

1. PLA D'ACCIÓ 2021-2024

L'objectiu d'elaborar el pla d'igualtat de gènere destinat al personal tant laboral com funcionari que presta serveis a l'Ajuntament de Canovelles, d'acord amb el que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, és garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

De forma coherent amb els resultats del diagnòstic de situació de la corporació, aquesta proposta de Pla d'igualtat Intern desenvolupa aquest objectiu general en set línies estratègiques i àmbits d'aplicació:

Línia 1	<ul style="list-style-type: none">• Compromís amb les polítiques d'igualtat
Línia 2	<ul style="list-style-type: none">• Representativitat de les dones
Línia 3	<ul style="list-style-type: none">• Igualtat retributiva
Línia 4	<ul style="list-style-type: none">• Accés al treball, formació i desenvolupament professional
Línia 5	<ul style="list-style-type: none">• Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Línia 6	<ul style="list-style-type: none">• Violència masclista dins l'àmbit laboral
Línia 7	<ul style="list-style-type: none">• Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

Per a cada àmbit, en compliment amb la normativa vigent, aquest Pla d'igualtat inclou:

- Els objectius qualitatius i quantitatius.
- La descripció de mesures i actuacions concretes.
- El calendari¹ d'execució i prioritització de les mesures.
- El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

¹ CURT TERMINI: abans de la finalització del 2021.

MIG TERMINI: entre el 2022 i el 2023.

LLARG TERMINI: abans de la finalització del 2024.

CONTINUADA: durant tot el curs d'implementació del Pla.

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Vetllar per la implementació efectiva del Pla Intern d'Igualtat (PII).
2. Garantir una difusió àmplia i inclusiva del PII.
3. Reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat i implementar mesures per la introducció i la transversalització de la perspectiva de gènere en l'acció municipal.
4. Dotar l'administració de recursos de formació continuada adreçats al personal polític i tècnic de tots els departaments municipals.
5. Recollir dades desglossades per sexe en tots els departaments municipals i reforçar la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació municipal.
6. Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'Ajuntament.
7. Dotar la representació sindical dels recursos necessaris per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes i de personal, vetllar per evitar discriminacions directes i indirectes i adoptar totes les mesures necessàries per prevenir-les, detectar-les i corregir-les.
8. Promoure la participació femenina en l'activitat sindical.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none">• Aprovar el Pla intern d'Igualtat (PII) al Ple de l'Ajuntament i incloure'l com a annex de l'acord de condicions de treball.	Data d'aprovació del PII.	RRHH	X		

<ul style="list-style-type: none"> Inscripció del PII en el Registre Públic Català de Plans Interns. 	Data de registració del PII.	RRHH	X		
<ul style="list-style-type: none"> Activar mecanismes de comunicació/difusió a la plantilla de la implementació del PII 	Mecanismes de comunicació i difusió; Nombre de treballadors i treballadores que en coneix l'existència.	IGUALTAT	X		
<ul style="list-style-type: none"> Creació d'una Comissió negociadora paritària d'igualtat, amb la designació de les persones participants: Recursos humans, Igualtat i delegació sindical. 	Data de creació de la Comissió. Nombre, càrrec i sexe de les persones participants.	RRHH IGUALTAT	X		
<ul style="list-style-type: none"> Sessions periòdiques de la Comissió d'igualtat per establir: <ul style="list-style-type: none"> → La descripció detallada de les accions a implementar → El calendari. → L'assignació dels recursos tècnics i econòmics específics . 	Nombre de sessions i persones participants. Nombre d'accions programades per any. Dotació dels recursos humans i econòmics necessaris.	RRHH IGUALTAT	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> Elaboració d'un informe anual de seguiment del PII. 	Nombre d'accions implementades per any. Grau d'implementació. Observacions del personal implicat en l'aplicació de les accions.	IGUALTAT	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> Segregació de dades desglossades per sexe en les àrees, els serveis i els departaments de l'Ajuntament on fins ara no es desglossaven. 	Nombre d'àrees, departaments i serveis que han revisat i modificat els seus processos de treball per tal de garantir la recollida de dades desglossades. Nombre d'informes interns i externs que presenten i analitzen les dades desglossades per sexe. Nombre d'actuacions específiques de millora dissenyades	TOTS ELS DEPARTAMENTS MUNICIPALS.	CONTINUADA		

