



Ajuntament de la Tallada d'Empordà
La Tallada - Tor - Canet - Marenyà

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE LA TALLADA D'EMPORDÀ



Ajuntament de la Tallada d'Empordà
La Tallada - Tor - Canet - Marenyà

INFORME DE LA DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE LA TALLADA D'EMPORDÀ

Presentació de l'organització

Nom i raó social:

AJUNTAMENT DE LA
TALLADA

Forma jurídica:
PÚBLICA

Activitat:
Administració Pública

Sector:

Administració Pública

Adreça (incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi):

Telèfon:
972780095

Web:

<http://www.latallada.cat/>

Correu electrònic:

ajuntament@latallada.cat

Persona de contacte:

Secretaria d'Intervenció,
Raquel Batlle

Redacteu una breu explicació sobre l'organització, quin és el seu objectiu i, si ho creieu convenient, exposeu breument la història de l'organització.:

La normativa bàsica sobre règim local defineix les competències pròpies que, amb caràcter general, té el municipi per a la gestió dels seus interessos, que el faculden per promoure activitats i prestar els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats de la comunitat veïnal.

Dades de la diagnosi

Data de finalització de la diagnosi:

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi (En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència):

01/01/2020 - 31/12/2020

Càrrec de persona responsable del projecte:

Tècnica d'Igualtat, Paula Ramos

Perfils de persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi:

Relacions Laborals

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura i gestió organitzativa és el tarannà i la manera de fer d'una organització i les persones que la integren. Una cultura i gestió organitzativa que inclou el valor de la igualtat és aquella on els supòsits, les normes i les preocupacions de l'organització vetllen i fomenten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

1.1 Treball previ en la igualtat

Hi ha d'un Pla d'igualtat previ i/o pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats? Sí

Detalleu la data del Pla o dels plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits.

El Pla d'igualtat anterior feia referència als anys 2015-2018. Al ser poc detallat, es decideix fer un nou Pla d'Igualtat intern en el treball basat en una diagnosi complerta per àmbits que doni com a resultat un pla d'accions més ajustat a la realitat alhora que permeti fer un seguiment d'avaluació de les seves accions més concret i exhaustiu.

L'organització ha rebut alguna certificació o algun premi relacionats amb la promoció de la igualtat de dones i homes? No

L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista? Sí

Indiqueu com.

L'Ajuntament té la intenció de vetllar per les dones víctimes de violència masclista però no està regulat enlloc.

1.2 Gestió organitzativa i relacions laborals

En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu, es recull la igualtat de dones i homes de manera explícita? No

Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable «sexe»? Sí

En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc., es preveu la igualtat de dones i homes? No

S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. No

1.3 Estructures i participació

Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió d'igualtat)?

Sí

Quina és la composició de la Comissió d'igualtat? Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.

- 1 Membre de la Junta de Govern Local en Polítiques d'Igualtat i Habitatge
- 1 Membre de la Junta de Govern Local
- 1 Tècnic/a de l'Àrea d'Igualtat
- 1 Responsable de Recursos Humans
- 1 Empleat/da de l'Ajuntament

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat?

Sí

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants

Si perquè es manté la distribució percentual entre homes i dones

Disposa, l'entitat, de la figura de l'agent d'igualtat?

No

El Departament de Recursos Humans disposa de personal format en igualtat de dones i homes?

No

La plantilla participa en els projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats?

No

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?

No

1.4 Comunicació i imatge corporativa

Es difonen continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista?

Sí

Indiqueu a través de quins canals i il·lustreu-ho amb algun exemple.

Si mitjançant les subvencions del Pacto d'Estado com son la edició i distribució de fulletons i xapes de lluita contra la violència masclista.

L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.)?

Sí

Detalleu quines i quan.

Si mitjançant les subvencions del Pacto d'Estado com son la edició i distribució de fulletons i xapes de lluita contra la violència masclista.

L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les entitats col·laboradores (proveïdores/clientes/usuàries)?

Sí

Detalleu quines i quan.

A través de les licitacions de contractacions i l'otogramament de ajuts i subvencions.

Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les entitats col·laboradores (ETT, proveïdores, etc.)?

Sí

Indiqueu com.

La llei 9/2017, de contractes del sector públic, disposa d'acord a l'art. 71b) i en relació a les prohibicions per contractar, que no seran acceptades aquelles empreses o entitats que hagin estat sancionades o condemnades per infraccions que posin en dubte la igualtat de tracte i/o oportunitats o la discriminació de les persones. També serà requisit de les empreses proveïdores i/o licitadores de més de 250 treballadors/es disposar d'un pla d'igualtat de conformitat amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

1.5 Comportaments contraris al valor de la igualtat

Alguna vegada s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

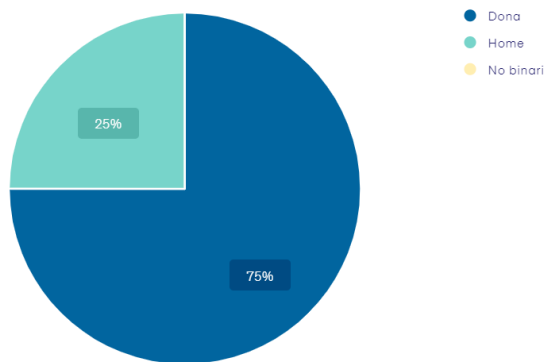
No

1.6 Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?:

L'enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà, en relació a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la pròpia organització ha estat contestada per 4 persones, que és el 80% dels treballadors, de les quals un 25% de les enquestades s'identifiquen com a homes i un 75% com a

dones. Ens cal destacar que cap de les persones enquestades s'identifica com a persona amb un gènere no



binari.

La funció de l'enquesta es analitzar els diferents àmbits d'actuació de l'administració per obtenir una diagnosi prèvia i absolutament imprescindible per al disseny de les accions, poder establir les prioritats d'actuació i poder definir els objectius i les accions, alhora que permet detectar les àrees susceptibles de millores.

Els 100% dels enquestats de l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà ha destacat que l'administració té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?:

En relació al coneixement dels drets laborals envers les víctimes de violència masclista, la majoria de les persones enquestades, en concret el 50% dels enquestats han declarat estar en disposició d'aquesta informació. En relació a les respostes obtingudes per gènere, la majoria de les dones han destacat que no coneixen aquests drets laborals, mentre que entre els homes, el 100% dels enquestats ha declarat que coneix els drets.

Alguna vegada han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?:

El 100% dels enquestats han afirmat que no han viscut cap conflicte que vulnerés el principi d'igualtat.

Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?:

El 25% dels enquestats veu el pla d'igualtat com una mesura necessària, el 50% dels enquestats no ho troba necessari i el 25% no ho sap.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

Per gènere, s'observa com el 33% de les dones troba innecessària la mesura, un 33% ho troba una bona iniciativa i un 33% no ho sap. Per altre banda, el 100% dels homes troba innecessària la mesura.

Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.:

Majoritàriament són dones, tot i així, ambdós gèneres tenen una visió semblant.

Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?:

Sí, el 80%.

Creuen que cal un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?:

Majoritàriament no, creuen que ja es té en compte el principi d'igualtat i que no és de caràcter important en l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà.

En les diferents dinàmiques de grup portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit cultura i gestió organitzativa?:

si, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit cultura i gestió organitzativa.

Com s'ha argumentat aquesta necessitat?:

Amb la voluntat per part de l'organització, de recollir en un document els drets laborals d'homes i dones davant de possibles discriminacions futures, com la realització d'un protocol d'assetjament que en aquests moments no existeix.

1.7 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura i gestió organitzativa de l'entitat.:

Respecte a les dades quantitatives, s'observa que el 75% de les persones enquestades són dones, dada que ens acostia a percebre que la majoria de la plantilla està format per dones, tal i com sol ser habitual a l'administració pública local. Tot i així aproximadament un 100% dels entrevistats coincideixen que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats i un 50% que no cal treballar per incloure mesures que facin més visible aquesta igualtat.

En relació a les dades qualitatives, mostra un baix interès proactiu per tractar el tema de la igualtat i per dur a terme accions que afavoreixen la igualtat d'oportunitats en l'àmbit organitzatiu, perquè no ho veuen necessari en aquest moment, tot i així, comencen a fer petites accions, com l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i el protocol d'assetjament.

1.8 Conclusions de l'àmbit de la cultura i la gestió organitzativa

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- L'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i té voluntat per tirar endavant un Pla d'Accions amb una Comissió d'Igualtat que vetlli i que faci el seguiment i l'avaluació del Pla.
- Potencien que els alts càrrecs, directius i polítics estiguin representats per dones
- No hi ha desigualtats salarials entre homes i dones i porten a terme mesures de conciliació laboral

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Promoure la igualtat de dones i homes a l'organització per tal que es pugui certificar a l'administració com a impulsora en aquesta matèria
- Preveure la igualtat de dones i homes en la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc i fomentar un llenguatge més inclusiu en aquesta àrea
- Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes

- Fer formació en matèria d'igualtat a tot el personal
- Cal potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge de la corporació
- Caldria incorporar la igualtat de dones i homes de manera expressa en algun document corporatiu.

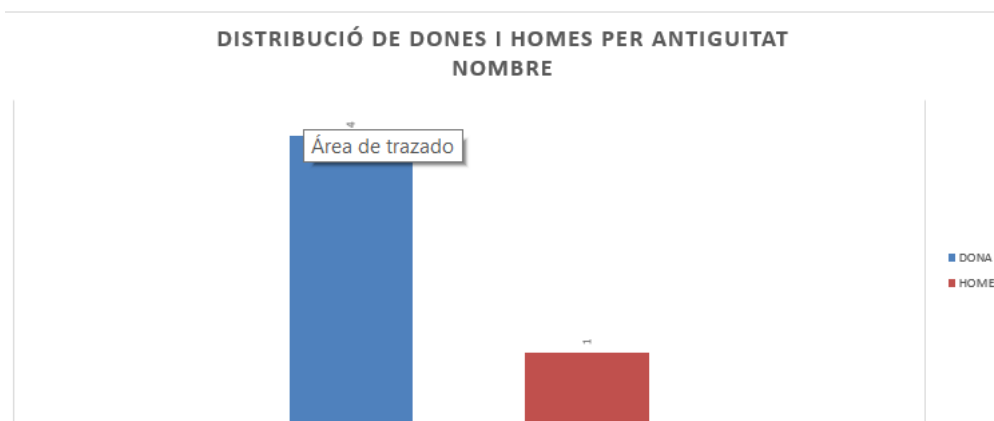
Àmbit 2. Condicions laborals

En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones haurà d'analitzar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar aquests fenòmens.

2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades totals de la plantilla: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

La plantilla de l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà està format per 5 persones, de les quals 4 son dones i 1 és un home. La presència de dones en la plantilla és d'un 80%, mentre que la dels homes és d'un 20%.



Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? No

La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector? Sí

2.2 Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?

Sí

En quines? Quina explicació hi trobeu?

Veiem que el 20% del personal, porta entre 10-15 anys. El 100% d'aquests son dones.

El 80% restant del personal, porta entre 0-5 anys. El 25% d'aquests son homes i el 75% son dones.

Distribució de la plantilla per edat: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants:

En rangs d'edat podem observar que la plantilla està formada per 3 dones d'entre 40 i 50 anys i, 1 home i 1 dona d'entre 50-60 anys. Alhora, no hi ha cap personal dins dels rangs d'edat d'entre 18 i 40 anys ni cap que tingui més de 60 anys.

En percentatges, veiem que un 60% del personal té entre 40 i 50 anys i, el 40% restant entre 50 i 60 anys.

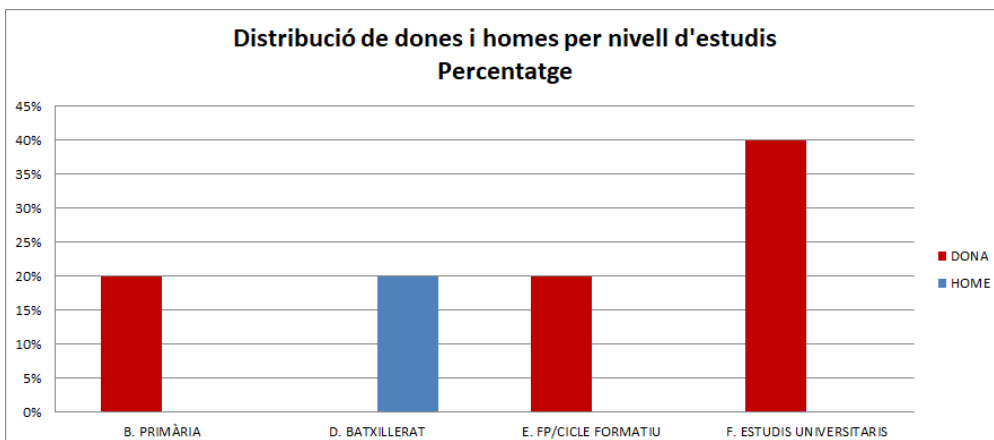
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?

No

Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de conciliació?

Sí

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:



Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?

Sí

Quines?

En relació al nivell de formació de la plantilla de l'Ajuntament, mentre que les dones són qui tenen els estudis finalitzats en Primària, cicle formatiu i estudis superior universitaris, un 20%, un 20% i un 40% respectivament, els homes han acabat els seus estudis en Batxillerat, concretament un 20%.

En tot l'anterior, s'observa que les dones tenen, majoritàriament, major nivell de formació que els homes.

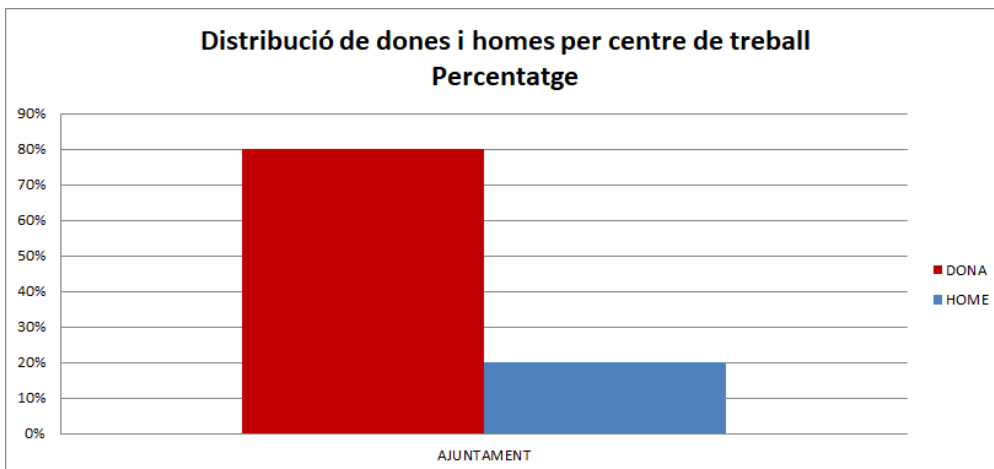
En el col·lectiu de persones amb comandament s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?

No

2.3 Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per centre de treball: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

En l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà només hi ha un centre de treball.



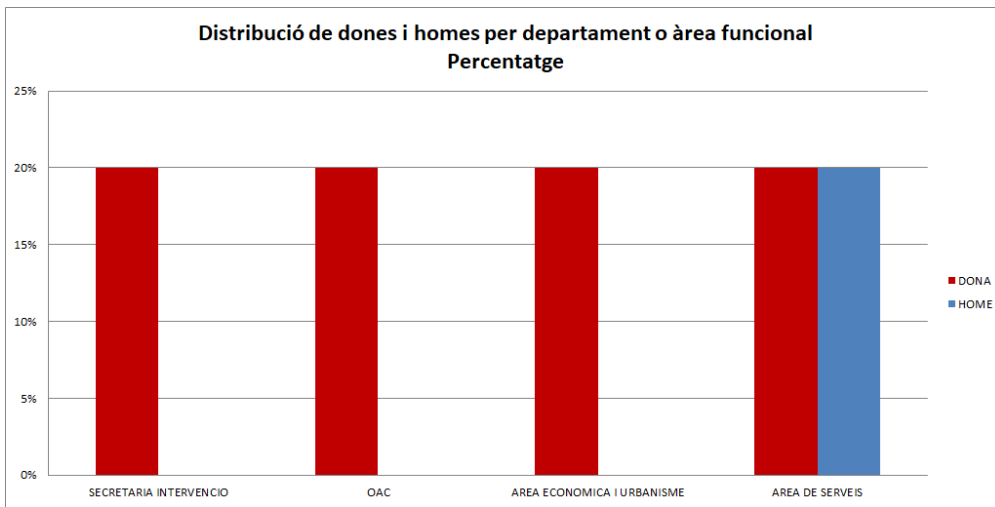
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?

