està a prop d'aquestes dades, en termes de dones que ocupen un càrrecs de responsabilitat política.

Aquí adjuntem la distribució de regidories dins l'equip de govern per sexes:

ESTRUCTURA EQUIP DE GOVERN- Juny 2010

	Dona	Home
Regidoria d'Urbanisme, Solidaritat i Qualitat de Vida		1
Regidoria d'Hisenda, Serveis de manteniment i obres		1
Regidoria d'Esports, Joventut Sostenibilitat		1
Regidoria de Cultura i Festes		1
Regidoria de Salut	1	
TOTAL	1	4

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Característiques de la plantilla. Desagregació per sexes

La plantilla de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries presenta un percentatge més elevat de dones que d'homes.

Si observem la plantilla desagregada per sexes, les dones suposen el 50% sobre el total del personal de l'Ajuntament.

Plantilla Ajuntament de Sant Pau de Segúries per sexes Juny 2010

	Dones	%	Homes	%
Plantilla separada per sexes	4	50%	4	50%

Dades proporcionades pel l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries

Aquest percentatge de presència de dones és absolutament equilibrat amb el dels homes. És semblant al que presenta Catalunya en la seva totalitat (54%) l'any 2009, i al de la província de Girona (52%) aquest mateix any 2009.

Plantilla Administracions per sexes- 2009

	ESTATAL		CCAA		LOCAL	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Barcelona	60%	40%	34%	66%	46%	54%
Girona	62%	38%	34%	66%	48%	52%
Lleida	65%	35%	39%	61%	45%	55%
Tarragona	67%	33%	35%	65%	49%	51%
Catalunya	61%	39%	34%	66%	46%	54%

Font: Boletín Estatal del personal al servicio de la Adm. Publica (Registro Central de Personal 2009) i elaboració pròpia.

Per tant, en quan al global d'efectius d'aquest Ajuntament, podríem dir que, es tracta d'una paritat pura. Estem davant d'una representació equilibrada entre els homes i les dones d'aquesta plantilla .

És més, la dona que, tradicionalment, ha patit en major mesura l'atur i la precarietat laboral, aquí presenta una tendència positiva en termes generals.

Ara bé, haurem d'analitzar també la distribució per grups professionals d'aquesta plantilla. Tots els aspectes de participació igualitària de la plantilla

de l'Ajuntament els tractarem més endavant (Àmbit 4- Participació igualitària en els llocs de treball).

Per tal d'aportar més dades comparatives a la diagnosi, aquí es presenta un quadre amb els percentatges de dones d'altres Ajuntaments de la zona.

Tal i com s'observa a Sant Pau de Segúries, tot i estar davant d'unes dades molt bones i d'una plantilla amb un equilibri exacte dels dos sexes, la zona on s'emmarca aquest municipi es caracteritza per tenir Ajuntaments amb una presència més elevada de les dones en la seva plantilla.

Municipis	PERCENTAGE DE DONES A LA PLANTILLA
MOLLÓ	75%
VILALLONGA DE TER	71%
SETCASES	67%
RIBES DE FRESER	65%
LLANARS	62%
CAMPDEVÀNOL	59%
CAMPRODON	58%
SANT JOAN DE LES ABADESSES	54%
SANT PAU DE SEGÚRIES	50%
RIPOLL	42%

Caracterització de la representació legal dels treballadors i treballadores.

En aquests moments, no existeix representació legal dels treballadors i treballadores a l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries.

Tot el procés participatiu de la plantilla s'ha articulats a través d'enquestes als treballadors/ores de forma directa.

2.-RESUM DE LA DIAGNOSI

2.1.- Punts forts i aspectes a millorar.

Aquest **Pla d'Igualtat** s'ha dissenyat en base a un estudi preliminar que va suposar l'elaboració d'una **Diagnosi** prèvia, en la que es va realitzar l'anàlisi de la situació de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries a nivell d'estructura interna de personal i en relació a la matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En base a les conclusions que es van extreure d'aquesta anàlisi, s'elabora aquest "**I Pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**".

Aquí es mostra un resum dels resultats d'aquesta diagnosi: **Punts forts i aspectes de millora de la diagnosi**. Aquests resultats donaran peu a la determinació dels objectius a assolir.

AMBIT DE TREBALL

GESTIÓ ORGANITZATIVA

Aspectes positius



L'Ajuntament ha aprovat l'assignació d'un pressupost específic pel disseny i aplicació de mesures d'igualtat.



S'han dut a terme algunes mesures d'igualtat, com és el disseny d'un Protocol contra l'assetjament sexual.



L'existència d'un Agent d'igualtat.



La voluntat de l'alcalde de fer una aposta clara per la implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Aspectes a millorar



Aquest Ajuntament, si bé aplica la normativa vigent, no ha aprovat cap mesura accessòria relativa a la igualtat d'oportunitats.