	arran de l'anàlisi desglossada per sexe.		
<ul style="list-style-type: none"> Formació en igualtat de gènere del personal responsable de RRHH, càrrecs de comandament i membres de la Comissió. 	Nombre i durada de les accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere.	RRHH	CONTINUADA
<ul style="list-style-type: none"> Accions formatives en matèria d'igualtat de gènere adreçades als càrrecs electes i personal de l'Ajuntament (generals i adaptades a les necessitats de cada departament o servei). 	Nombre i durada de les accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere. Nombre, sexe i àrea de les persones participants en les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere. Percentatge de personal que ha rebut formació en igualtat i no discriminació en relació amb el total de la plantilla. Grau de satisfacció de les persones participants desglossat per sexe.	IGUALTAT	CONTINUADA
<ul style="list-style-type: none"> Formació continua adreçada a la representació sindical per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes. 	Nombre i durada de les accions formatives específiques que s'ofereixen anualment en matèria d'igualtat de gènere.	IGUALTAT	CONTINUADA
<ul style="list-style-type: none"> Difusió entre la plantilla d'una guia de comunicació no sexista. 	Existència d'un canal d'accés fàcil a la guia. Nombre de descàrregues o consultes de la guia.	IGUALTAT	
			X

<ul style="list-style-type: none"> Organització de cursos per tal que tot el personal incorpori els criteris per a la redacció de documents no androcèntrics ni sexistes (o fomentar que assisteixin a cursos organitzats per altres institucions). 	<p>Nombre de cursos realitzats. Nombre de persones que hi han assistit per àrea i departament.</p>	<p>IGUALTAT</p>	<p>CONTINUADA</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Revisió de "Acord Mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canovelles"(del personal al servei de l'Ajuntament) amb perspectiva de gènere: <ul style="list-style-type: none"> → Utilitzar un llenguatge no sexista. → Incloure clàusules genèriques i específiques de respecte al principi d'igualtat i no discriminació per adaptar-lo a la normativa vigent de compliment obligatori per a les administracions públiques. (Llei 3/2007 i darrers decrets d'execució) 	<p>Recursos destinats a la revisió de l'acord de condicions.</p>	<p>RRHH</p>		<p>X</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Revisió de la denominació dels llocs de treball a l'Organigrama. 	<p>Recursos destinats a la revisió de l'Organigrama.</p>	<p>RRHH</p>		<p>X</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Valorar formules per promoure la participació femenina en l'activitat sindical. 	<p>Nombre de dones i homes en la delegació sindical.</p>	<p>RRHH</p>	<p>CONTINUADA</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Iniciar el procés per elaborar un nou Pla de ciutadania que aglutini la programació i el disseny de les mesures i optimitzi els recursos i els serveis adreçats a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la igualtat de gènere i garantir els drets de les dones. 	<p>Recursos destinats a l'elaboració del Pla. Data d'Aprovació del Pla. Grau d'implementació del Pla.</p>	<p>IGUALTAT</p>		<p>X</p>	

<ul style="list-style-type: none">• Reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere	Recursos tècnics i econòmics destinats a l'equip d'igualtat.	IGUALTAT			X
--	--	----------	--	--	---

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Adaptar el sistema de recollida de dades de Recursos humans per obtenir la informació de la plantilla desglossada per sexe.
2. Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament.
3. Contribuir a l'eliminació dels estereotips de gènere vinculats a les professions.
4. Fomentar el valor de la igualtat de gènere en les organitzacions proveïdores de l'Ajuntament.