No

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Pel que fa a la distribució de la plantilla per departaments, podem veure que el 20% del personal formen part de la Secretaria d'Intervenció. El 20% del personal formen part de l'OAC. El 20% del personal formen part de l'Àrea Econòmica i Urbanisme. I, per últim, el 40% restant formen part de l'Àrea de Serveis.

Alhora, observem que els homes només formen part de l'àrea de serveis, sent un 20% del 40% del personal que en forma part.



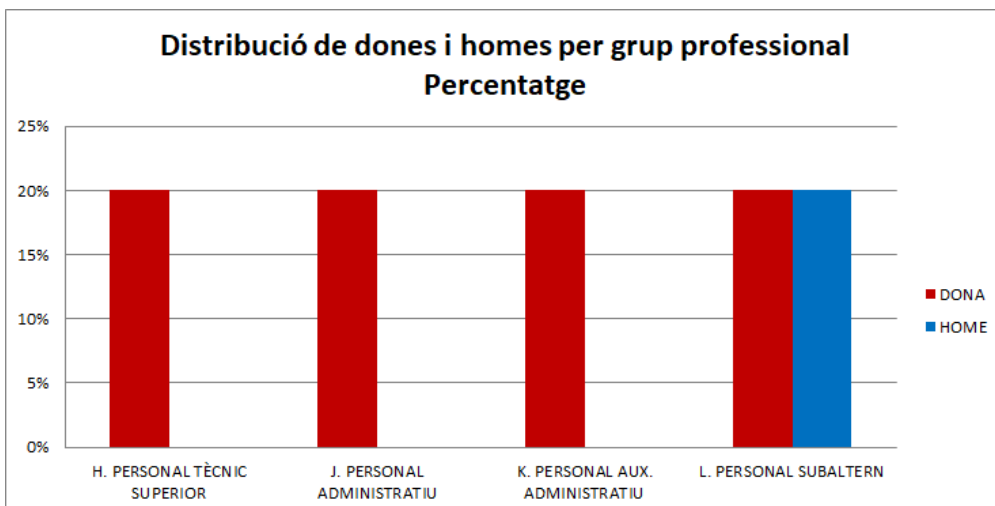
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments? No

Hi ha algun departament amb un percentatge important de dones/homes? No

Distribució de la plantilla per grup professional: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants Adjunteu un organigrama de l'organització:

En quan a la distribució de la plantilla per grup professional, podem veure que el 20% del personal formen part del personal tècnic superior. El 20% del personal formen part del personal administratiu. El 20% del personal formen part del personal auxiliar administratiu. I, per últim, el 40% restant formen part del personal subaltern.

Ahora, observem que els homes només formen part del personal subaltern, sent un 20% del 40% del personal que en forma part.



En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?:

Tal i com hem vist fins ara, el personal tècnic superior està format, en la seva totalitat, per dones.

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals? No

Hi ha algun grup professional en què hi hagi un percentatge important de dones o d'homes? No

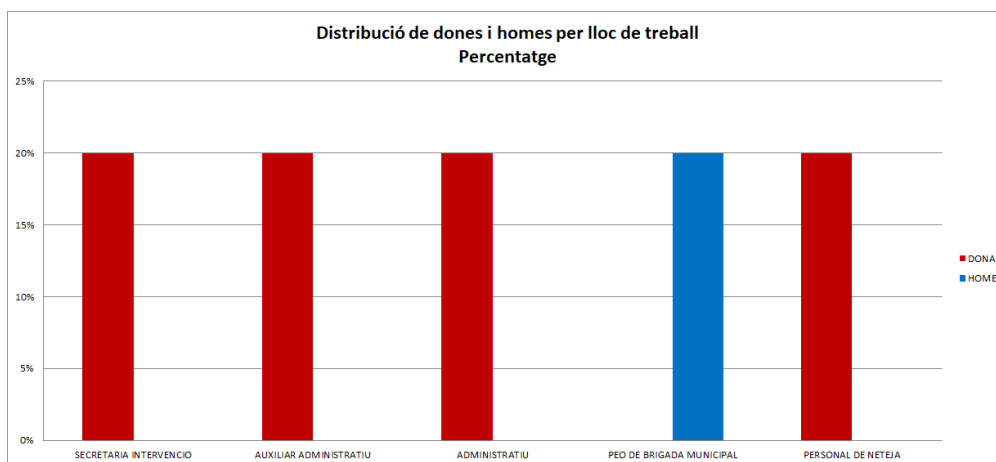
Es concentren les dones o els homes en determinats grups? No

En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes en determinats grups, l'entitat porta a terme accions o mesures per corregir-ho? No

Distribució de la plantilla per lloc de treball: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Segons la distribució de la plantilla per lloc de treball, veiem que el 20% del personal correspon a secretaria d'intervenció. El 20% del personal tenen el lloc de treball de auxiliar administratiu. El 20% del personal tenen el lloc de treball d'administratiu. El 20% del personal tenen el lloc de treball de personal de neteja. Tot els anteriors llocs de treball son ocupats per dones.

El 20% del personal restant, que son homes, tenen el lloc de treball de peó de brigada municipal.



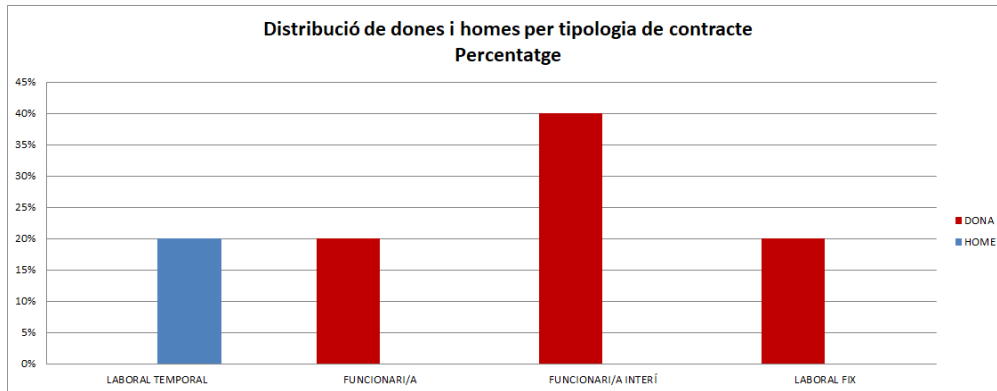
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? No

Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? Sí

2.4 Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

En referència a la distribució de la plantilla per tipologia de contracte podem observar que un 20% del personal té un contracte laboral temporal, un 20% del personal són funcionaries, un 20% del personal tenen un contracte laboral fix i un 40% del personal són funcionaries interí.



Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?

Sí

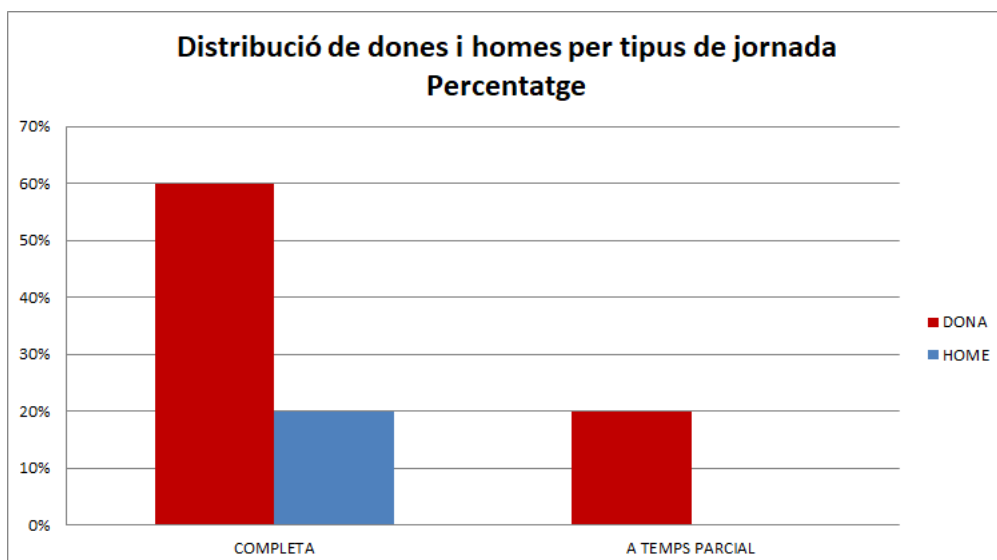
En quins? Quina explicació hi trobeu? Té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació de la vida familiar i personal?

Tots els homes de l'Ajuntament, tenen un contracte laboral temporal, mentre que les dones tenen diferents contractes laborals.

2.5 Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

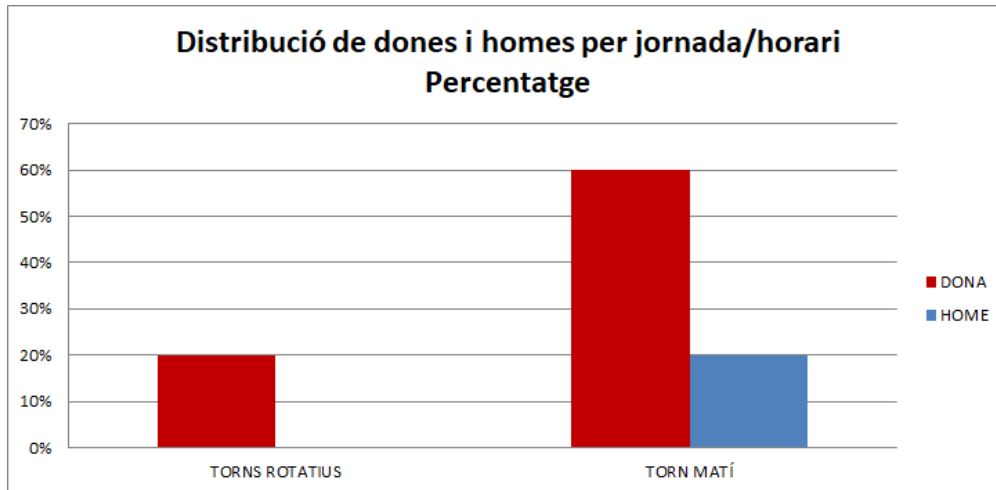
Pel que fa a la distribució de la plantilla per tipus de jornada, observem que tots els homes (20% del personal) tenen una jornada completa, hi ha un 60% del personal, només dones, que tenen una jornada completa i, el 20% restant del personal, també dones, tenen una jornada a temps parcial.



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants:

Pel que fa a la distribució de la plantilla per tipus de jornada i horaris, veiem que hi ha un 20% amb torns rotatius i un 80% amb torn de matí.

Pel que fa al gènere, els torns rotatius els realitza personal femení. En el torn de matí trobem que un 60% d'aquests son dones i un 20% d'aquests son homes.



Hi ha diferències entre dones i homes en els diferents tipus de jornada? No

Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? No

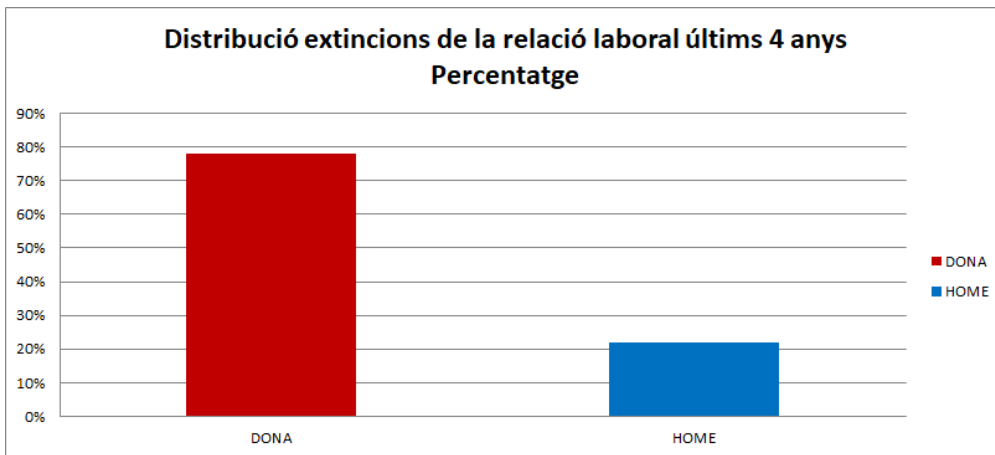
2.6 Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»? Sí

En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre darrers anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació? No

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

En referència a la distribució de la plantilla per les extincions de la relació laboral en els últims 4 anys, podem dir que hi ha hagut 59 extincions que corresponen a un 78% de dones i a un 22% d'homes.

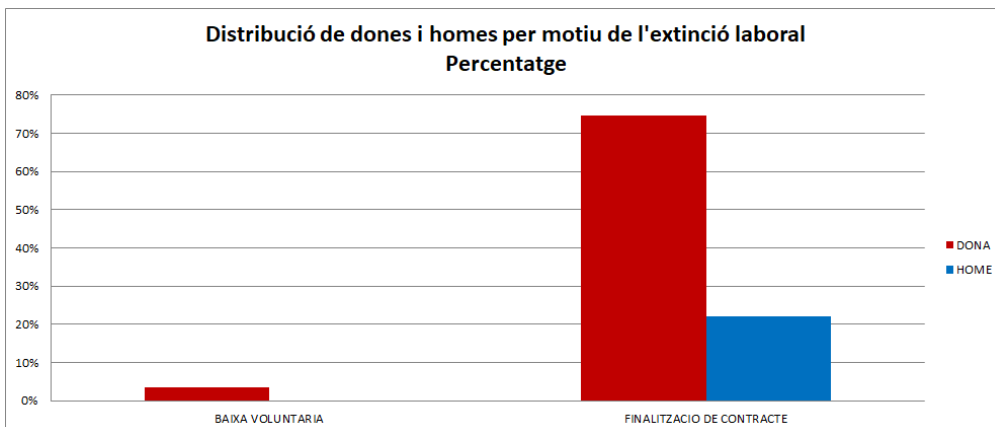


Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els darrers quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla.

No

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu: Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

En referència a la distribució de la plantilla per les extincions de la relació laboral en els últims 4 anys, s'observa que el 3% del personal, tot dones, va extingir la relació laboral per baixa voluntària. Mentre que el 97% restant va extingir la relació laboral per motius de finalització de contracte, correspon a un 75% de dones i un 22% d'homes del personal dels últims 4 anys que ha extingit la relació laboral.



Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral?

No

Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització?

Sí

Quina explicació hi trobeu?

L'estabilitat a l'organització ve donada pel lloc de treball que ocupin.

2.8 Conclusions de l'àmbit de les condicions laborals

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Caldria incorporar les condicions laborals de manera expressa en algún document corporatiu.

Àmbit 3. Accés a l'organització

La presència de les dones al mercat laboral és inferior a la presència dels homes. Així, malgrat els nivells educatius entre homes i dones són similars, l'accés al treball remunerat és desigual. Cal doncs, que les organitzacions empresarials vetllin per processos de selecció sense desigualtats de gènere, ja siguin intencionades o no.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 3 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?:

El 100% opinen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, donat que es realitza atenent als mèrits i capacitats dels candidats.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

No, tot el personal creu que tenen les mateixes possibilitats.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?:

El 100% opinen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, donat que es realitza atenent als mèrits i capacitats dels candidats.