No existeixen disposicions, normativa, comunicacions, que puguin deixar entreveure cap tipus de discriminació, però també és cert que existeixen escasses referències al tema de la igualtat d'oportunitats en la documentació escrita analitzada. No detectem transversalitat en la gestió interna, ni en la política de recursos humans

AMBIT DE TREBALL

PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

Aspectes positius



Previsió de participació del personal vehiculada de manera individual amb reunions, enquestes,..., i amb ajuda de la Comissió d'igualtat quan es crei.



Establiment de canals de comunicació d'accés a la informació relativa al Pla d'Igualtat i per a la seva difusió.

Aspectes a millorar



En el moment d'aquesta diagnosi encara no s'ha formalitzat la creació d'aquesta Comissió o Consell d'igualtat.



En el moment d'aquesta diagnosi encara no s'ha publicitat a tot el personal, de manera clara, la voluntat de l'Alcalde d'iniciar en el procés d'implantació d'un Pla d'Igualtat.



Tot i que s'han programat algunes accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats a nivell comarcal, no ha hagut massa participació.

No hi ha constància de formació en igualtat d'oportunitats.

AMBIT DE TREBALL

ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE

Aspectes positius



L'imatge i la iconografia de la Web, són del tot correctes.

Les imatges incloses en aquest mitjà, són absolutament neutres, bàsicament perquè es tracte d'imatges d'objectes i de natura.



En els mitjans de comunicació, la dona no apareix reclosa en àmbits determinats.



Per tant, tot i que caldria aplicar criteris correctius per evitar la utilització sexista del llenguatge escrit que es projecta a través d'internet, també és just afirmar que aquest llenguatge està ben tractat, des del punt de vista que analitzem.

Aspectes a millorar



En la resta de documentació, cal dir que, la s'alterna la redacció i l'ús lingüístic de dobles formes o construccions neutres, amb l'ús del masculí com a genèric.



En el moment d'aquesta diagnosi, no es disposa de cap manual pel llenguatge no sexista.



No existeix un control específic sobre el llenguatge que es tradueix en documentació escrita.

AMBIT DE TREBALL

PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA

Aspectes positius



Des de les dades objectives, en relació a les incorporacions, no es denota cap distorsió que vingüés provocada per una conducta discriminatòria ni directa, ni indirectament.



La plantilla està molt equilibrada, fins i tot en la seva distribució dins de les àrees d'activitat.



Existeixen descripcions dels llocs de treball en la selecció de personal de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries



Des del punt de vista de l'edat, no s'observa cap tipus de tracte desigual en les dades objectives que se'ns presenten.



En l'accés a la formació no es detecten obstacles que permetin afirmar que existeix discriminació en el procediment d'accés.

Aspectes a millorar






L'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, si bé està adherit al Pla Agrupat de Formació, no disposa d'un Pla de Formació propi, amb el que quedaria més garantida la neutralitat en l'accés per a tots els treballadors i treballadores.



En l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries, s'observa una segregació de l'ocupació en les tasques de peonatge.




AMBIT DE TREBALL

PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p data-bbox="229 577 336 674"></p> <p data-bbox="225 651 802 931">La mitjana d'antiguitat de les dones és més elevada que la dels homes que formen part de la plantilla de l'Ajuntament. Aquest és un fet positiu ja que denota que no existeix una política de finalització de contractes quan es tracta del col·lectiu femení.</p>	<p data-bbox="831 577 938 674"></p> <p data-bbox="826 640 1369 745">La tendència és de baixa participació femenina en la política municipal.</p> <p data-bbox="831 819 938 916"></p> <p data-bbox="826 889 1369 994">La presència de la dona en les regidories no s'acosta a la paritat.</p>




AMBIT DE TREBALL

CONCILIACIÓ

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> Amb aquestes xifres davant, podem determinar que no es fa cap tipus de discriminació a les dones pel fet de tenir fills/es, ja que n'hi han més que d'homes amb infants a càrrec.</p>	<p> A l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries només s'apliquen les mesures de conciliació previstes en el seu marc legal. No existeixen mesures establertes que millorin aquesta conciliació marcada legalment. Davant una plantilla amb tantes persones que tenen fills/es, pot resultar necessari.</p> <p> De l'enquesta es desprèn que les mesures de conciliació previstes no són massa conegudes entre el personal.</p>



AMBIT DE TREBALL

PREVENCIÓ DE LA SALUT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
	<p data-bbox="831 577 1369 824"> L'Ajuntament disposa de Pla de prevenció de riscos laborals i d'una avaluació de riscos, però cal veure si està feta amb perspectiva de gènere.</p> <p data-bbox="831 898 1369 1070"> Es fa formació en prevenció de riscos, ara bé és difícil que tingui integrats criteris de gènere.</p> <p data-bbox="831 1144 1369 1317"> No es disposa d'un Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>