ACCIONS	INDICADORS D'AVAUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar la base de dades de Recursos humans per poder extreure informació laboral del personal en funció de la variable sexe. 	Nombre i tipologia d'indicadors desglossats per sexe disponibles a la base de Recursos humans.	RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració i difusió d'un organigrama per sexe, per tal de visualitzar la proporció de dones i homes en cada àrea o departament. 	Organigrama amb dades segregades per sexe.	RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> • Disseny de les convocatòries d'ocupació i de tots els documents que es generin (formularis, díptics de difusió, etc.) tenint en compte els criteris següents: <ul style="list-style-type: none"> → Definició neutra del lloc de treball i del perfil professional. → Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. → Evitació d'imatges estereotipades. 	Avaluació del disseny de les convocatòries des d'una perspectiva de gènere. Persones aspirants i admeses per sexe.	RRHH	CONTINUADA		

<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació comprovant que no continguin biaixos de gènere. 	<p>Nombre i tipologia de les campanyes de difusió de les ofertes d'ocupació</p>	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Adopció d'accions positives dirigides a equilibrar la presència de dones en les àrees i ocupacions de l'Ajuntament en què es trobin infrarepresentades (Llocs de comandament i coordinació; Serveis Territorials, Policia Local). Clàusula d'igualtat : "Una vegada superades les proves selectives, es donarà preferència, de conformitat amb la regulació de les accions positives continguda en la LO 3/200, a la contractació de dones en els llocs de treball vacants dels Departaments on estan infrarepresentades." 	<p>Percentatge de dones i homes per àrea de treball. Increment del nombre de persones incorporades a través de la clàusula d'igualtat.</p>	RRHH IGUALTAT			X
<ul style="list-style-type: none"> • Disseny d'accions positives d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats) 	<p>Nombre i tipologia d'accions positives d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats.</p>	RRHH IGUALTAT			X
<ul style="list-style-type: none"> • Introducció de barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de: → Plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei. → Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat. 	<p>Nombre d'empreses adjudicatàries en funció dels barems introduïts respecte al total d'empreses adjudicatàries.</p>	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusió de condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte de contracte per part de l'empresa adjudicatària 	<p>Nombre i tipologia de les condicions d'igualtat introduïdes; Mesures de control.</p>	RRHH	CONTINUADA		

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: IGUALTAT RETRIBUTIVA

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Analitzar en profunditat el conjunt de factors que intervenen en el salari i detectar si el disseny i els criteris per definir les retribucions provoquen discriminacions de gènere, encara que sigui de manera indirecta.
2. Corregir eventuais bretxes salarials entre dones i homes.
3. Incorporar progressivament criteris de gènere en l'avaluació del rendiment del treball.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Descripció de Llocs de Treball (DLT) i una nova Relació de Llocs de Treball (RLT) des d'una perspectiva de gènere. 	Recursos destinats a la revisió de la DLT i RLT.	RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del Registre salarial/retributiu. 	Recursos destinats al Registre Retributiu.	RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> • Realització d'una Auditoria salarial/retributiva. 	Recursos destinats a l'Auditoria retributiva.	RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> • Recollir de manera sistemàtica les dades següents: <ul style="list-style-type: none"> o La bretxa salarial en el salari base (mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball). o La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues extraordinàries. 	La bretxa salarial en el salari base (mitjana salarial anual i per hora) de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball). La bretxa salarial en els complements salarials, hores extres i pagues extraordinàries.	RRHH	CONTINUADA		

<ul style="list-style-type: none"> • Establiment de plusos i complements en funció del rendiment del personal, tot evitant criteris que puguin ser discriminatoris per raó de gènere. 	<p>Nombre de persones beneficiàries de plusos i complements salarials desglossat per sexe. i Nombre i tipologia de plusos i complements elaborats en funció del rendiment del personal. departament.</p>	<p>RRHH</p>			<p>X</p>
--	--	-------------	--	--	----------