Anàlisi de les respostes recollides en les dinàmiques de grup

En les diferents dinàmiques de grup realitzades, s'ha considerat important portar a terme accions en l'àmbit de l'accés i la permanència a l'organització?:

No.

3.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? No

Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? Sí

En aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?

Si. Es tenen en compte els mèrits i capacitats dels candidats no el gènere que tinguin.

Disposeu d'un protocol de selecció? No

A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? No

Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.:

- Anunci d'aprovació de la convocatòria del procés selectiu per a la creació d'una borsa de treball temporal de monitors de lleure.

- Anunci d'aprovació de la convocatòria del procés selectiu per a la creació d'una borsa de treball temporal d'auxiliar administratiu.

3.3 Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

Les persones que s'encarreguen dels processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? No

Les entrevistes de selecció les fa i valora més d'una persona (dona i home)? No

Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Sí

Especifiqueu les proves que es realitzen.

Els processos de selecció queden regulats per d'acord a l'accés a l'administració pública per mèrits i capacitats (es valoren la formació, les capacitats, les aptituds i els resultats de les proves realitzades).

En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? No

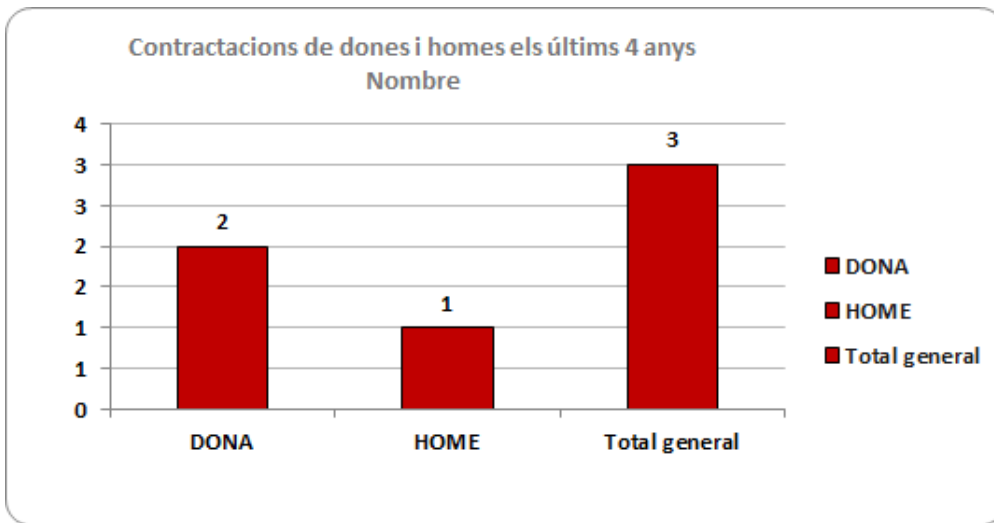
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? No

Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què és subrepresentat? No

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Adjunteu el gràfic del full de càlcul de les contractacions dels últims quatre anys i analitzeu-ne les dades resultants:

El gràfic mostra com les contractacions realitzades els últims 4 anys el 66.67% han estat dones i només el 33.33% correspon a homes.

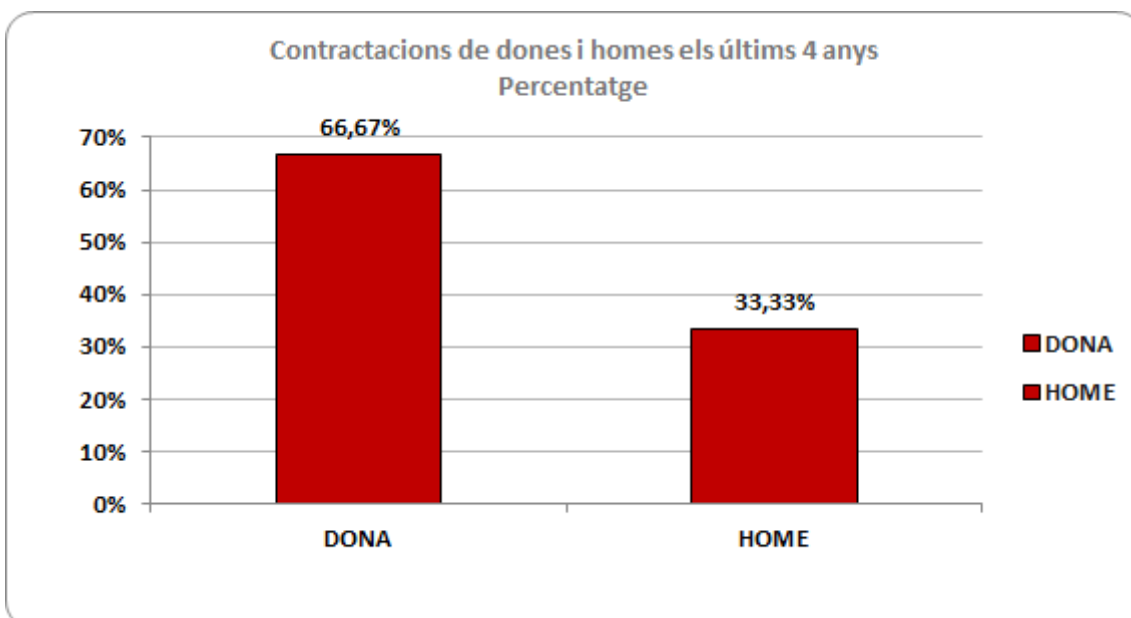


S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els darrers quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?:

Si. Normalment es presenten més candidatures de dones que d'homes, tot i així en alguns processos de selecció hi predominen les candidatures d'homes.

Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?:

No. El 66.67% de les contractacions dels últims quatre anys han estat dones perquè les condicions laborals que s'oferten possibiliten una millor qualitat de vida del personal i faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal. Els homes pel contrari tendeixen a prioritzar el salari envers les mesures de conciliació laboral. Els llocs de treball ocupats a la plantilla, majoritàriament són de tasques administratives, un sector molt feminitzat.



Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?

No

3.5 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'organització.:

El 100% de les dones enquestades opinen que tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal. En les entrevistes la percepció no es tan negativa i ho aclareixen en relació als llocs de treball de responsabilitat i de direcció.

No hi ha equilibri en la contractació de dones i homes. El 66,67% de les contractacions dels últims quatre anys han estat dones i només un 33,33% han estat homes.

No es fa servir un llenguatge inclusiu en algunes de les ofertes de treball i el personal no està format en igualtat de gènere.

En els processos selectius no es té en compte el gènere de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball, no es potencia la incorporació de l'altre gènere en aquells llocs en què és subrepresentat, ni es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures per adaptar el lloc de treball a aquestes situacions. Tot això es justifica en que l'accés a l'organització es fa per mèrits i capacitats.

3.6 Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- En l'accés a l'organització es té en compte els mèrits i capacitats dels candidats

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Formació en igualtat al personal

- Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases

- Caldria incorporar l'accés a l'organització de manera expressa en algún document corporatiu.

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de la plantilla millora les competències d'aquesta implicant una major capacitat de l'organització d'afrontar nous reptes. Cal, però, que la formació respongui a les necessitats formatives d'homes i dones i no discrimini de manera directa o indirecta a determinats sectors del personal. Així, la planificació de la formació incorporarà la perspectiva de gènere per assegurar-ne l'accés equitatiu.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 4 de l'enquesta.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?:

El 100% dels enquestats consideren que dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

Un 75% dels enquestats consideren que les dones assisteixen a més formacions que els homes. El 100% dels enquestats considera que els homes no han realitzat més formació que les dones.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

Dones i homes no tenen una percepció diferent.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones que han fet l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?:

Si, totes les persones entrevistades opinen que dones i homes tenen les mateixes oportunitats i que la diferència de gènere no és obstacle per accedir a la formació.

Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?:

Si, les dones tenen més tendència a fer formació contínua que repercuteixi en les seves capacitats professionals.

Anàlisi de les respostes recollides en les dinàmiques de grup

En les diferents dinàmiques de grup portades a terme, s'ha considerat important emprendre accions en l'àmbit 'Accés a formació interna i/o contínua'?:

S'ha considerat important emprendre accions en l'àmbit "Accés a formació interna i/o contínua"

Com s'ha argumentat aquesta necessitat?:

De les propostes rebudes que argumenten la necessitat d'emprendre accions en "Accés a formació interna i/o contínua", es recull que algunes persones no reben ofertes de formació.

4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua?	No
Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació?	No
Es té en compte la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa?	No

4.3 Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització.:

No hi ha cap procés de detecció de les necessitats formatives, cada treballador i treballadora tenen el dret a la formació i per tant, les ofertes formatives els hi arriben pels mitjans que cadascú fa servir per conèixer-les. No obstant, hi ha personal amb intensió de fer formació, que no ho comunica a l'organització.

Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, quin és el procés i quins són els canals de comunicació.:

A través de correu institucional es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa.

El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	Sí
---	----

S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?	Sí
--	----

Detalleu-les.

La formació la fan arribar al lloc de treball sense excloure el gènere.

Els càrrecs de comandament que donen el vistiplau han rebut formació en igualtat d'oportunitats?	No
---	----

Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Expliqueu com denomineu, a la vostra organització, la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir en cada tipologia.:

Que les persones treballadores que realitzen la formació interna i/o contínua puguin adquirir noves competències que afavoreixin en el seu coneixement professional i millorin les seves habilitats professionals. Aquest objectiu hauria d'estar recollit en el Conveni Col·lectiu.

On s'imparteix la formació? Detalleu el lloc on s'imparteix la formació.:

La formació s'imparteix al propi centre, presencialment, o de forma online.

La formació s'imparteix en horari laboral?

Sí

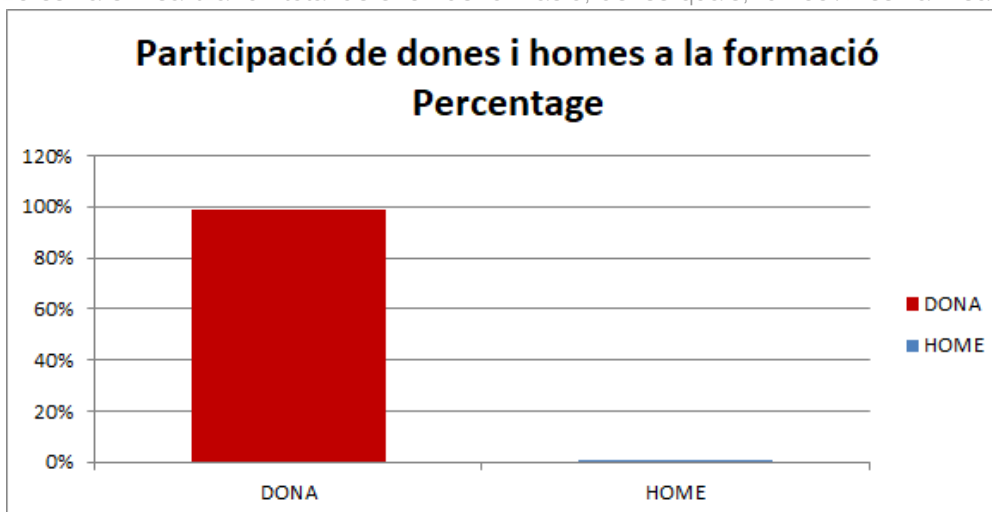
Detalleu en quins casos s'imparteix dins l'horari laboral o no.:

L'entitat estableix que la formació quins objectius del curs estiguin directament relacionats amb el lloc de treball, es podran fer en horari laboral.

Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Durant el 2020 es varen realitzar un total de 870h de formació, de les quals, un 99% les van realitzar dones i



l'1% homes.

Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?

No

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?:

Els departaments que ocupen les dones tendeixen a fer més hores formatives que el departament on trobem homes.

La formació que han portat a terme dones i homes els ha permès la promoció interna?

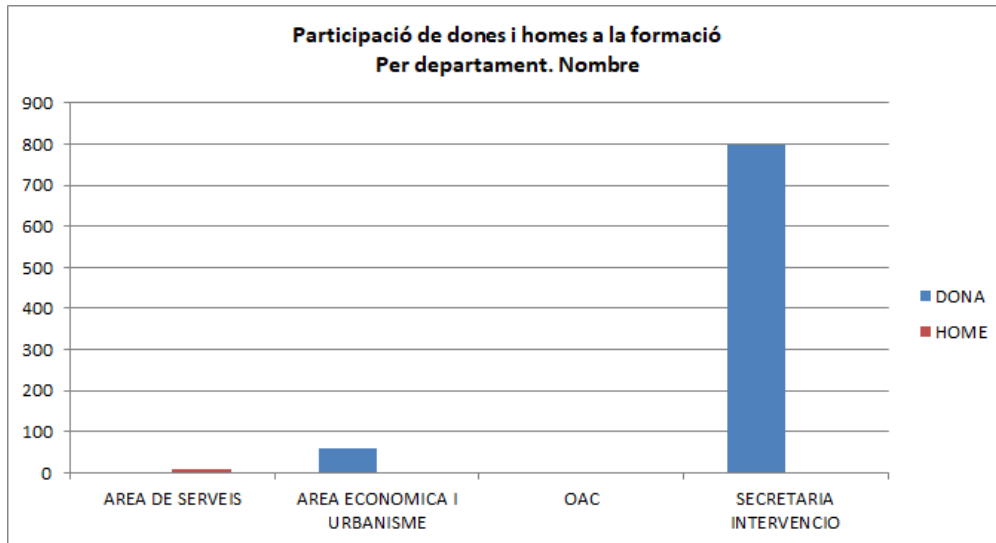
No

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Veiem que el departament masculinitzat, l'Àrea de Serveis, només va realitzar un 1% del total de les formacions.

Les dones ocupen diversos departaments. L'OAC no va realitzar cap tipus de formació, mentre que, l'Àrea Econòmica i d'Urbanisme va realitzar el 7% de les formacions i la Secretària d'Intervenció el 92% restant.



Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?

No

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?:

Les persones que s'identifiquen amb gènere masculí de l'Àrea de Serveis realitza formacions, mentre que les persones que s'identifiquen amb gènere femení no en realitzen. En les entrevistes, observem que les dones d'aquest departament voldrien poder realitzar més formacions, incloses les d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

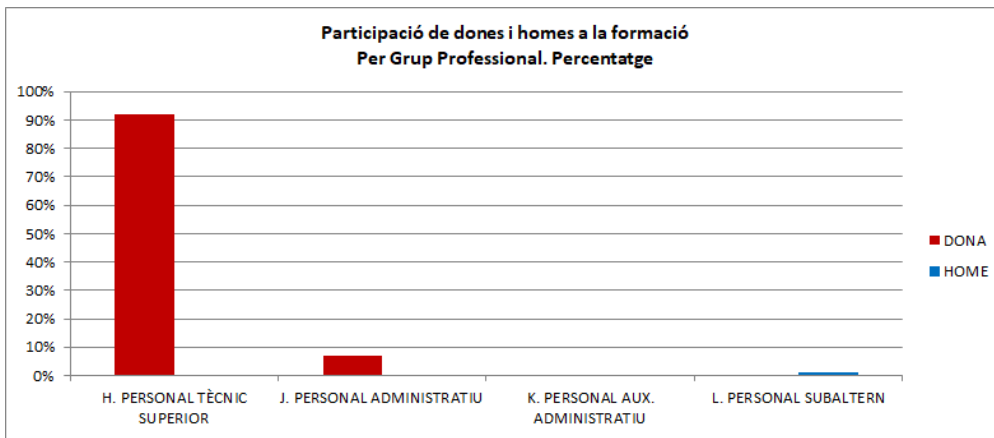
Sí

Participació de dones i homes segons grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Veiem que el personal subaltern, només va realitzar un 1% del total de les formacions, les quals es van realitzar per part d'un home.

El personal auxiliar administratiu no va realitzar cap tipus de formació, mentre que, el personal Aadministratiu va realitzar el 7% de les formacions i el personal tècnic superior el 92% restant.



Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el grup professional?