AMBIT DE TREBALL

IGUALTAT RETRIBUTIVA

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> Cal dir que el lloc de treball de tot el personal es correspon amb la categoria professional marcada en el contracte. A la vegada, la retribució és la que queda establerta per cadascuna de les categories professionals aplicades. Per tant, en aquest punt concret no podem trobar cap diferència entre la retribució per igual categoria entre dones i homes.</p> <p> Es disposa d'una definició o descripció per llocs de treball, cosa que permet atribuir un mateix valor econòmic a igual lloc i responsabilitat. Potser caldria valorar si és realment neutra.</p>	


AMBIT DE TREBALL

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Aspectes positius	Aspectes a millorar
<p> No existeix contractació temporal en detriment del col.lectiu més feble.</p> <p> La contractació estable recau en els homes i les dones per igual.</p> <p> No es detecta l'aplicació incorrecta de criteris d'assignació de condicions contractuals.</p>	

AMBIT DE TREBALL

GESTIÓ DE LA MOBILITAT

Aspectes positius	Aspectes a millorar
	 <p>L'Ajuntament, en general, no té cap acció prevista, ni instrument predeterminat que faciliti la mobilitat del seu personal. Aquesta organització pot plantejar-se com es veuria afectada la seva gestió sense les persones que es desplacen, i prendre mesures si veuen que els hi podria causar un greu perjudici.</p>

3.-PLA DE COMUNICACIÓ

Tal i com s'ha exposat, la difusió a nivell intern en relació al procés d'implantació del Pla d'Igualtat, es portarà a terme a través dels canals principals de comunicació utilitzats habitualment: reunions, i correu electrònic.

Paral·lelament, es programaran sessions informatives per a tota la plantilla.

També a través de la publicació del **Compromís intern de l'Ajuntament**, s'informa a tot el seu personal (i també al de nova incorporació) sobre la seva política d'igualtat. Tothom qui entri a formar part de la plantilla disposarà d'aquesta informació.

La xarxa informàtica interna funcionarà com a canal de distribució de tota la documentació referent al **Pla d'igualtat** i de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquest canal es pot reforçar amb missatges individualitzats al personal, cada vegada que hi hagi una nova documentació o modificacions a la documentació existent.

Pels treballadors/ores que no estan físicament a les oficines i, per tant, no tenen accés a la xarxa interna, hi ha un moment clau en el que es porta a terme aquesta difusió: la fase de la contractació, amb la comunicació del Compromís intern de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de tracte i tota la informació necessària sobre el Pla d'Igualtat.

Amb aquests canals es pretén impulsar la comunicació del procés de disseny, implantació i seguiment de les accions i objectius del Pla d'Igualtat. Es pretén que aquesta comunicació funcioni de manera transversal durant tot el procés.

4.-DEFINICIÓ DE L'ÀMBIT PERSONAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT

Àmbit personal: Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà a tot el personal de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries.

Àmbit temporal: El Pla d'igualtat entrarà en vigor el dia 1 d'octubre de 2010, i el seu contingut estarà vigent per un període de 3 anys (2010-2013), amb les modificacions que se'n derivin dels seguiments de les accions i de la consecució o no dels objectius.

Per tant, es planteja com una proposta oberta, flexible, que es pot anar completant i modificant-se al llarg del temps, en funció de l'evolució de la realitat municipal.

Tenint en compte aquesta durada per a la implementació del Pla, s'estableixen tres períodes per a desenvolupar les actuacions:

- A **curt** termini – Actuacions que es portaran a terme des de novembre de 2010 fins a novembre de 2011.

Aquestes actuacions donaran resposta als punts que donen indicis de possible discriminació o bé àrees a millorar clarament. Requeriran mesures correctores immediates dirigides a eliminar la pràctica discriminatòria i evitar que es torni a produir, o bé s'encaminaran a la millora d'una àrea molt deficient. Aquestes tindran prioritat d'execució dins el calendari del Pla d'igualtat, sempre que sigui possible.

- A **mig** termini - Actuacions que es portaran a terme des de novembre de 2011 fins a novembre de 2012.

Aquestes actuacions provindran d'aspectes que tenen un grau parcial de compliment. Possiblement, requeriran mesures a establir en el **Pla d'igualtat** per promoure la seva solució, però que no són molt urgents.

- A **llarg** termini - Actuacions que es portaran a terme des de novembre de 2012 fins a novembre de 2013.

Aquestes actuacions són conseqüència de situacions que tenen un bon grau de compliment però que es volen millorar, o bé aspectes que representen una gran dificultat en la seva execució i, per tant, necessiten una base sòlida o bé temps per anar-los preparant a nivell de recursos.