**LÍNIA ESTRATÈGICA 4: ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT I
PROFESSIONAL**

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Garantir i promoure la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació.
2. Garantir i promoure la promoció professional dins de la Corporació sense cap mena de discriminació de gènere.
3. Garantir el respecte del principi d'igualtat de gènere en les polítiques de formació del personal.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Recollir de manera sistemàtica informació relativa a: <ul style="list-style-type: none"> → Les incorporacions de les dones i els homes per àrea de treball. → Les promocions de les dones i els homes al llarg de la seva carrera professional. 	Nombre de dones i homes que s'han incorporat o han promocionat per àrea de treball respecte al nombre de dones i homes que han presentat la seva candidatura.	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Introduir en el AC clàusules adreçades a garantir la igualtat de gènere en l'accés a la Corporació i als mecanismes de promoció. 	Nombre de clàusules introduïdes en el AC.	RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar per la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció del personal 	Nombre de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció del personal	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Recollir de manera sistemàtica dades segregades per sexe en relació amb la participació del personal als cursos de formació. 	Participants a les formacions internes i externes desglossats per sexe i àrees. Hores formatives desglossat per sexe. Horaris de les sessions formatives. Assistència a les	RRHH	CONTINUADA		

	sessions desglossat per sexe. Grau de satisfacció de les persones participants.			
<ul style="list-style-type: none"> • Redacció i aprovació d'un Protocol de formació. <ul style="list-style-type: none"> → Realitzar, dins del Protocol de formació, una anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor acompliment del seu lloc de treball actual i per afavorir la promoció de les dones. → Garantir que les sessions formatives es faran en uns horaris que permetin l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars. → Incloure una clàusula que contempli expressament que "en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació, s'atorgarà preferència (durant un any) a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís per a la cura de menors o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guàrdia legal i atenció a persones grans dependents o persones amb diversitat funcional". 	Data d'aprovació del Protocol.	RRHH		X

**LÍNIA ESTRATÈGICA 5: CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Mantenir la plantilla informada sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació i el suport a les víctimes de la violència masclista.
2. Analitzar les dificultats de conciliació de determinats serveis i departaments municipals.
3. Afavorir nous models d'organització del temps de treball més sensibles i flexibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen.
4. Minimitzar els efectes que l'ús d'aquestes mesures pugui tenir en el desenvolupament professional de les persones que se'n beneficien i de la resta de la plantilla.
5. Contribuir a canviar els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculats a les tasques de cura.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Difusió a la plantilla municipal de les mesures de conciliació corresponsable de la vida personal, familiar i laboral a través: <ul style="list-style-type: none"> → Intranet i taulers d'anuncis. → Elaboració Actualització d'una guia. → Establiment d'un apartat sobre "preguntes freqüents" 	Mecanismes de difusió. Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per sexe.	IGUALTAT RRHH		X	

relatives a la conciliació corresponsable i d'interpretació dels permisos i llicències					
<ul style="list-style-type: none"> Fer seguiment de les novetats en la normativa i actualitzar la plantilla de les mateixes. 	Recursos destinats a fer el seguiment. Mecanismes de difusió a la plantilla.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> Seguiment i anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents desglossades per sexe i des de la perspectiva de gènere. 	Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per sexe.	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> Establir mecanismes (enquestes, reunions o altres) per tal d'identificar necessitats de conciliació, dificultats específiques d'accés a les mesures i permisos existents, i oportunitats de millora i optimització d'aquestes i del seu sistema de gestió. 	Mecanismes establerts. Necessitats detectades.	IGUALTAT RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> Establir noves mesures de conciliació i flexibilitat. 	Mesures de conciliació i flexibilitat. Nombre de persones que se'n beneficien desagregat per sexe.	RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> Realització de campanyes de sensibilització orientades a la promoció de la corresponsabilitat. Aquestes campanyes hauran de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques 	Memòries de les campanyes realitzades. Increment en els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculats a tasques de cura.	IGUALTAT	CONTINUADA		

domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.					
<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi qualitativa, des de la perspectiva de gènere, dels llocs de treball en què es produeixen contractes per substitució en cas de llicències i permisos, i en quins no, i les conseqüències que provoquen. 	Recursos destinats a l'anàlisi. Resultats	RRHH			