No

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?:

Les persones que s'identifiquen amb gènere masculí del personal subaltern realitza formacions, mentre que les persones que s'identifiquen amb gènere femení no en realitzen. En les entrevistes, observem que les dones d'aquest departament voldrien poder realitzar més formacions, incloses les d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

Sí

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El gràfic de participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació mostra que un 100%, ha estat per una millora de la qualificació professional.

Respecte a homes i dones, un 99% són dones i l'1% són homes.



Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final?

Sí

Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

No

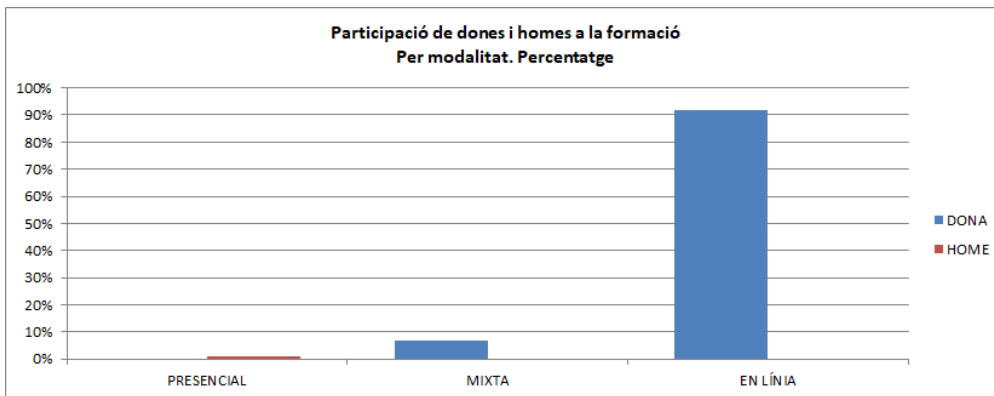
Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Només l'1% del personal que ha fet formació ho ha fet de manera presencial, el 7% ho ha fet de manera mixta i el 92% ho ha fet en línia.

Tal i com mostra el gràfic, les dones opten per altres modalitats diferents a les presencials, i tots els homes que han fet formació ho han fet de manera presencial.

Aquest any 2020, atès la pandèmia de la Covid, s'ha fomentat més la formació en línia.



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

Sí

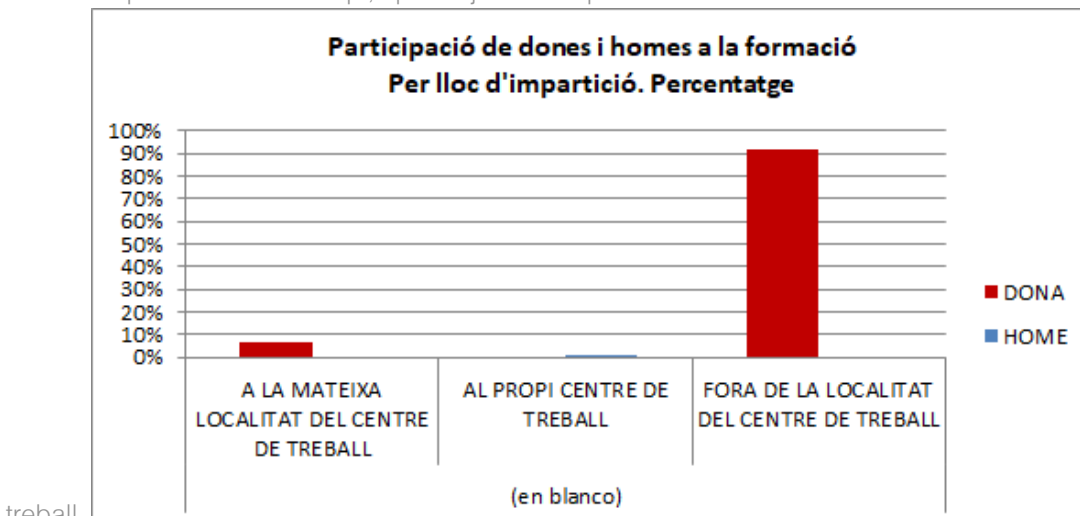
Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El 92% fan les formacions fora de la localitat del centre de treball, un 7 % ho fan a la mateixa localitat del centre de treball i l'1% restant en el propi centre de treball.

Aquells que realitzen les formacions en el propi centre de treball son homes.

Atès la superfície del municipi, queda justificat que la formació es realitzi fora de la localitat del centre de



treball.

Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi?

Sí

Quina explicació hi trobeu?

El lloc de treball de l'àrea de serveis tendeix a fer la formació en el propi centre de treball.

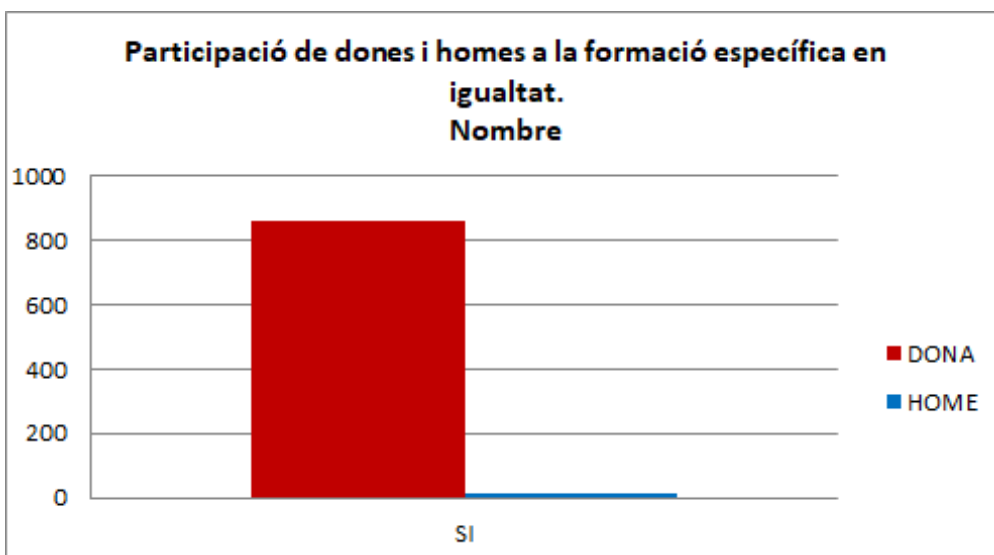
Si es produeixen diferències, afecten les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

No

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons si la formació s'imparteix en horari laboral

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Tot el personal ho realitza en horari laboral.



Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent de l'horari?

No

4.5 Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?

No

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

Tenen el mateix nivell de participació dones i homes?

Sí

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El 100% del personal de l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà no ha realitzat cap formació específica en igualtat de dones i homes.

4.6 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la formació interna i/o contínua.:

En general , i analitzant les dades qualitatives i quantitatives en matèria d'informació, es desprèn:

1. Totes les persones enquestades i entrevistades coincideixen en que accedeixen a l'oferta de formació en igualtat de condicions.
2. S'informa i es fa difusió, de tota la formació organitzada per l'Ajuntament o bé la que arriba a l'entitat per igual a homes i a dones, ja que la gestió de comunicació es centralitza des de l'àrea de secretaria per igual a tot el personal.
3. L'objectiu de la formació continua i/o interna és que el personal tingui un coneixement òptim i actualitzat respecte a les tasques que ha de realitzar en el seu lloc de treball.
4. Cap empleat/da ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes.
5. La formació que realitza el personal es fa pràcticament en horari laboral i fora de la localitat del lloc de treball, tot i que, a partir del segon semestre del 2020 s'ha fomentat més la formació en línia.
6. Es té la percepció que algunes persones no reben la formació que voldrien, encara que aquesta formació no tingui relació amb el seu lloc de treball.

4.7 Conclusions de l'àmbit de formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- La formació és de fàcil accés per tot el personal, en igualtat de condicions per homes com per dones.
- Es registra per àrees la quantitat de sessions formatives realitzades pel personal.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- S'ha de realitzar formació específica en igualtat entre homes i dones.
- No es realitza formació per fer promoció interna.
- Afavorir formació online per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència.
- Cal contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona és interna com externa.
- Emprendre accions en l'àmbit "Accés a formació interna i/o contínua"
- Promoure la formació a tot el personal
- Caldria incorporar l'objectiu final de la formació interna i/o contínua de manera expressa en algun document corporatiu.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les formacions

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional fa referència a la possibilitat d'accedir a càrrecs de lideratge i responsabilitat i d'avançar professionalment en una mateixa organització. A dia d'avui, múltiples barreres potenciades per estereotips o prejudicis respecte les capacitats de les dones encara limiten les seves possibilitats d'accedir a aquests càrrecs, i també algunes altres relacionades amb les condicions de treball, com ara els horaris de treball. Eliminar la segregació vertical és imprescindible per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 5 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?:

Majoritàriament creuen que tenen les mateixes oportunitats, tot i així, a l'Ajuntament no hi ha la possibilitat de promoure's internament ni desenvolupar-se professionalment.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

No.

Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.:

Actualment, a l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà, no s'ofereixen places per la promoció interna del personal.

Análisis de las respuestas a las entrevistas personales

Creuen, les persones que han realitzat l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?:

Majoritàriament creuen que tenen les mateixes oportunitats, tot i així, a l'Ajuntament no hi ha la possibilitat de promoure's internament ni desenvolupar-se professionalment.

5.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? No

Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? No

L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? No

La persona que exerceix de superior immediat/a ha rebut formació en igualtat d'oportunitats? No

Es garanteix que els criteris emprats en els processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? No

Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? No

Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? Sí

Com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.

No tenint en compte situacions familiars, els candidats accedeixen a l'organització atenent als seus mèrits i capacitats.

Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? Sí

Detalleu per quins canals.

Per la dimensió de l'Ajuntament, s'afavoreix que la comunicació es pugui fer verbalment.

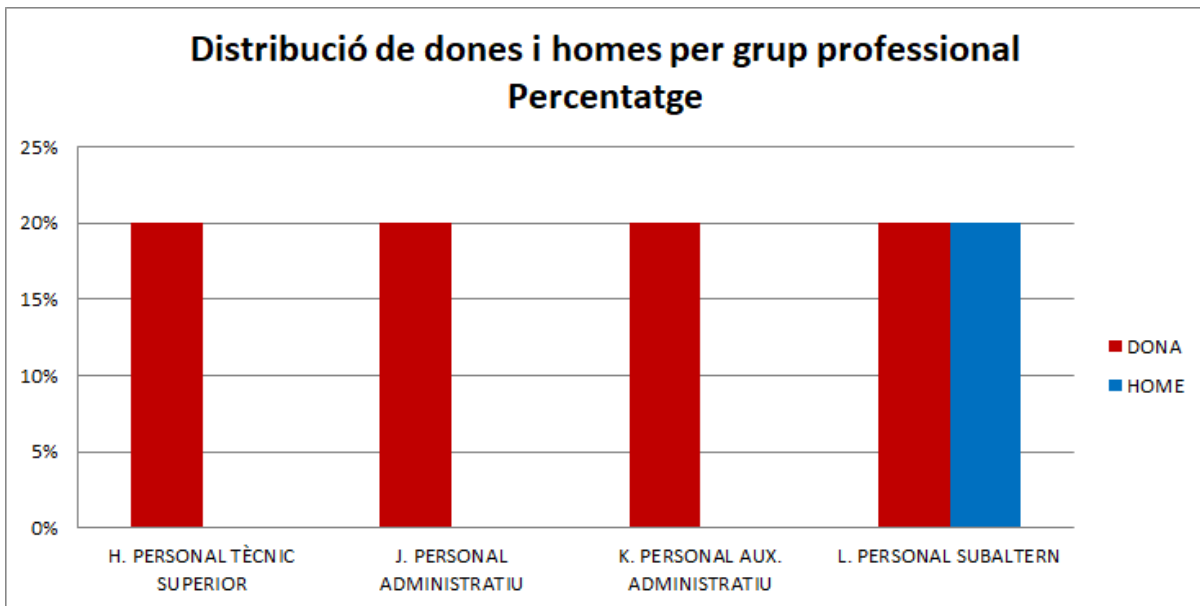
Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? No

S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? No

Distribució de la plantilla per grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

En totes les categories professionals estan representades les dones.



Evolució de les promocions

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No hi ha hagut cap tipus de promoció interna en els últims 4 anys.

Grup professional d'origen i destinació de les promocions

Adjunteu els gràfics del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No hi ha hagut cap tipus de promoció interna en els últims 4 anys.

Departament o àrea funcional d'origen i destinació de les promocions

Adjunteu els gràfics del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No hi ha hagut cap tipus de promoció interna en els últims 4 anys.

Modalitat de la promoció o del desenvolupament professional.

Adjunteu els gràfics del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No hi ha hagut cap tipus de promoció interna en els últims 4 anys.

5.5 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la promoció i/o desenvolupament professional.:

En relació a la promoció i/o desenvolupament professional, l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà, no contempla la promoció interna ni la carrera professional; atès que és un Ajuntament petit i només hi ha una plaça per categoria professional.

5.6 Conclusions de l'àmbit de la promoció i el desenvolupament professional

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Les dones estan representades en tots els grups professionals de l'Ajuntament.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les promocions internes.
- Afavorir la cultura de promoció interna.
- Caldria incorporar la carrera professional de manera expressa en algún document corporatiu.

Àmbit 6. Retribució

El sou mitjà de les dones és inferior al sou mitjà dels homes. Aquest fenomen es dona a tots els països, per tots els nivells d'educació, per tots els grups d'edat i ocupació. La discriminació de determinats grups professionals feminitzats, les jornades parcials o les diferències en l'atorgament de complements salarials són els factors principals que contribueixen a generar aquestes desigualtats de remuneració. Cal que les empreses treballin per evitar que aquesta desigualtat es produeixi en el seu sí.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 6 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'entitat una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?:

Si, en general, tant els homes com les dones enquestades creuen que cap dels dos gèneres es troba en desavantatge salarial en comparació a l'altre, ocupant el mateix lloc de treball. Així ho indicava el 75% dels enquestats i enquestades.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

Tenen una percepció semblant.

Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.:

L'àmbit de la retribució és un element poc valorat pels enquestats i un 75% opina que la retribució és el menys important a l'hora d'escollir una feina.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

A partir dels resultats quantitius sobre la bretxa, quins creuen que són els motius que la generen? Què es podria fer per evitar-la?:

Tot i que s'observen algunes diferències entre homes i dones a la mitjana de les retribucions totals, els entrevistats consideren que no estan motivades per discriminació de gènere. Les dones cobren més que els homes.

Anàlisi de les respostes recollides en les dinàmiques de grup

En les diferents dinàmiques de grup portades a terme, s'ha considerat important emprendre accions en l'àmbit de 'Retribució'?:

No.

6.2 Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització?

No

S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions? No

Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere? No

Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí

En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització.:

Les retribucions es regulen mitjançant l'expedient de relacions de lloc de treball i amb l'aprovació anual de la plantilla de personal.

Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? No

Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? No

Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? No

Es retribueixen incentius/variables? Sí

Com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los?

Correspon al Ple de la corporació la aprovació del pagament dels incentius i variables.

Aquestes variables inclouen tots els tipus de jornada? Sí

Aquestes variables tenen un percentatge diferent segons el grup professional? Sí

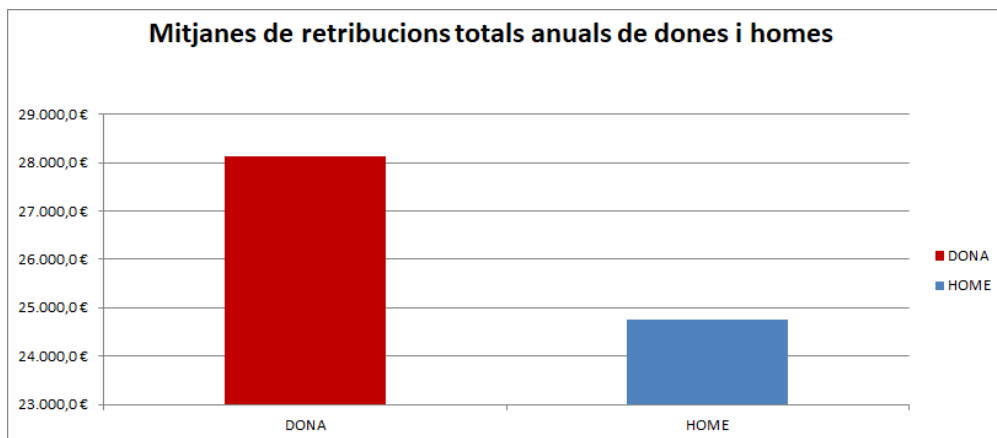
A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes? No

A la vostra entitat hi ha beneficis socials? No

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Podem observar que, a l'Ajuntament de la Tallada d'Empordà, la mitjana de retribucions totals anuals de les dones és superior a la dels homes.