**5.-OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT: ÀMBITS DE TREBALL,
INDICADORS.**

Per establir els objectius que configuraran el **Pla d'Igualtat Intern**, s'han seguit una sèrie de criteris bàsics:

- Els punts febles detectats en la fase prèvia de la diagnosi, s'han articulats en els 9 objectius que s'hauran d'assolir en els propers tres anys. Per tant, s'han utilitzat criteris objectius en la presa de decisions.
- La sensibilització a favor de la igualtat d'oportunitat entre homes i dones, ha estat present en el disseny d'aquest Pla d'Igualtat, i ha d'estar-ho també en la seva aplicació. Aquest procés de sensibilització ha d'impregnar la gestió estratègica de l'Ajuntament i, especialment, la seva política de recursos humans.
- S'ha intentat garantir el compliment dels principis legals i ètics en tot el procés.
- Es pretenen salvar els obstacles que, de manera directa o indirecta, apareguin en els diferents àmbits tractats: accés a la feina, formació, prevenció, conciliació,....

Objectiu (1)

Fer que la visió de gènere i la igualtat d'oportunitats funcionin com a eix transversal de la política de recursos humans de l'Ajuntament.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

AMBIT 1- GESTIÓ ORGANITZATIVA.

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Nombre de referències al tema de la igualtat d'oportunitats en la documentació generada per l'Ajuntament.
- ☞ Nombre d'accions de formació portades a terme pel personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- ☞ Percentatge d'eines de gestió adaptades per tal de recollir dades desagregades per sexes.
- ☞ Disponibilitat pressupostària per a la implementació, seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat.

Objectiu (2)

Crear els mecanismes necessaris per a la correcta implementació d'aquest Pla d'igualtat.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

ÀMBIT 1- GESTIÓ ORGANITZATIVA.
ÀMBIT 2- PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL.

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Existència d'una Comissió o Consell d'Igualtat.
- ☞ Composició del Consell o Comissió d'Igualtat.
- ☞ Mecanismes per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de participació.
- ☞ Nombre d'hores d'accions informatives impartides a la plantilla.
- ☞ Nombre d'hores d'accions formatives impartides a la plantilla.
- ☞ Nombre de reunions de treball, Juntes de Govern, Plens municipals en els que s'ha tractat la implementació del Pla d'Igualtat o alguna de les seves accions.
- ☞ Nombre d'accions del Pla d'Igualtat implementades.

Objectiu (3)

Assegurar una comunicació interna i externa que promoguin una imatge igualitària entre els homes i les dones, evitant els estereotips i utilitzant un llenguatge no sexista.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

AMBIT 3-LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI.

AMBIT 4-PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL (REDACCIÓ DE L'OFERTA DE FEINA).

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Existència d'un Manual o Guia del llenguatge no sexista que estableixi criteris a l'abast de tot el personal.
- ☞ Existència de mecanismes que garanteixin una imatge corporativa i publicitària no sexista.
- ☞ Percentatge de treballadors/ores formats/ades en utilització de llenguatge no discriminatori.
- ☞ Percentatge d'incorreccions en el llenguatge utilitzat en els següents canals de comunicació auditats:
 - ☞ Web Oficial.
 - ☞ Documentació escrita generada.
 - ☞ Comunicacions via correu electrònic.

Objectiu (4)

Garantir una política de personal que promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

AMBIT 4- PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL .

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Existència d'un sistema de definició dels llocs de treball segons competències tècniques, professionals, formatives i amb els objectius professionals assolir.
- ☞ Existència de denominacions neutres de tots els llocs de treball.
- ☞ Nombre de persones a cada categoria professional segons sexe i percentatge per comparar.
- ☞ Nombre de persones per àrees o departaments segons sexe i percentatge per comparar.
- ☞ Persones que realitzen les entrevistes de selecció segons sexe.
- ☞ Diferència entre nombre de persones que es presenten al procés de selecció, i persones contractades segons sexe.
- ☞ Nombre de persones que s'han beneficiat d'accions positives per assolir una representació equilibrada.

Objectiu (5)

Mantenir l'equilibri entre homes i dones en l'organigrama intern de l'Ajuntament.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

ÀMBIT 4- PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL.
ÀMBIT 9- CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Percentatge de dones i d'homes candidats/es per les ofertes de feina de llocs de treball en els que hi hagi subrepresentació i candidats contractats/candidates contractades.

- ☞ Nombre de persones que s'han beneficiat d'accions positives per assolir una representació equilibrada.

Objectiu (6)

Treballar per una presència més equilibrada entre dones i homes en els espais de decisió política.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

AMBIT 5-PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT.