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?

Sí

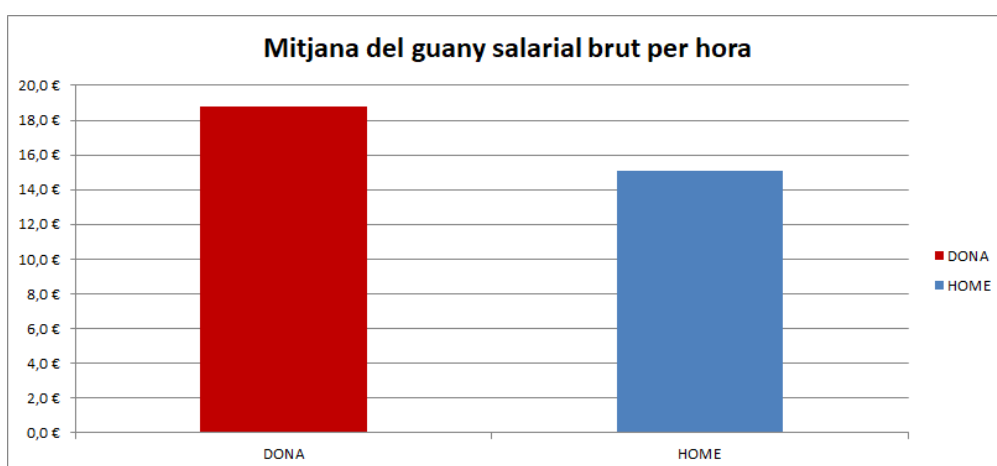
Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

La bretxa salarial resultant és de -13,6%. La diferència o bretxa salarial correspon al grup professional i a complements d'antiguitat i/o coordinacions adscrits al lloc de treball que ocupa la persona.

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Mitjana del guany salarial brut per hora de les dones és de 18,8€, mentre que la dels homes és de 15,1€, un 24,8% menys.



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

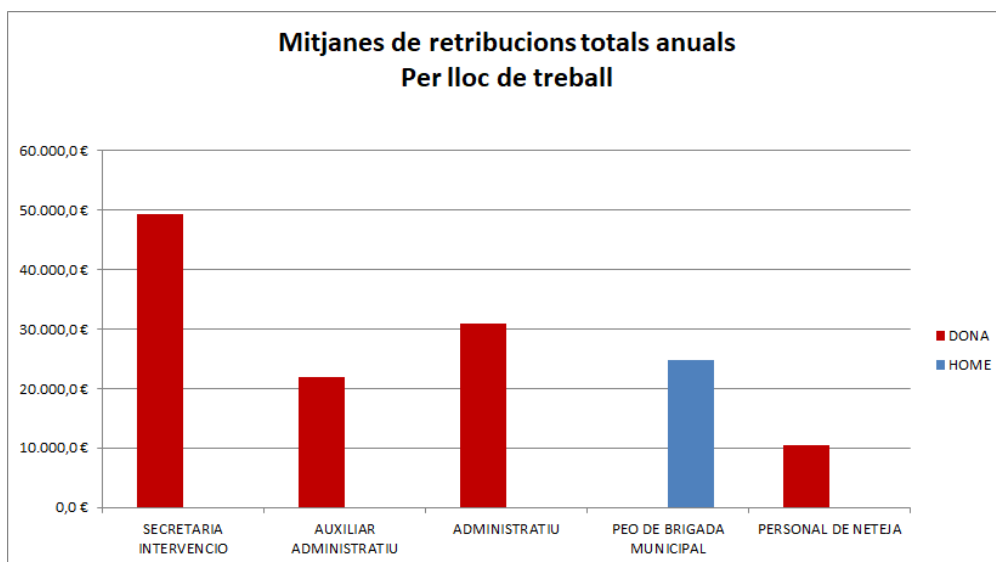
La bretxa salarial resultant és de -24,8%. La diferència o bretxa salarial correspon al grup professional i a complements d'antiguitat i/o coordinacions adscrits al lloc de treball que ocupa la persona.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Les retribucions, productivitat i gratificacions del lloc de treball sense discriminació per raó de sexe.

La Mitjana de retribucions totals anuals per lloc de treball de les dones és un 13,6% per sobre a la de l'home.



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

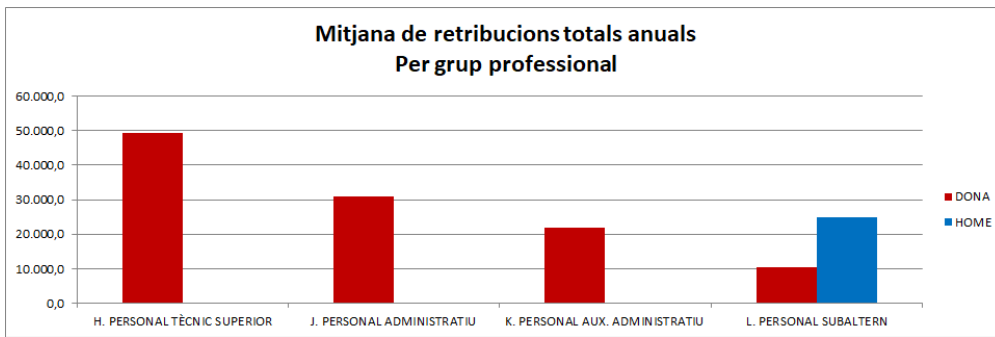
La diferència o bretxa salarial, del -13,6%, correspon al grup professional i a complements d'antiguitat i/o coordinacions adscrits al lloc de treball que ocupa la persona.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per grup professional, i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

La Mitjana de retribucions totals anuals per lloc de treball de les dones és un 13,6% per sobre a la de l'home.

Podem observar que en el grup professional de Personal Subaltern, hi trobem tant homes com dones i el que cobra l'home està per sobre del que cobre la dona. Es diferencia en un 57,7%, argumentat perquè la dona del personal subaltern treballa a mitja jornada.



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per grup professional?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

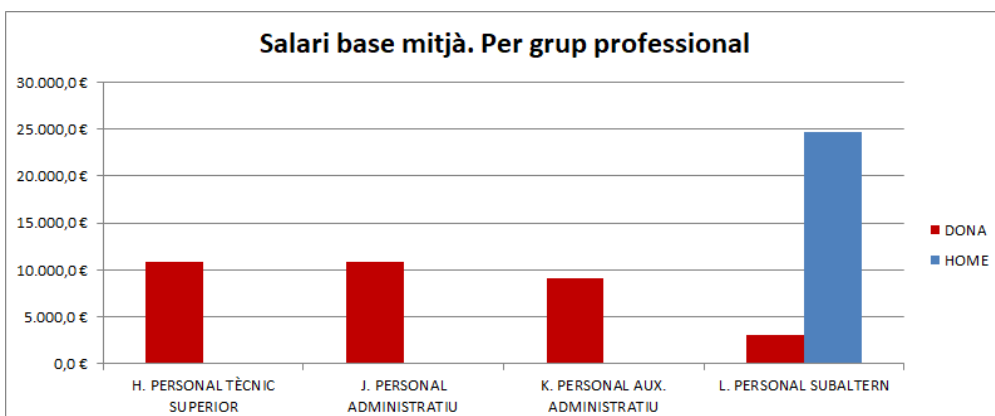
La diferència de la bretxa salarial és del -13,%, no obstant això, si ens fixem en la mitjana de retribucions de la categoria de personal subaltern i comparem amb la mateixa jornada laboral, veuríem que la bretxa salarial seria d'un 16,6%.

Salari base mitjà de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Salari base mitjà per grup professional de les dones és de 8.479,8€, mentre que el dels homes és de 24.750,5€; bastant més superior al de les dones.

Podem observar que en el grup professional de Personal Subaltern, hi trobem tant homes com dones i el que cobra l'home està molt per sobre del que cobra la dona. Es diferencia en un 87,5%, argumentat perquè la dona del personal subaltern treballa a mitja jornada.



S'observen diferències entre dones i homes al salari base?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

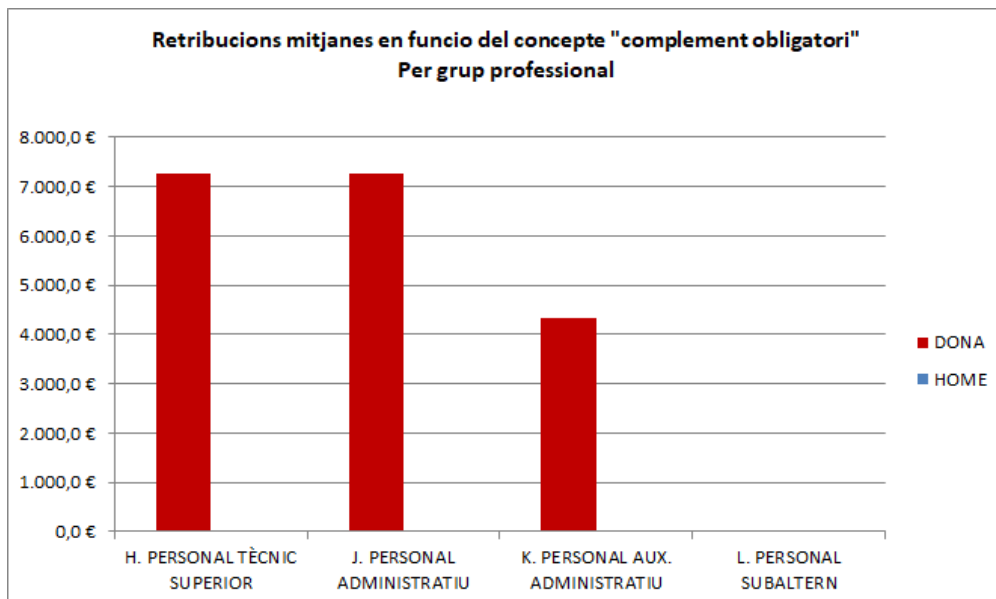
La diferència o bretxa salarial és del 65,7%. Aquesta bretxa salarial no és real atès a que es basa en salaris base però els llocs de treball ocupats per dones són de funcionàries i la retribució queda distribuïda entre salari base i complements, mentre que la persona home, adscrita al personal subaltern, tota la seva retribució està en el salari base.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «complements obligatoris» i grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Les retribucions mitjanes, en funció dels complements obligatoris i per grup professional, de les dones és de 5.794,1€. Els homes de l'Ajuntament, atanent al lloc de treball que ocupen, no reben complements obligatoris.

Veiem que no es deu a una discriminació per raó de sexe ja que el Personal Subaltern està ocupat tant per homes com per dones.



S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a «complements obligatoris» i grup professional?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

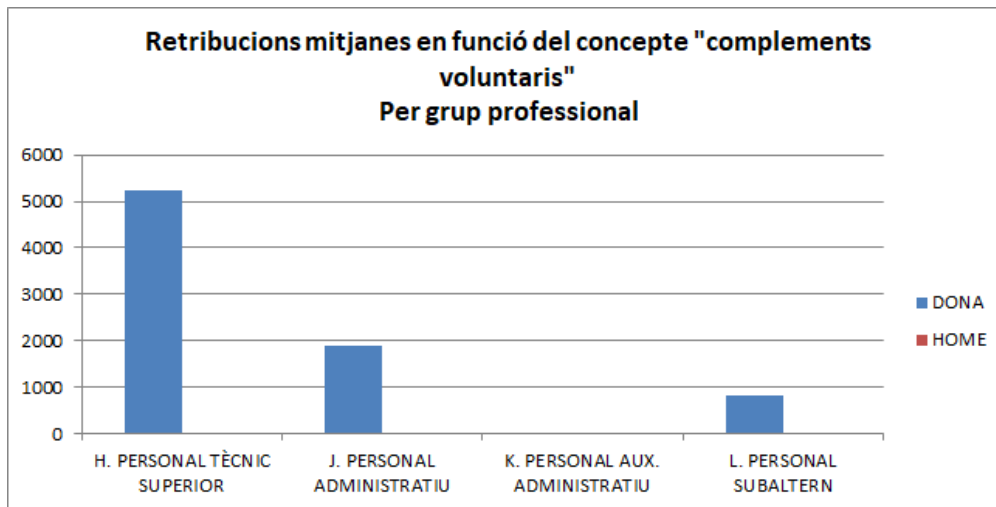
El grup professional que ocupen els homes, actualment, no rep complements obligatoris, a diferència dels altres llocs de treball que com s'ha indicat en el punt anterior, són funcionàries i part del seu sou està inclòs dins dels complements obligatoris.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «complements voluntaris» i grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Les retribucions mitjanes, en funció dels complements voluntaris i per grup professional, de les dones és de 1.354,65€. Els homes de l'Ajuntament, atanent al lloc de treball que ocupen, no reben complements voluntaris.

Aquí veiem que hi ha diferències de gènere per grup professional. Les dones del personal subaltern cobren complements voluntaris, mentre que els homes no en cobren cap.



S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a «complements voluntaris» i grup professional?

Sí

Quina és la diferència (breixa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

La diferència salarial entre homes i dones del mateix grup professional, correspon a complements per antiguitat i/o coordinacions adscrits al lloc de treball que ocupa la persona.

El grup professional que ocupen els homes, actualment, no rep complements voluntaris, a diferència dels altres llocs de treball que com s'ha indicat en el punt anterior, són funcionàries i part del seu sou està inclòs dins dels complements voluntaris.

Són les quanties abonades idèntiques entre els grups amb predomini de dones o amb predomini d'homes?

No

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?:

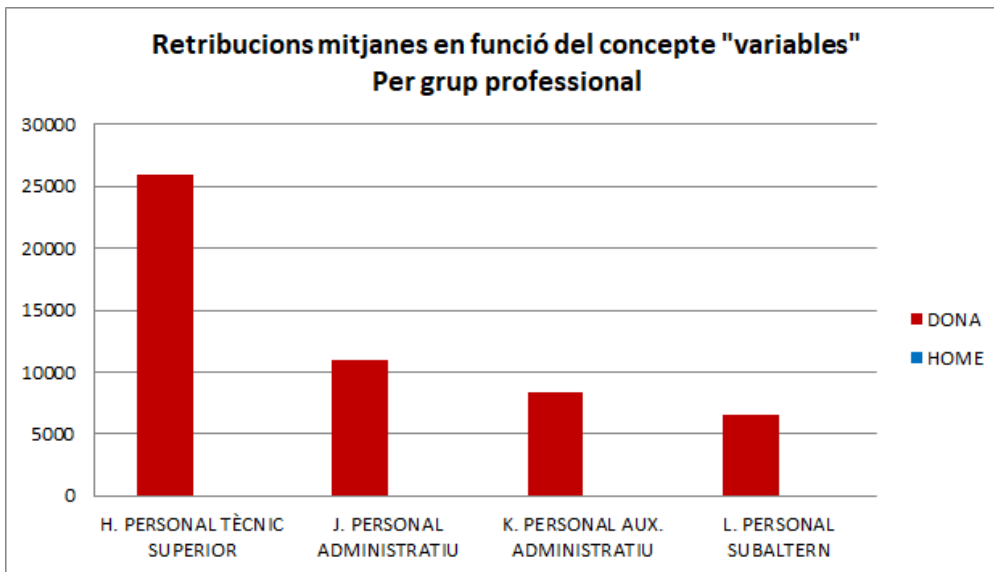
Quanties abonades per responsabilitat del lloc de treball o per funcionariat; no per raó de sexe.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «variables» i grup professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la breixa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

Les retribucions mitjanes, en funció dels concepte "variables" i per grup professional, de les dones és de 9.642,99€. Els homes de l'Ajuntament, atenent al lloc de treball que ocupen, no han rebut complements variables.