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Percentatge de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat, respecte al total de càrrecs directius.
- ☞ Percentatge de dones amb càrrec de responsabilitat respecte al total de dones de la plantilla.
- ☞ Nombre d'accions formatives per sexe.
- ☞ Nombre de persones que participen en promocions professionals segons el sexe en relació a les que efectivament s'han promocionat.
- ☞ Coneixement dels processos de promoció per part de la plantilla.

Objectiu (7)

Afavorir les mesures de conciliació entre la vida professional i personal.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu?

AMBIT 6-CONCILIACIÓ FAMILIAR I PROFESSIONAL

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Percentatge de persones que s'acullen a mesures de conciliació i permisos remunerats per sexes i categories.
- ☞ Existència d'un inventari de mesures de conciliació.
- ☞ Nombre de mesures que amplien el marc legislatiu de referència.
- ☞ Horari de realització de les reunions.

Objectiu (8)

Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals per adaptar-la a les necessitats de la plantilla.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu

AMBIT 7- PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Percentatge d'accidents per tipologia, risc i gènere.
- ☞ Percentatge de llocs de treball adaptats en funció dels riscos específics de cada sexe.
- ☞ Nombre d'accions formatives en matèria de prevenció de riscos laborals.
- ☞ Existència de protocols mèdics diferenciats segons els riscos específics de cada sexe.

Objectiu (9)

Assegurar que els treballadors i les treballadores gaudeixin d'un entorn de treball sense situacions d'assetjament.

A quin àmbit de treball fa referència aquest objectiu

AMBIT 7- PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Indicadors proposats per mesurar aquest objectiu

- ☞ Existència d'un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- ☞ Percentatge de plantilla formada en prevenció de l'assetjament.
- ☞ Representació legal dels treballadors formada en prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- ☞ Nombre de denúncies per assetjament en relació al nombre de casos resolts.
- ☞ Nombre d'accions de difusió o campanyes informatives respecte al tema de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

6.-.ACCIONS A IMPLANTAR.

Dels objectius plantejats en aquest **Pla d'Igualtat**, se'n derivaran una sèrie d'accions que permetran l'assoliment d'aquests objectius principals.

Hi haurà alguns objectius que es podran complir amb una acció comuna, per tant, poden haver varis objectius amb la mateixa acció a aplicar.

Hi haurà també objectius que requeriran vèries actuacions per poder arribar a ser assolits. Per tant, hi poden haver objectius amb vèries accions derivades.

Per cadascuna de les accions es definiran:

- L'objectiu del que deriva.
- Les persones implicades.
- Quan s'implantarà l'acció.

OBJECTIU (1)	TERMINI
<p>Fer que la visió de gènere i la igualtat d'oportunitats funcionin com a eix transversal de la política de recursos humans de l'Ajuntament.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(1.1) Introducció de la variable sexe en les bases de dades de gestió de personal, per tal de prendre decisions i de planificar amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Mig</p>
<p>(1.2) Visibilització de les diferents actuacions que es porten a terme dins l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicació en la Web municipal. ✓ Publicitar les actuacions en taulell d'anuncis. 	<p>Curt</p>
<p>(1.3) Considerant aquest Pla d'Igualtat com a marc de referència en totes les actuacions relatives al personal.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establiment de criteris generals que continguin la perspectiva de gènere en l'elaboració d'estudis, memòries i inclús plantejaments que originin la presa de decisions. 	<p>Curt</p>
<p>(1.4) Difusió, entre el personal de les activitats que es facin des d'altres institucions en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establiment d'un sistema d'accés o link a notícies o altres activitats relacionades amb la igualtat, de la Diputació de Girona, Institut Català de les Dones, Gencat,... ✓ Enviament a través del correu electrònic d'activitats formatives, jornades,... en matèria d'igualtat. 	<p>Curt</p>
<p>(1.5) Formació del personal de l'Ajuntament en perspectiva de gènere.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades al personal polític per tal d'impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions. ✓ Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades al personal tècnic municipal per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'actuació. 	<p>Curt</p>