Aquí veiem que hi ha diferències de gènere per grup professional. Les dones del personal subaltern tenen complements variables, mentre que els homes no.



S'observen diferències entre dones i homes pel que fa al concepte «variables» i grup professional?

Sí

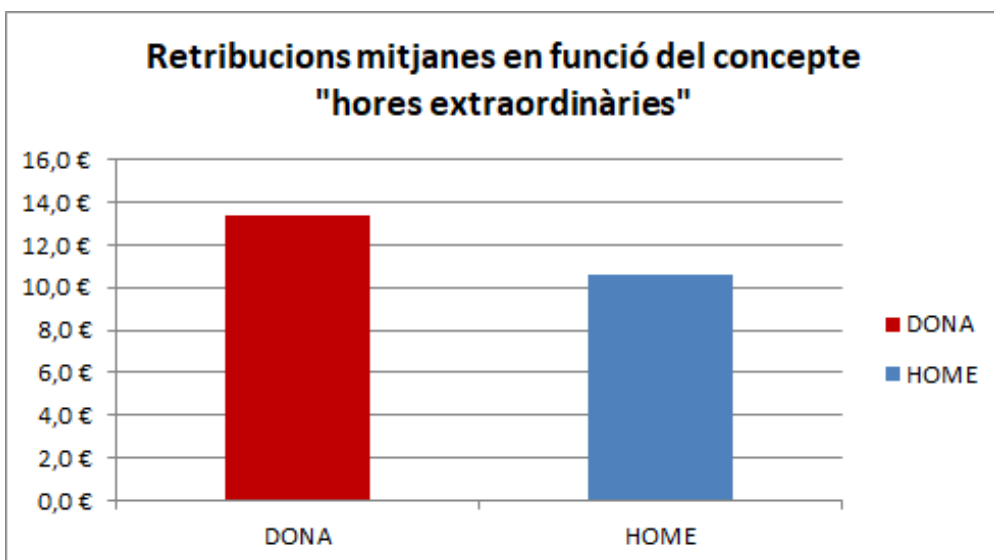
Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

La diferència salarial es deu a les gratificacions per acumulació de feina, dietes i kilometratge.

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «hores extraordinàries»

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades.:

La Mitjana de retribucions de les hores extraordinàries de les dones és de 13,4€ , mentre que la dels homes és de 10,6€.



S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a «hores extraordinàries» ?

Sí

Quina és la diferència (bretxa salarial)? Quina explicació hi trobeu?

La diferència o bretxa salarial, del -26,68%, correspon a que el preu per hora extraordinarià de les dones és superior al dels homes, pel grup professional que ocupen.

Beneficis socials i/o retribució flexible. Tipologia

(Exceptuant els beneficis socials dels quals gaudeix tota la plantilla.) Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades resultants:

No tenen beneficis socials.

6.4 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la retribució:

No es percep discriminació salarial per raó de sexe, les diferències salarials observades pels complements són ateses a la condició del funcionariat.

Els complements obligatoris responen a l'antiguetat i coordinacions per lloc de treball i, els voluntaris i variables, corresponen a gratificacions per acumulació de feina, complements de responsabilitat, dietes i kilometratge.

6.5 Conclusions de l'àmbit de la retribució

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- No es detecten discriminacions salarials per raó de sexe, les retribucions, complements i gratificacions queden argumentades.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

Recollir les retribucions, complements i gratificacions en un document corporatiu.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Compatibilitzar el temps de treball al mercat laboral amb els altres temps de la vida quotidiana és una demanda cada cop més freqüent. És una demanda majoritàriament femenina ja que les dades posen de manifest que les tasques de la llar segueixen sent assumides majoritàriament per dones, fet que afecta directament a la seva vida laboral. Cal que des de les empreses i organitzacions s'ofereixin mesures per conciliar els temps de treball i el familiar o personal alhora, i també que es faciliti que homes i dones es facin corresponsables de tots els treballs.

Els apartats següents corresponen a les respostes als ítems 7, 8 i 10 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?:

El 100% de les persones enquestades consideren que s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?:

El 75% del personal coneixen les mesures de conciliació.

Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?:

El 75% del personal no coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Dones i homes tenen una percepció diferent?:

No, pràcticament la percepció és la mateixa.

Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.:

L'Ajuntament de la Tallada d'Empordà hauria de facilitar més informació sobre els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones que han realitzat l'entrevista, que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?:

En general, tothom creu que sí.

Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?:

Algunes persones pensen que hi ha estereotipat el fet de que si tens fills les mesures conciliadores han d'anar sempre cap a la mare i no cap al pare.

Quines mesures creuen que es podrien aplicar?:

S'ha de canviar el concepte cultural de que les dones són les úniques que han de gaudir de permisos pel fet de ser mares, i només així, els homes podran sol·licitar permisos de reducció de jornada o assistència mèdica per fills/filles.

7.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? No

Disposa, l'organització, de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí

Detalleu les mesures.

Excedència per cura de fills, permís de maternitat, permís de paternitat, permís de lactància, reducció de jornada, teletreball. Tot això ho tenen recollit a l'EBEB, no en cap conveni propi.

S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? Sí

Com s'identifiquen aquestes necessitats?

Verbalment.

L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Sí

Com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?

Té el coneixement de manera informal perquè la voluntat de l'organització és conèixer les responsabilitats familiars per poder facilitar mesures en matèria de conciliació.

Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Sí

Com es donen a conèixer les mesures?

Verbalment

Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No

Es potencia l'ús de les mesures de conciliació des del col·lectiu masculí? No

Quin percentatge d'homes que han esdevingut pares han fet ús del permís de paternitat? Com interpreteu aquesta dada?:

El 0% dels treballadors de l'Ajuntament han fet ús del permís de paternitat. No es disposen dades per saber si els treballadors han estat pares durant el 2020.

El personal directiu ha fet ús d'alguna de les mesures?

Sí

Quines?

- Teletreball
- Flexibilitat horària

Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures?:

L'efecte positiu de que el personal directiu pugui fer ús de les mesures conciliadores és la permanència en un lloc de treball ocupat per dones.

Utilització de les mesures segons el tipus 1 (Totes aquelles mesures establertes per llei o conveni. Ex: permís de maternitat, permís de paternitat, excedències, etc.)

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No s'han utilitzat cap d'aquestes mesures durant el 2020.

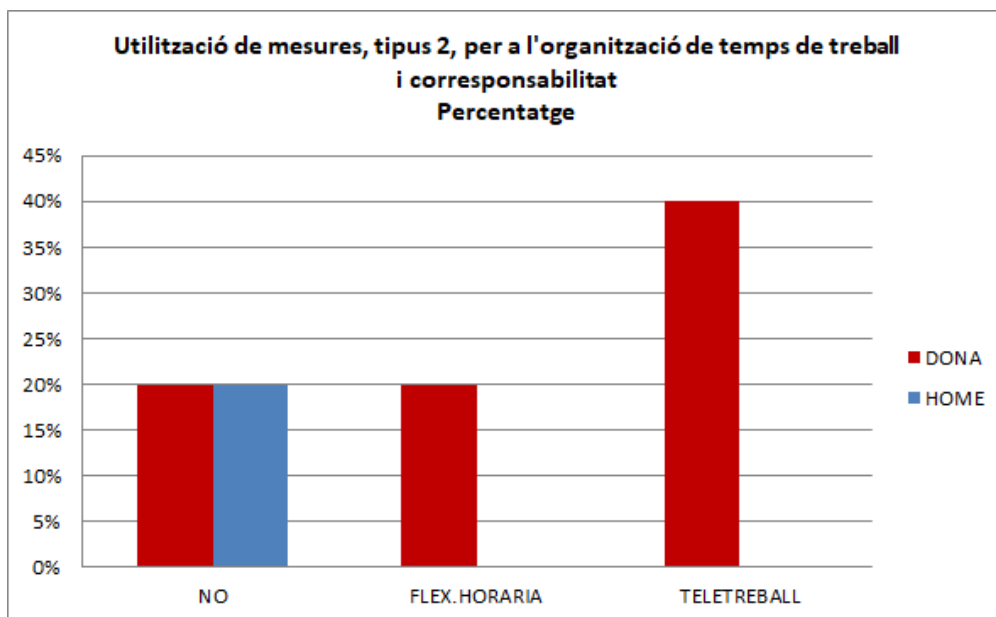
Utilització de les mesures segons el tipus 2 (Totes aquelles mesures addicionals no recollides per la llei de les que disposi l'entitat. Ex: flexibilitat horària, teletreball, etc.)

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El 100% dels homes i el 20% de les dones, no ha utilitzat cap de les mesures addicionals.

El 20% de les dones ha tingut flexibilitat horària durant el 2020.

I, el 40% de les dones ha fet teletreball durant el 2020.



Fan un ús equitatiu, dones i homes, dels diferents permisos i/o mesures?

Sí

En cas que no en facin el mateix ús, quines creieu que en són les causes? En cas que hi hagi diferències, suposen dificultats d'acceptació de les dones als equips de treball? Aquestes diferències afecten les possibilitats de promoció?:

El departament ocupat per homes ha d'ocupar el lloc de treball presencialment.

7.4 Anàlisi de les Dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització del temps de treball i la corresponsabilitat.:

Analitzant les dades de temps de treball i corresponsabilitat, es desprèn que la majoria del personal coneix que existeixen mesures de conciliació personal i laboral, encara que són majoritàriament les dones qui fan ús d'aquestes mesures. Les mesures recollides del personal de l'Ajuntament es refereixen a flexibilitat horària, permís per maternitat, paternitat i lactància, excedència per cura de persones, i reduccions de jornada per cura de fills/filles o persones a càrrec.

7.5 Conclusions de l'àmbit del temps de treball i la corresponsabilitat

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Existeixen diverses mesures de conciliació com són: flexibilitat horària, permís per maternitat, paternitat i lactància, excedència per cura de persones, i reduccions de jornada per cura de fills/filles o persones a càrrec
- El personal coneix les mesures de conciliació i en gaudeix.
- Seguir fomentant que la conciliació familiar i laboral sigui equitativa tant per dones com per homes

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Potenciar l'ús de mesures de conciliació en homes
- Fer un protocol d'assetjament
- Recollir totes les mesures de conciliació que es donen a conèixer de manera verbal, en un document corporatiu i de manera expressa.
- L'Ajuntament de la Tallada d'Empordà hauria de facilitar més informació sobre els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

La comunicació o el llenguatge és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació o llenguatge que invisibilitza les dones o que transmet estereotips de gènere és sexista i androcèntric, i contribueix a perpetuar la desigualtat. Per aquest motiu, cal un llenguatge inclusiu que no reproduïxi estereotips o rols de gènere i que representi a homes i dones per igual.

A partir dels suggeriments de la plantilla a l'enquesta

Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.:

Segons els resultats de l'enquesta, el 100% de les persones entrevistades diu que durant la jornada laboral, no estan exposats a cartells, calendaris, fons de pantalles o altres imatges i difusions de caràcter eròtic o sexual que l'incomodin.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Com valoren les persones que han fet l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?:

El fet de que la majoria de les persones siguin dones, afavoreix que no hi hagi comunicació sexista.

No obstant això, a l'equip de govern no hi ha participació equitativa d'homes i dones; algunes millores d'introducció a la comunicació no sexista, s'haurien de portar a terme en aquest àmbit.

8.2 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?	No
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?	No
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?	No
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de manera inclusiva?	No
S'ha sol·licitat a les entitats proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?	No

8.3 Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives recollides en els apartats anteriors per obtenir una visió global de la integració de la comunicació no sexista.:

No hi ha un protocol que reculli un ús de comunicació inclusiva i no sexista.

Algunes millores d'introducció a la comunicació no sexista, s'haurien de portar a terme en l'equip de govern.

8.4 Conclusions de l'àmbit de la comunicació no sexista

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Intenten utilitzar una comunicació inclusiva per les ofertes de treball, tot i que s'aconsella revisar-ho sempre.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva
- Fer formació a les persones de les àrees en l'àmbit de comunicació inclusiva i a l'equip de govern.
- Revisar tots els documents administratius tant interns com extern de totes les àrees
- Formació en comunicació inclusiva per les ofertes de treball
- Potenciar el llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores de productes o serveis

Àmbit 9. Salut laboral

La prevenció de riscos laborals ha de ser igualitària per a homes i dones. Partint de la premissa que el mercat laboral està segregat i que homes i dones no hi desenvolupen les mateixes tasques, els riscos laborals d'uns i altres són diferents. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut laboral implica reconèixer aquesta diversitat de circumstàncies i és clau per evitar desigualtats en tots els altres àmbits.

9.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? No

Disposa, l'organització, d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? No

El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? No

Disposa, l'organització, d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? No

Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? No

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

L'ajuntament de la Tallada d'Empordà no disposa de Comitè de seguretat i salut, perquè no està obligat a tenir-lo.

9.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí

Quins són aquests llocs o activitats?

El lloc de treball "Personal de neteja" pot suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.

Es tenen en compte mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí

Quines són les mesures de prevenció implantades?

Mitjançant una empresa de riscos laborals anualment es donen formacions i mesures preventives per protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?

Sí

A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?

Mitjançant una empresa de riscos laborals anualment es donen formacions i mesures preventives per a garantir que personal tingui coneixement dels riscos que pot suposar el lloc de treball.

Accidents de treball en el període analitzat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El 0% del personal ha tingut algun tipus d'accident de treball.

S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat?

No

La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?

Sí

S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?

No

S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes?

No

Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes?

Sí

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No va haver-hi cap baixa per malaltia professional.

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?

No

Dies de baixa per malaltia professional

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

No va haver-hi cap baixa per malaltia professional.

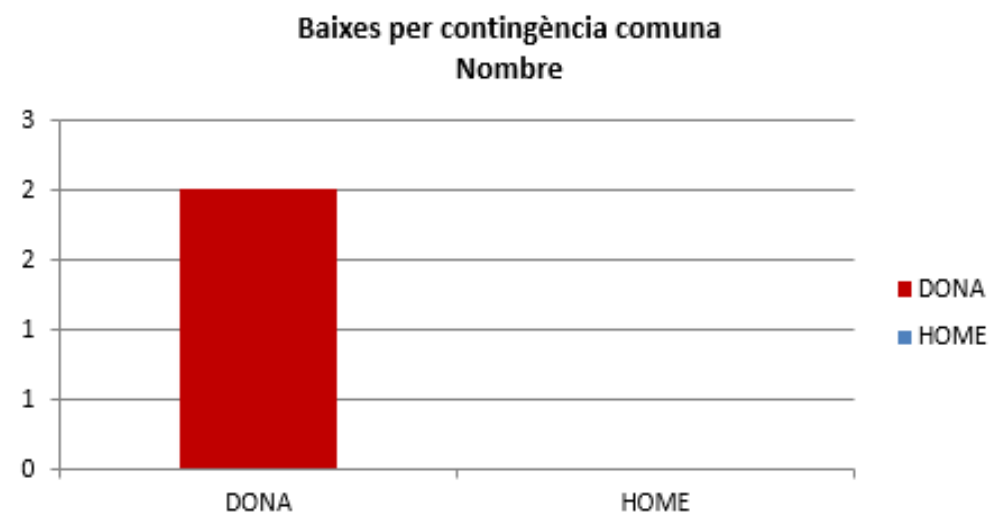
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes?

No

Baixes mèdiques per contingència comuna

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

Un 40% del personal ha tingut alguna baixa. El 100% d'aquests son dones. Totes les baixes van ser per contingències comuns. El 100% han estat incapacitat temporal.



S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna?

Sí

Quina explicació hi trobeu?

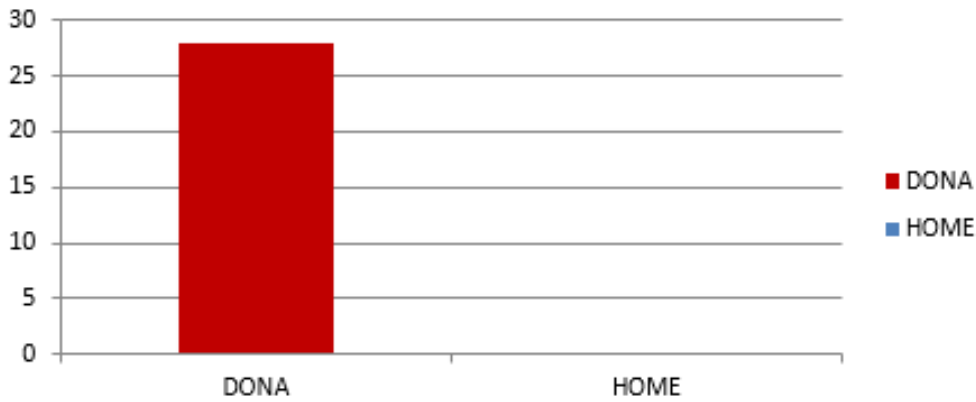
Els homes no han tingut cap baixa per contingència comuna.

Días de baja por contingencia común

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu-ne les dades resultants:

El nombre de dies de baixa van estar un total de 28 dies.

Dies Baixes per contingència comuna Nombre



S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?

Sí

Quina explicació hi trobeu?

Els homes no han tingut cap baixa per contingència comuna.

9.7 Conclusions de l'àmbit de la salut laboral

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- Valorar positivament que no hi ha hagut cap accident laboral.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Fer un pla de PRL, que faci esment també a la vigilància de la salut.

- Formar, al personal responsable de la salut laboral, en matèria d'igualtat.

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació recollides al Codi Penal. La llei 5/2008 pel dret de les dones a eradicar la violència masclista els emmarca dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la llei 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin aquests fenòmens i, també arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Els apartats següents corresponen a les respostes a l'ítem 9 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

Saben, les persones que han respost l'enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?:

El 25% dels enquestats no saben on dirigir-se en cas de patir un assetjament sexual i/o per raó de sexe. I, el 50% no coneixen on poden trobar el protocol d'assetjament.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen, les persones entrevistades, que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?:

La majoria de les persones entrevistades opinen que es disposa de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Creuen, les persones entrevistades, que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?:

El 100% del personal entrevistat considera que no s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

10.2 Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? No

S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? No

Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? No

10.3 Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

10.5 Conclusions de l'àmbit de la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts d'aquest àmbit.:

- No s'ha instruït mai cap cas d'assetjament.

Redacteu les àrees de millora d'aquest àmbit.:

- Elaborar un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, posar-lo a l'abast del personal.
- Formar a la plantilla i equip de govern, en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i principalment a les persones de referència.
- Establir canals de comunicació per poder tenir informat al personal en matèria d'assetjament.



Ajuntament de la Tallada d'Empordà
La Tallada - Tor - Canet - Marenyà

INFORME DEL DISSENY
DEL PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE
DONES I HOMES DE
L'AJUNTAMENT DE LA
TALLADA D'EMPORDÀ

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

PUNTS FORTS

- L'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i té voluntat per tirar endavant un Pla d'Accions amb una Comissió d'Igualtat que vetlli i que faci el seguiment i l'avaluació del Pla.
- Potencien que els alts càrrecs, directius i polítics estiguin representats per dones.
- No hi ha desigualtats salarials entre homes i dones i porten a terme mesures de conciliació laboral.

ÀREES DE MILLORA

- Promoure la igualtat de dones i homes a l'organització per tal que es pugui certificar a l'administració com a impulsora en aquesta matèria.
- Preveure la igualtat de dones i homes en la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc i fomentar un llenguatge més inclusiu en aquesta àrea.
- Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
 - Fer formació en matèria d'igualtat a tot el personal.
 - Cal potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge de la corporació.
- Caldria incorporar la igualtat de dones i homes de manera expressa en algún document corporatiu.

Objectius específics:

- Incorporar la igualtat d'oportunitats en les polítiques internes i externes.
- Potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge de la corporació.
- Incorporar la igualtat de dones i homes de manera expressa en algún document corporatiu.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar la igualtat d'oportunitats en les polítiques internes i externes.

Nom de l'acció Incorporar la perspectiva de gènere cada cop que es dicta un protocol, es dissenya un programa d'activitats o es desenvolupa una acció, prestant atenció a les necessitats i/o diferències de dones i homes.

Descripció de les actuacions El terme de perspectiva de gènere significa bàsicament aproximar-se a qualsevol fenomen o realitat social a partir del gènere com a una construcció social i de les relacions de poder derivats d'aquesta construcció. És un terme que fa referència a la consideració de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinats, amb l'objectiu de tenir-les en compte per trobar línies d'acció que permetin eliminar les desigualtats.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2023-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació

- Número de documents on s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
- Creació de la Comissió d'igualtat.
- Número de xerrades informatives o formació realitzada en el període 2022-2023.
- Número de persones de l'equip de govern (dones i homes) que ha participat en xerrades informatives o formació realitzada.
- Relació d'accions que realitza l'Ajuntament o hi participa vinculades amb temes d'igualtat.
- Persones de l'equip de govern de l'Ajuntament que oconeixen les accions i activitats vinculades en igualtat.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció i a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Incorporar la igualtat de dones i homes de manera expressa en algún document corporatiu.

Nom de l'acció Pel que fa a la documentació corporativa aquesta ha de transmetre la igualtat entre dones i homes en la definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics i en la normativa interna

Descripció de les actuacions - Ha de constar alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones. - Les dades relatives a la plantilla han de recollir-se segregades en funció de la variable «sexe». - Preveure la igualtat de dones i homes en els processos de selecció, contractació, promoció, etc. - Incorporació de sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. - Revisar els documents i normativa actual. - Aprovar per Ple les modificacions. - Difondre-ho al personal mitjançant correu electrònic i posar-ho a la seva disposició.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2021-07-01

Data de fi 2021-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació Comprovar la efectiva incorporació en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 3

Objectiu específic

Potenciar més comunicació i imatge corporativa en matèria d'igualtat de gènere i reflectir la diversitat de gènere en el llenguatge de la corporació.

Nom de l'acció

Informar a tot el personal, a través de comunicat intern sobre les accions que realitza i/o participa l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció de les actuacions

- Formar en igualtat a les persones que formen la Comissió d'igualtat. - Informar i/o formar a l'equip de govern sobre igualtat d'oportunitats. - Difusió a tot l'equip de govern sobre les accions en temes d'igualtat que realitza l'Ajuntament o en les que participa com a entitat col·laboradora a través de comunicats interns o com a punt en l'ordre del dia de les reunions. - Penjar per l'Ajuntament cartells sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, sent visible tant pel personal com per persones externes a l'Ajuntament. - Publicar a la pàgina web oficial de l'Ajuntament informació sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. - Fer difusió de tríptics sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Responsable

Comissió d'igualtat i Recursos Humans

Data d'inici

2022-01-01

Data de fi

2022-06-30

Canals de comunicació i difusió

Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha organitzat e impartit formació en igualtat - Número de dones i homes de la Comissió d'igualtat que han rebut formació. - S'ha transmès informació o realitzat formació adreçada a l'equip de govern. - Número de dones i homes de l'equip de govern que ha rebut informació o formació en igualtat d'oportunitats. - S'ha realitzat un registre de les accions, que realitza l'Ajuntament, en temes relacionats amb la igualtat. - S'ha realitzat un registre de les accions o activitats de temes d'igualtat en les que participa l'Ajuntament. - S'ha fet arribar un informe a l'equip de govern del registre de totes les accions i activitats. - S'ha realitzat un comunicat intern sobre les accions i activitats d'igualtat. - Número de persones que els ha arribat la informació. - S'han penjat cartells, fet difusió de tríptics i penjat informació a la pàgina web de l'Ajuntament.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions

Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

Objectius específics:

- Incorporar les condicions laborals de manera expressa en algun document corporatiu.
- Formar en matèria d'igualtat de gènere al personal.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar les condicions laborals de manera expressa en algun document corporatiu.

Nom de l'acció Incorporar tot allò relatiu amb les condicions laborals: - Contracte Laboral - Condicions de seguretat i salut - Retribucions - Protecció social - Temps de treball - Defensa dels drets laborals - Etc.

Descripció de les actuacions Ha de quedar detallat: - Els tipus de contracte que hi pot haver en l'Ajuntament (temporal, indefinit, de formació, etc.). - Les categories professionals - El salari corresponent al lloc de treball que s'ocupa. - La jornada de treball i la seva distribució. - El període de prova - Les vacances i descansos - Riscos per a la salut del lloc de treball - Normes i instruccions de seguretat - Estructura del salari i pagues extraordinàries - Garanties del salari - Condicions de les hores extraordinàries - Llicències i permisos - Reducció de la jornada - Excedències - Recursos davant les irregularitats laborals

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2022-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació Comprovar la efectiva incorporació de les condicions laborals en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Formar en matèria d'igualtat de gènere al personal.

Nom de l'acció Organitzar una acció formativa en igualtat específica pel personal de l'Administració Pública.

Descripció de les actuacions Rebre per part de un agent d'igualtat, com a mínim, una formació en matèria d'igualtat de gènere a l'any.

Responsable Agent d'igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2021-07-01

Data de fi 2021-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació Nombre de participants i avaluació del grau de satisfacció.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

PUNTS FORTS

- En l'accés a l'organització es té en compte els mèrits i capacitats dels candidats.

ÀREES DE MILLORA

- Formació en igualtat al personal.
- Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases.
- Caldria incorporar l'accés a l'organització de manera expressa en algún document corporatiu.

Objectius específics:

- Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases.
- Incorporar l'accés a l'organització de manera expressa en algún document corporatiu.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i corresponent bases.

Nom de l'acció El llenguatge inclusiu és aquell que té en compte a totes les persones, dins la seva diversitat.

Descripció de les actuacions

- Formar en llenguatge inclusiu al personal encarregat de la selecció d'ofertes de treball, tant a nivell escrit com parlat.
- La base de dades que recull la informació del personal treballador ha d'estar redactada amb un llenguatge inclusiu i cal que estigui desagregada per sexes.
- La documentació oficial cal redactar-la en un llenguatge inclusiu i en terminologia generalitzada.
- Vetllar per a què els tribunals qualificadors tinguin formació en igualtat (sobre masclisme, estereotips de gènere, etc.)

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2024-01-01

Data de fi 2024-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació S'ha utilitzat i incorporat un llenguatge inclusiu en la selecció d'ofertes de treball i les bases corresponents.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Incorporar l'accés a l'organització de manera expressa en algún document corporatiu.

Nom de l'acció Disposar d'un protocol de selecció.

Descripció de les actuacions - Incloure la igualtat de dones i homes com a objectiu de la selecció de personal. - Definir els llocs de treball. - Denominar els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2023-01-01

Data de fi 2023-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació Comprovar la efectiva incorporació de l'accés a la organització en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix.

PUNTS FORTS

- La formació és de fàcil accés per tot el personal, en igualtat de condicions per homes com per dones.
- Es registra per àrees la quantitat de sessions formatives realitzades pel personal.

ÀREES DE MILLORA

- S'ha de realitzar formació específica en igualtat entre homes i dones.
- No es realitza formació per fer promoció interna.
- Afavorir formació online per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència.
- Cal contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona és interna com externa.
- Emprendre accions en l'àmbit "Accés a formació interna i/o contínua".
 - Promoure la formació a tot el personal.
- Caldria incorporar l'objectiu final de la formació interna i/o contínua de manera expressa en algún document corporatiu.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les formacions.

Objectius específics:

- Incorporar la formació interna i/o contínua de manera expressa en algún document corporatiu.
- Promoure la formació a tot el personal, afavorint la formació online.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les formacions.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar la formació interna i/o contínua de manera expressa en algún document corporatiu.

Nom de l'acció Emprendre accions en l'àmbit "Accés a formació interna i/o contínua.

Descripció de les actuacions - Indicar les formacions per a la promoció interna - Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona és interna com externa. - Incorporar l'objectiu final de la formació interna i/o contínua.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2023-07-01

Data de fi 2023-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació Comprovar la efectiva incorporació de la formació interna i/o contínua en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Disposar d'un protocol o procediments que detalli les formacions.

Nom de l'acció Tot el personal ha de realitzar formació, ja sigui pel lloc de treball que ocupen o com a desenvolupament professional.

Descripció de les actuacions - Detectar i registrar les necessitats formatives de treballadores i treballadors segons el lloc de treball que ocupen, tasques, funcions i responsabilitats assignades. - Registrar les demandes formatives de cada persona treballadora. - Registrar i dur a terme un control de la formació anual que realitza cada treballador/ra de l'entitat. - Afavorir la formació online per evitar el desplaçament i afavorir l'assistència.

Responsable Responsables de les àrees i Recursos Humans

Data d'inici 2022-07-01

Data de fi 2024-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha facilitat un qüestionari a les persones treballadores per recollir les necessitats formatives. - Número de persones (dones i homes) que han respòs el qüestionari. - S'ha realitzat una detecció per àrea de les necessitat formatives de les persones treballadores. - S'ha registrat les demandes de formació del personal. - Número de dones i homes que han realitzat formació i quin tipus de formació. - S'ha avaluat l'impacte de la formació realitzada en els beneficis dels llocs de treball.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

PUNTS FORTS

- Les dones estan representades en tots els grups professionals de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les promocions internes.
- Afavorir la cultura de promoció interna.
- Caldria incorporar la carrera professional de manera expressa en algún document corporatiu.

Objectius específics:

- Afavorir la cultura de promoció interna.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli les promocions internes.
- Incorporar la carrera professional de manera expressa en algún document corporatiu.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar la carrera professional de manera expressa en algún document corporatiu.

Nom de l'acció Indicar les possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional.

Descripció de les actuacions - Disposar d'un protocol o procediments que detalli les promocions internes. - Diposar d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. - Disseny d'un pla de carrera professional. - Afavorir la cultura de promoció interna. - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2024-07-01

Data de fi 2024-12-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació S'ha incorporat la carrera professional en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

PUNTS FORTS

No es detecten discriminacions salarials per raó de sexe, les retribucions, complements i gratificacions queden argumentades.

ÀREES DE MILLORA

Recollir les retribucions, complements i gratificacions en un document corporatiu.

Objectius específics:

- Incorporar les retribucions, complements i gratificacions en un document corporatiu.

Acció 1

Objectiu específic Incorporar les retribucions, complements i gratificacions en un document corporatiu.

Nom de l'acció Indicar les retribucions, complements i gratificacions atès al lloc de treball que s'ocupa.

Descripció de les actuacions - La base de dades que recull la informació del personal treballador ha d'estar redactada amb un llenguatge inclusiu i cal que estigui desagregada per sexes. - La documentació oficial cal redactar-la en un llenguatge inclusiu i en terminologia generalitzada.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2021-09-01

Data de fi 2022-02-28

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació S'ha incorporat les retribucions en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

- Existeixen diverses mesures de conciliació com són: flexibilitat horària, permís per maternitat, paternitat i lactància, excedència per cura de persones, i reduccions de jornada per cura de fills/filles o persones a càrrec.
- El personal coneix les mesures de conciliació i en gaudeix.
- Seguir fomentant que la conciliació familiar i laboral sigui equitativa tant per dones com per homes

ÀREES DE MILLORA

- Potenciar l'ús de mesures de conciliació en homes.
 - Fer un protocol d'assetjament.
- Recollir totes les mesures de conciliació que es donen a conèixer de manera verbal, en un document corporatiu i de manera expressa.
- L'Ajuntament de la Tallada d'Empordà hauria de facilitar més informació sobre els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Objectius específics:

- Potenciar l'ús de mesures de conciliació en homes.
- Recollir les mesures de conciliació en un document corporatiu i de manera expressa.
- Informar al personal sobre els drets laborals per víctimes de violència masclista dels que disposa l'Ajuntament.

Acció 1

Objectiu específic Potenciar l'ús de mesures de conciliació en homes.