OBJECTIU (2)	TERMINI
<p>Crear els mecanismes necessaris per a la correcta implementació d'aquest Pla d'Igualtat.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(2.1) Comunicació a tot el personal intern, de la voluntat ferma que té aquest Ajuntament en relació a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, dins el seu marc d'actuació en l'àrea de recursos humans.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incloure el document proposat (Annex a la diagnosi) al taulell d'anuncis de l'organització. ✓ Comunicar l'esmentat document via correu electrònic a tot el personal. ✓ Incloure l'esmentat document en el "Manual d'acollida" per entregar-lo en noves incorporacions. 	<p>Curt</p>
<p>(2.2) Creació de la Comissió o Consell d'Igualtat, com a òrgan de seguiment del Pla i de participació dels treballadors i treballadores.</p>	<p>Curt</p>
<p>(2.3) Inclusió, periòdica, del seguiment de les accions d'aquest Pla d'Igualtat en l'Ordre del dia de les Juntes de Govern d'aquest Ajuntament.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establiment d'un seguiment periòdic semestral de l'evolució que pateixen els objectius a assolir, a través dels seus indicadors corresponents. ✓ Que la Comissió o persones responsables d'aquest seguiment elaborin un resum del grau de compliment dels objectius de Pla. 	<p>Curt</p>
<p>(2.4) Elaboració d'una memòria anual que contingui les actuacions que s'han dut a terme, i també les que es duran a terme el proper any, amb els recursos necessaris.</p>	<p>Mig</p>
<p>(2.5) Adjudicació dels recursos necessaris i disponibles pel desenvolupament del Pla.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adjudicació, a les persones encarregades del seguiment del Pla, el temps de dedicació necessari per fer aquestes funcions. ✓ Dotant a l'àrea de recursos humans de l'Ajuntament dels mitjans econòmics per poder donar l'impuls necessari a aquestes polítiques. 	<p>Curt</p>

OBJECTIU (2) (Continua de la pàgina anterior)	TERMINI
<p>(2.6) Difusió d'aquest Pla d'Igualtat i de les mesures que es van implementant.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Fer-ne difusió a través de la Intranet municipal o el correu electrònic intern.✓ Fer-ne difusió a través d'algun apartat de la web.✓ Enviant un exemplar del Pla d'Igualtat a les persones responsables d'àrea i als regidors i regidores de l'Ajuntament.✓ Fent el seguiment i publicant l'evolució dels indicadors d'impacte dels objectius d'aquest Pla d'Igualtat.	Curt
<p>(2.7) Sensibilització de tot el personal (polític i tècnic) de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none">✓ Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades al personal polític.✓ Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades al personal tècnic municipal.✓ Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades la resta de personal, sigui quin sigui el seu nivell professional.✓ Difusió de dies internacionals relacionats amb la igualtat d'oportunitats i les activitats que es porten a terme.✓ Difusió entre el personal de fonts d'informació: pàgines Web, blogs, revistes,...que tractin la situació de les dones o sobre la igualtat d'oportunitats.	Curt

OBJECTIU (3)	TERMINI
<p>Assegurar una comunicació interna i externa que promoguin una imatge igualitària entre els homes i les dones, evitant els estereotips i utilitzant un llenguatge no sexista.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(3.1) Elaboració d'una Guia breu o Manual d'estil de llenguatge i imatges no sexistes.</p>	Curt
<p>(3.2) Difusió d'aquesta Guia a tot el personal de l'Ajuntament.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Proporcionar aquesta documentació també la administradors de la Web municipal, redactors de butlletins municipals, i qualsevol persona que participi en la producció oral, visual i escrita dins l'àmbit municipal.</i> ✓ <i>Proporcionar aquesta Guia Breu als regidors i regidores.</i> ✓ <i>Proporcionar aquesta Guia Breu, especialment, a la persona que insereix els anuncis de recerca de personal de l'Ajuntament.</i> 	Curt
<p>(3.3) Fent sessions de formació pel personal municipal on es donin eines per a fer un ús no sexista del llenguatge.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Donar a conèixer les recomanacions de la Guia per l'ús del llenguatge no sexista a través d'accions formatives integrades en el Pla de formació intern.</i> 	Curt
<p>(3.4) Revisió periòdica de la documentació interna que es genera per tal de detectar i modificar errors de tipus sexista en el llenguatge.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Nomenar una persona que sigui la responsable de portar a terme aquesta tasca.</i> 	Curt
<p>(3.5) Revisió periòdica del llenguatge que es projecta a nivell extern: publicacions, webs, butlletins, ...</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Nomenar una persona que sigui la responsable de portar a terme aquesta tasca.</i> 	Curt
<p>(3.6) Introduint la feminització de totes les categories professionals de l'Ajuntament.</p>	Mig

OBJECTIU (4)	TERMINI
<p>Garantir una política de personal que promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(4.1) Incorporació a les descripcions dels llocs de treball de l'Ajuntament, d'una avaluació per competències professionals i d'una visió neutra des de la perspectiva de gènere.</p>	<p>Llarg</p>
<p>(4.2) Garantint que les ofertes municipals d'ocupació no tinguin elements sexistes.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Tenir cura a l'hora de redactar l'oferta de feina, sense establir requisits discriminatoris i nomenant en femení i masculí les professions ofertades.</i> ✓ <i>Sol.licitar en les ofertes els requisits que apareguin en les descripcions dels llocs de treball, així s'eviten discrecionalitats.</i> 	<p>Curt</p>
<p>(4.3) Garantint, sempre que sigui possible, que els Tribunals Qualificadors i les persones que decideixen en els processos de selecció de personal, siguin paritaris.</p>	<p>Curt</p>
<p>(4.4) Ampliació els Canals de difusió de les ofertes municipals.</p>	<p>Mig</p>
<p>(4.5) Anàlisi periòdic, dels processos de selecció i de contractació del personal per observar si es produeixen amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Mig</p>
<p>(4.6) Disseny d'un Pla de formació basat en les necessitats de cada lloc de treball i en les modificacions del marc normatiu aplicable.</p>	<p>Mig</p>

OBJECTIU (5)	TERMINI
<p>Mantenir l'equilibri entre homes i dones en l'organigrama intern de l'Ajuntament.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(5.1) Revisió, periòdica, de la representació femenina i masculina en les diferents categories professionals.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fer el seguiment d'uns indicadors que funcionin com a sistema d'alerta quan un dels dos sexes aparegui subrepresentat en alguna categoria o lloc de treball, per poder decidir si fer alguna acció o no. ✓ Establir un sistema que informi al responsable de personal de l'Ajuntament. 	<p>Mig</p>
<p>(5.2) Mostra o visibilització de la realitat municipal en relació a les tasques que es desenvolupen, per desterrar mites i evitar la contractació d'un sexe en detriment de l'altre per manca de candidats interessats en l'oferta.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicació de fotografies de feines que es realitzen en llocs de treball on la presència d'un o l'altre sexe és molt superior o absoluta. 	<p>Mig</p>
<p>(5.3) Garantint, sempre que sigui possible, que en els òrgans de direcció de l'Ajuntament hi hagi una presència equilibrada de dones i homes.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Que aquesta acció s'extengui a patronats, empreses municipals, tribunals qualificadors, etc. 	<p>Llarg</p>

OBJECTIU (6)	TERMINI
<p>Treballar per una presència més equilibrada entre dones i homes en els espais de decisió política.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(6.1) Revisió periòdica de la representativitat femenina en els òrgans de govern.</p>	<p>Mig</p>
<p>(6.2) Potenciant mecanismes de treball alternatius, per facilitar la participació de les dones que sovint tenen més dificultats a l'hora d'assistir presencialment a sessions de treball o reunions.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>La utilització del teletreball, o la connexió remota que permetria no estar físicament present en els locals de l'Ajuntament.</i> ✓ <i>La utilització de la video-conferència en les reunions de treball.</i> 	<p>Mig</p>
<p>(6.3) Programació de les reunions en horaris que permetin facilitar l'assistència de la dona que, sovint, té més obligacions familiars i personals.</p>	<p>Mig</p>
<p>(6.4) Aplicació mesures d'acció positiva que permetin augmentar la representació de la dona en les regidories.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Donar prioritat a la dona en cas que existeixi igualtat de compliment dels requisits establerts per a la seva elecció.</i> 	<p>Llarg</p>

OBJECTIU (7)	TERMINI
<p>Afavorir les mesures de conciliació entre la vida professional i personal.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES</p>	
<p>(7.1) Informant i potenciant el coneixement en matèria de conciliació al personal amb responsabilitat: polítiques i polítics, responsables tècnics i tècniques. D'aquesta manera es garanteix que les mesures que es prenguin no trobin obstacles en la seva implantació en determinats nivells de l'organització.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organitzar una sessió per informar a les persones que tinguin personal a càrrec, de les pautes de conducta en temes de permisos, dies d'assumptes propis i altres mesures de conciliació, i també dels beneficis de l'aplicació d'una bona política de conciliació entre el personal del seu departament/àrea. 	<p>Curt</p>
<p>(7.2) Sensibilització dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament envers la necessitats de la conciliació i de la corresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fer un "inventari" de les mesures de conciliació disponibles dins el marc legal que els hi és d'aplicació als treballadors i treballadores de l'Ajuntament. ✓ Comunicar i distribuir aquest inventari de mesures de conciliació entre la plantilla. 	<p>Curt</p>
<p>(7.3) Establiment de mesures que facilitin la conciliació de les responsabilitats laborals, familiars i personals del personal municipal.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar la possibilitat d'implantar noves formes de treball (treball per objectius, utilització de les noves tecnologies, convertir els dies d'assumptes propis en hores soltes, ...) que afavoreixin aquesta conciliació. ✓ Potenciant que els homes agafin permisos de paternitat o d'altres relacionats amb la corresponsabilitat familiar. ✓ Enfortint les mesures ja existents dins el conveni aplicable, promovent la seva aplicació. 	<p>Mig</p>
<p>(7.4) Establiment de mesures que facilitin la conciliació de les responsabilitats polítiques, laborals, familiars i personals dels polítics i polítiques de l'Ajuntament.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar la possibilitat d'implantar mesures com: avançar els plenaries municipals, pactar la durada máxima de les reunions i plens municipals, establir calendaris de caps de setmana lliures 	<p>Mig</p>