Nom de l'acció S'ha de fomentar que els homes també s'acullin a les mesures de conciliació.

Descripció de les actuacions Les dones són, clarament, les qui més s'acullen a les mesures de conciliació, la qual cosa reflecteix que continuen sent elles qui assumeixen majorment la responsabilitat en l'àmbit domèstic i familiar. - Fomentar la sensibilització, fent difusió dels beneficis que comporta les mesures en matèria de conciliació i una bona gestió del temps. - Realitzar xerrades informatives sobre la gestió del temps laboral, personal i familiar.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2023-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha redactat un document on es detallen les mesures de conciliació que disposa l'Ajuntament. - S'ha fet difusió a tot el personal d'aquest document. - Número de persones (dones i homes) que s'han interessat per les mesures de conciliació. - S'ha realitzat una xerrada per informar, sensibilitzar i explicar les mesures de conciliació que disposa l'Ajuntament.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Recollir les mesures de conciliació en un document corporatiu i de manera expressa.

Nom de l'acció Indicar com s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

Descripció de les actuacions - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar. - Indicar les necessitats del personal en matèria de conciliació.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2022-07-01

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació S'ha recollit les mesures de conciliació en un document corporatiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 3

Objectiu específic Informar al personal sobre els drets laborals per víctimes de violència masclista dels que disposa l'Ajuntament.

Nom de l'acció Disposar d'un protocol o procediments que detalli els drets laborals per víctimes de violència masclista.

Descripció de les actuacions - Fer una formació a l'any amb el personal de l'Ajuntament, per conscienciar-los sobre el tema. - Informar al personal, de manera expressa, sobre els drets laborals per víctimes de violència masclista. - Indicar les mesures que es porten a terme per a les víctimes. - Indicar si les víctimes de violència masclista gaudeixen d'algun suport econòmic específic. - Indicar els programes de foment de l'ocupació, és a dir, indicar si l'Ajuntament facilita la inserció de persones d'aquest col·lectiu que tenen dificultats a l'hora de trobar feina i, de quina manera ho fa.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2022-07-01

Data de fi 2023-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha informat al personal sobre els drets laborals per víctimes de violència masclista. - S'han fet, com a mínim, dues xerrades amb el personal de l'Ajuntament. - S'ha publicat oficialment en la web de l'Ajuntament, la voluntat de complir amb els drets laborals per víctimes de violència masclista.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

PUNTS FORTS

- Intenten utilitzar una comunicació inclusiva per les ofertes de treball, tot i que s'aconsella revisar-ho sempre.

ÀREES DE MILLORA

- Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva.
- Fer formació a les persones de les àrees en l'àmbit de comunicació inclusiva i a l'equip de govern.
- Revisar tots els documents administratius tant interns com extern de totes les àrees.
- Formació en comunicació inclusiva per les ofertes de treball.
- Potenciar el llenguatge inclusiu com a requisit cap a les empreses proveïdores de productes o serveis.

Objectius específics:

- Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva.
- Formar en comunicació inclusiva per les ofertes de treball al personal.
- Formar en llenguatge inclusiu a l'equip de govern i potenciar-ho com a requisit cap a les empreses proveïdores de productes o serveis.

Acció 1

Objectiu específic Disposar d'un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva.

Nom de l'acció Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista i inclusiva.

Descripció de les actuacions - Vetllar per la utilització del manual de llenguatge inclusiu. - Fer formació específica de llenguatge inclusiu a les persones responsables de les diferents àrees. - Informar i formar en llenguatge inclusiu a les persones que realitzen els comunicats interns i externs de l'entitat. - Sensibilitzar als professionals dels mitjans de comunicació sobre les imatges i llenguatge inclusiu a utilitzar. - Revisar els documents administratius tant interns com externs en matèria de comunicació no sexista i inclusiva. - Revisar la redacció de les ofertes de feina per a que incloguin un llenguatge inclusiu.

Responsable Responsables de les àrees i Recursos Humans

Data d'inici 2023-07-01

Data de fi 2024-06-30

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha creat un protocol d'ús de comunicació no sexista i inclusiva. - S'ha fet difusió del manual de llenguatge inclusiu a tota la plantilla. - S'ha organitzat un curs o xerrada formativa d'utilització de la guia per a les persones responsables de les diferents àrees. - Número de persones (separat per sexe) que han participat en la formació. - S'ha organitzat un curs o xerrada formativa d'utilització de la guia per a les persones que realitzen els comunicats interns i externs de l'entitat. - S'ha realitzat un full informatiu de sensibilització, adreçat als professionals dels mitjans de comunicació de l'Ajuntament, per tal de fer ús de la guia de llenguatge inclusiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Formar en llenguatge inclusiu a l'equip de govern i potenciar-ho com a requisit cap a les empreses proveïdores de productes o serveis.

Nom de l'acció Vetllar per la utilització del manual de llenguatge inclusiu a l'hora de redactar la documentació oficial, actes de la Comissió de govern i altres oficis.

Descripció de les actuacions - Fomentar que les empreses que col·laboren amb l'ajuntament apliquin mesures, plans i protocols en matèria d'igualtat. - Si no hi ha concurs i és només una relació de la col·laboració, es poden organitzar sessions de sensibilització en igualtat per a la plantilla o l'equip directiu de l'empresa.

Responsable Responsable d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2023-01-01

Data de fi 2023-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha informat a l'equip de govern que cal utilitzar el manual de llenguatge inclusiu a l'hora de redactar la documentació oficial. - Número de documents oficials, actes i altres oficis on s'ha aplicat la redacció amb llenguatge inclusiu.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

PUNTS FORTS

- Valorar positivament que no hi ha hagut cap accident laboral.

ÀREES DE MILLORA

- Fer un pla de PRL, que faci esment també a la vigilància de la salut.
- Formar, al personal responsable de la salut laboral, en matèria d'igualtat.

Objectius específics:

- Fer un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, que faci esment també a la vigilància de la salut.
- Formar, al personal responsable de la salut laboral, en matèria d'igualtat.

Acció 1

Objectiu específic Formar, al personal responsable de la salut laboral, en matèria d'igualtat.

Nom de l'acció Comprovar la efectiva formació del personal responsable de la salut laboral.

Descripció de les actuacions - Sol·licitar a les persones que realitzen la formació en salut laboral que tinguin en compte la perspectiva de gènere. - Demanar a les persones que fan les revisions mèdiques que tinguin en compte la perspectiva de gènere. - Sol·licitar a l'empresa que porta la prevenció de riscos laboral que inclogui la perspectiva de gènere als criteris de valoració.

Responsable Responsable de Prevenció de Riscos Laborals

Data d'inici 2022-07-01

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - Les persones que fan la formació en salut laboral inclouen la perspectiva de gènere. - Les persones que fan les revisions mèdiques tenen en compte la perspectiva de gènere. - L'empresa que porta la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament ha inclòs la perspectiva de gènere als criteris de valoració. - Número de persones de l'empresa externa de PRL que ha realitzat formació en perspectiva de gènere.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Fer un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, que faci esment també a la vigilància de la salut.

Nom de l'acció Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.

Descripció de les actuacions - Realitzar un estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere. - Disposar d'un protocol o procediment que faci referències als riscos dins de l'Ajuntament per a treballadores embarassades o en període de lactància. - Posar a disposició del personal els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. - Indicar les mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Responsable Responsable de Prevenció de Riscos Laborals i Recursos Humans

Data d'inici 2022-07-01

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - Les persones que fan la formació en salut laboral inclouen la perspectiva de gènere. - Les persones que fan les revisions mèdiques tenen en compte la perspectiva de gènere. - L'empresa que porta la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament ha inclòs la perspectiva de gènere als criteris de valoració. - Número de persones de l'empresa externa de PRL que ha realitzat formació en perspectiva de gènere.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

PUNTS FORTS

- No s'ha instruït mai cap cas d'assetjament.

ÀREES DE MILLORA

- Elaborar un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, posar-lo a l'abast del personal.

- Formar a la plantilla i equip de govern, en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i principalment a les persones de referència.

- Establir canals de comunicació per poder tenir informat al personal en matèria d'assetjament.

Objectius específics:

- Elaborar un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i, posar-lo a l'abast del personal.
- Formar a la plantilla i equip de govern, en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i principalment a les persones de referència.
- Establir canals de comunicació per poder tenir informat al personal en matèria d'assetjament.

Acció 1

Objectiu específic Formar a la plantilla i equip de govern, en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i principalment a les persones de referència.

Nom de l'acció Realitzar formació a les persones de referència sobre com procedir en cas de qualsevol tipus d'assetjament.

Descripció de les actuacions - Realitzar un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres tipus. - Organitzar xerrades informatives sobre el Protocol, per saber com s'ha d'actuar davant de qualsevol actitud o comportament inadequat. - Informar al personal de referència sobre el contingut del Protocol.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2023-07-01

Data de fi 2023-12-31

Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - Número de persones que han assistit a les xerrades informatives. - S'ha informat al personal de referència sobre el contingut del Protocol. - S'ha organitzat formació per a les persones de referència per tal d'actuar davant de qualsevol tipus d'assetjament. - S'ha revisat el contingut del Protocol per adequar-lo a les noves necessitats. - S'ha actualitzat el Protocol contra l'assetjament.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Acció 2

Objectiu específic Establir canals de comunicació per poder tenir informat al personal en matèria d'assetjament.

Nom de l'acció Informar al personal de l'Ajuntament dels canals de comunicació en matèria d'assetjament.

Descripció de les actuacions - Utilitzar l'intranet i fulls de comunicació interna perquè tota la plantilla pugui informar a la persona o persones de referència sobre actitud en relació amb aquest àmbit. - Difusió de la declaració per part de l'Ajuntament de com la corporació està totalment en contra de qualsevol actitud sexista, tracte discriminatori o tipus d'assetjament - Fer una formació sobre el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres tipus.

Responsable Comissió d'Igualtat i Recursos Humans

Data d'inici 2024-01-01

Data de fi 2024-06-30

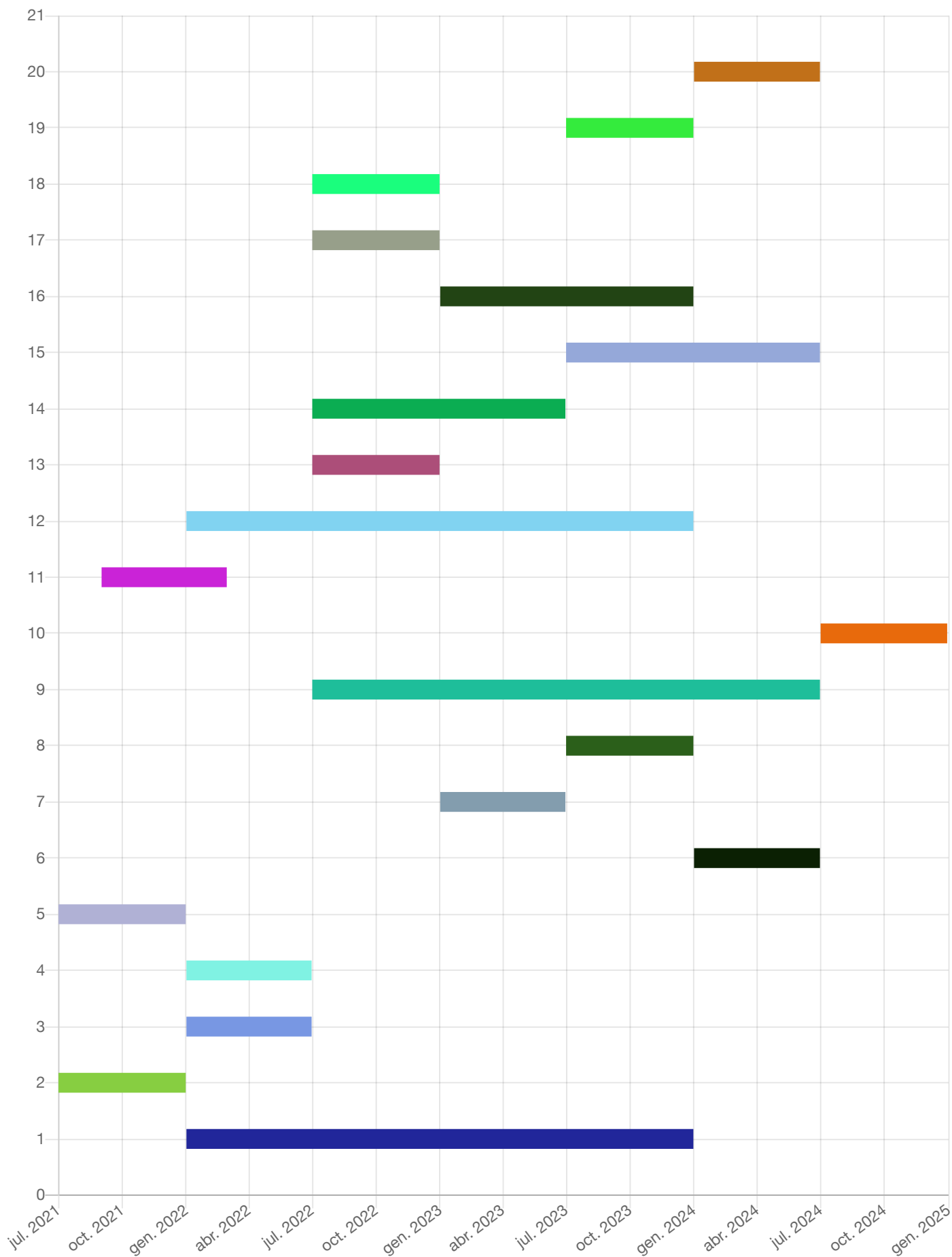
Canals de comunicació i difusió Es comunicarà a l'equip mitjançant reunió i correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha informat a tota la plantilla de que poden comunicar a través d'intranet, a les persones de referència, sobre qualsevol actitud sexista, tracte discriminatori o tipus d'assetjament. - S'ha fet difusió a tota la plantilla de la declaració, per part de l'Ajuntament de com la corporació està totalment en contra de qualsevol actitud sexista, tracte discriminatori o tipus d'assetjament.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos necessaris per a la realització de l'acció a valorar segons pressupost.

Comentaris/Observacions Anualment, mitjançant la fitxa de seguiment, es farà una avaluació.

Diagrama



- Informar al personal de l'Ajuntament dels canals de comunicació en matèria d'assetjament.
- Realitzar formació a les persones de referència sobre com procedir en cas de qualsevol tipus d'assetjament.
- Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.
- Comprovar la efectiva formació del personal responsable de la salut laboral.
- Vetllar per la utilització del manual de llenguatge inclusiu a l'hora de redactar la documentació oficial, actes de la Comissió de govern i altres oficis.
- Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista i inclusiva.
- Disposar d'un protocol o procediments que detalli els drets laborals per víctimes de violència masclista.
- Indicar com s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.
- S'ha de fomentar que els homes també s'acullin a les mesures de conciliació.
- Indicar les retribucions, complements i gratificacions atès al lloc de treball que s'ocupa.
- Indicar les possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional.
- Tot el personal ha de realitzar formació, ja sigui pel lloc de treball que ocupen o com a desenvolupament professional.
- Emprendre accions en l'àmbit "Accés a formació interna i/o contínua.
- Disposar d'un protocol de selecció.
- El llenguatge inclusiu és aquell que té en compte a totes les persones, dins la seva diversitat.
- Organitzar una acció formativa en igualtat específica pel personal de l'Administració Pública.
- Incorporar tot allò relatiu amb les condicions laborals: - Contracte Laboral - Condicions de seguretat i salut - Retribucions - Protecció social - Temps de treball - Defensa dels drets laborals
- Informar a tot el personal, a través de comunicat intern sobre les accions que realitza i/o participa l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Pel que fa a la documentació corporativa aquesta ha de transmetre la igualtat entre dones i homes en la definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics i en la normalització de la perspectiva de gènere cada cop que es dicta un protocol, es dissenya un programa d'activitats o es desenvolupa una acció, prestant atenció a les necessitats i/o diferències de dones i homes.