OBJECTIU (7) (Continua de la pàgina anterior)	TERMINI
<p><i>pels regidors i regidores i, especialment, per l'Alcalde.</i></p> <p>✓ <i>Implantar sistemes de reunions per videoconferència: solen ser més curtes, efectives i sense necessitat d'estar físicament al mateix lloc</i></p>	

OBJECTIU (8)	TERMINI
<p>Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals per adaptar-la a les necessitats de la plantilla.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(8.1) Incorporació de la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos del personal de l'Ajuntament.</p>	<p>Llarg</p>
<p>(8.2) Implantació d'un protocol de revisions mèdiques segons risc i sexe en els llocs de treball que ho requereixin (els homes i les dones, en alguns casos, tenen paràmetres diferents de referència en la valoració i afectació de la seva salut).</p>	<p>Llarg</p>
<p>(8.3) Proposta d'inclusió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe com a risc psicosocial en l'avaluació de riscos de l'Ajuntament.</p> <p><i>-Aquestes actuacions s'hauran d'implantar a través de la Mútua laboral que gestiona la prevenció de riscos pel personal d'aquest Ajuntament-</i></p>	<p>Llarg</p>

OBJECTIU (9)	TERMINI
<p>Assegurar que els treballadors i les treballadores gaudeixin d'un entorn de treball sense situacions d'assetjament.</p>	
<p>ACCIONS VINCULADES:</p>	
<p>(9.1) Elaboració d'un Protocol per a la prevenció i tractament de conductes qualificades d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>	<p>Curt</p>
<p>(9.2) Programació d'unes sessions de formació pel reconeixement de conductes susceptibles de ser qualificades com d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per donar pautes pel seu abordatge intern, i per informar sobre les vies de resolució.</p>	<p>Curt</p>
<p>(9.3) Difusió del Protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p><i>Proposem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fer un resum en forma de tríptic per entregar a tot el personal, i per les futures incorporacions. ✓ Fer publicitat a través del taulell d'anunci, intranet de l'Ajuntament, i altres canals de comunicació que es creguin oportuns. 	<p>Curt</p>

7.- CONTROL I SEGUIMENT

La *implantació* del **Pla d' Igualtat** comporta una sèrie de tasques que s'han de dur a terme:

- Execució de les accions previstes en el **Pla d' Igualtat**,
- Comunicació al personal de les activitats que es duen a terme en el marc del Pla d'igualtat.
- Seguiment i control del **Pla d' Igualtat**.
- Avaluació.
- Actualització. És recomanable revisar-lo periòdicament per:
 - Eliminar les accions positives quan s'hagin assolit les condicions que marquen el seu final.
 - També per modificar les accions que no donin els resultats esperats.
 - Per adaptar algunes accions segons les necessitats.
 - Per resoldre els problemes no previstos que sorgeixin durant la implantació del Pla.
 - Per dissenyar noves accions fruit de l'actualització de la diagnosi.

Pel que fa als mecanismes de *seguiment* i als criteris d'*avaluació* que s'han d'establir abans de la posada en marxa del pla, s'han de considerar i especificar els aspectes següents:

- Designar la persona o les persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions.
- Assignar el temps i els recursos que es dedicaran al seguiment i a l'avaluació del Pla.
- Definir el tipus d'avaluació que s'ha de dur a terme i el mètode que s'ha d'utilitzar.

En aquest document es proposen una sèrie d'indicadors associats als objectius del Pla, a través dels quals es pot establir el seu grau d'assoliment. Els indicadors també permeten recollir l'estat de les accions per conèixer els efectes de la implantació del Pla i, per descomptat, tenen una darrera funció que és la de informar periòdicament a les persones responsables del Pla sobre el seu desenvolupament i la seva evolució.

Per acabar, per fer el seguiment del Pla és important recollir les opinions del personal, per tal d'identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar les solucions.

No volem finalitzar aquest text sense agrair a totes les persones implicades en l'elaboració d'aquest material:

- **Als òrgans de direcció de l'Ajuntament** per posar a disposició les dades i per la seva voluntat de portar a terme un Pla d'igualtat que, de ben segur farà una funció positiva, no només internament, sinó també impregnant totes les àrees d'actuació municipal.
- **A l'Agent d'Igualtat** pel seu treball i col.laboració en la fase de recaptació d'informació i dades per a l'elaboració de la diagnosi.
- **A tots els treballadors i treballadores** que formen part de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries per la seva aportació inestimable d'opinions i suggeriments. Sense ells, evidentment, aquest projecte no tindria sentit.

Desitgem que aquest **I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pau de Segúries** sigui útil i contribueixi al procés de sensibilització i transformació social, per anar avançant en la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes. Aquesta igualtat sempre s'acaba traduïnt en qualitat de vida pel conjunt de les persones.