LÍNIA ESTRATÈGICA 6: VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Garantir els drets de les dones davant les situacions de violència que es donen en l'àmbit laboral, però també davant les situacions que es puguin generar fora de la feina.
2. Donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament els drets laborals de les dones en situació de violència masclista i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de l'acord de condicions per a que puguin superar la situació en què es troben i no es vegin perjudicades en la seva feina.
3. Promoure una cultura de treball lliure de violència masclista.
4. Dotar la corporació d'un Protocol de prevenció, detecció, tractament i reparació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
5. Capacitar la Corporació municipal per identificar i actuar davant d'eventuals casos de violència masclista dins l'àmbit laboral (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'identitat de gènere i orientació sexual).
6. Sensibilitzar la plantilla sobre les violències masclistes dins l'àmbit laboral i donar-li eines per detectar-les i prevenir-les.
7. Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament davant de qualsevol forma d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un "Protocol intern de prevenció, detecció, actuació i reparació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i 	Data d'aprovació del Protocol.	IGUALTAT		X	

expressió de gènere” de l’Ajuntament.					
<ul style="list-style-type: none"> Realitzar una sessió de sensibilització adreçada al conjunt de la plantilla per tal d’identificar correctament les situacions d’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i donar a conèixer l’existència del Protocol. 	Nombre de persones participants per sexe i departament. Grau de coneixement de la plantilla del Protocol.	IGUALTAT		X	
<ul style="list-style-type: none"> Elaborar i afegir, com annex al Protocol, un codi de bones pràctiques organitzatives en termes de cultura no sexista dins l’àmbit laboral. 	Recursos destinats a l’elaboració del codi de bones practiques. Mecanismes de difusió.	IGUALTAT		X	
<ul style="list-style-type: none"> Fer una formació adreçada a totes les persones involucrades en el desplegament del Protocol per tal d’identificar correctament els conceptes d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, així com per conèixer els recursos i solucions disponibles. 	Nombre i durada de les formacions. Nombre i càrrec de les persones participants.	IGUALTAT RRHH		X	
<ul style="list-style-type: none"> Fer una campanya anual per promoure una cultura de treball lliure de violència masclista i LGTBI. 	Recursos destinats a la realització de la campanya. Població destinatària.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> Concretar en l’acord de condicions els drets de les dones en situació de violència masclista en les relacions afectivo-sexuals previstes en la normativa i ampliar-los a través de la negociació col·lectiva. → Maneres d’acreditar la condició de treballadora víctima de violència de gènere per justificar les 	Mesures per a les treballadores en situació de violència masclista introduïdes en l’acord de condicions.	RRHH		X	

<p>absències o faltes de puntualitat de la treballadora motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere.</p> <p>→ Reducció de la jornada de treball o reordenació del temps de treball.</p> <p>→ Canvi de centre de treball dins la mateixa localitat o trasllat de centre de treball en una localitat diferent.</p>					
--	--	--	--	--	--

LÍNIA ESTRATÈGICA 7: SALUT LABORAL I CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL

OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS

1. Introduir la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals (PRL).
2. Avaluar els riscos laborals amb perspectiva de gènere i detectar els riscos laborals que són específics de les feines que desenvolupen les dones.
3. Formar el personal de Recursos humans, responsables de prevenció i representants sindicals en riscos laborals amb perspectiva de gènere.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<ul style="list-style-type: none"> • Participació del personal de Recursos humans, responsables de PRL i representats sindicals en cursos de formació en PRL amb perspectiva de gènere. 	<p>Nombre, durada i continguts dels cursos formació. Nombre i càrrecs de les persones participants.</p>	RRHH	CONTINUADA		
<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar (amb personal extern) una avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere 	<p>Recursos destinats a la avaluació dels riscos laborals . Resultats.</p>	RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> • Redacció (o revisió) del protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball o equipament municipal i a cada lloc de treball. 	<p>Recursos destinats a la redacció (o revisió) del protocol.</p>	RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> • Indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball tot recollint i analitzant les dades segregades per sexe. 	<p>Informes de sinistralitat periòdics amb dades desglossades per sexe</p>	RRHH			X
<ul style="list-style-type: none"> • Difusió a tot el personal municipal de: → Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància 	<p>. Nombre d'accions de difusió dels resultats de l'anàlisi.</p>	RRHH			X

<p>→ Informes d'avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.</p> <p>→ Informes d'avaluació dels riscos psicosocials.</p>					
---	--	--	--	--	--

SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La posada en marxa del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere requereix d'un important esforç de col·laboració i de coordinació: el seu plantejament serà més efectiu en la mesura en què s'aconsegueixin crear sinergies que permetin la coordinació entre les diferents estructures organitzatives de l'Ajuntament, així com la cooperació amb la plantilla municipal i, també, amb la part social.

La col·laboració i la coordinació requereixen del desenvolupament de processos de treball basats en la comunicació i la participació. Això redundarà, no només en la millora de la consecució dels objectius del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere, sinó també en el desenvolupament de la participació de la plantilla municipal en aspectes que els són propis, com són les seves condicions de treball.

Així, la comunicació i la participació s'erigeixen en principis de treball que han de ser tinguts en compte al llarg de totes les fases d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

L'efectivitat en la consecució dels seus objectius guarda relació també amb el seguiment i la millora de la fase d'implementació, de manera que el seguiment de Pla forma part del seu model, com també del model d'avaluació.

Conscients de la importància de la gestió del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere en la consecució dels seus objectius, s'ha considerat interessant dedicar-li un apartat final que reculli una sèrie de recomanacions sobre els aspectes esmentats.

El seguiment és un procés continu d'observació, mesurament i anàlisi del desenvolupament dels diferents programes anuals de cadascun dels eixos i de les seves actuacions, per a:

1. El coneixement de:

→ Què es fa i com es fa.

→ Quin és el grau de compliment de la programació anual.

→ Quines són les forteses i febleses de la posada en marxa de les actuacions, dels processos de treball i del model de gestió.

2. La presa de decisions per a:

→ El reajustament de la programació anual a les necessitats observades.

→ La millora de la implementació de les actuacions, dels processos de treball i del model de gestió.

Els objectius són:

1. Mesurar, analitzar i comprovar el compliment i el valor de les actuacions de la programació anual.

2. Millorar i, si escau, prendre decisions sobre potencials modificacions respecte al document inicial de la programació anual.

3. Informar de la implementació de la programació anual de les diferents actuacions a la plantilla i a les estructures de treball implicades en el Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere.

4. Facilitar l'avaluació final del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere pel que fa al compliment o a la realització d'actuacions.

La metodologia per a la realització del seguiment serà la següent:

1. Elaboració d'instruments de recollida d'informació.

2. Recollida d'informació i explotació de la mateixa anualment.

3. Elaboració d'informes anuals de l'actuació realitzada.

4. Anàlisi, contrast i obtenció de propostes de millora per part de la plantilla municipal i de la Comissió d'igualtat entre d'altres.

L'avaluació és un procés fonamental que informa dels resultats de les actuacions i de les maneres de gestió. Ens diu quins aspectes obtenen resultats positius i quins han de millorar i apunta les mesures que cal emprendre per aconseguir-ho.

En aquest sentit, la finalitat de l'avaluació del Primer Pla Intern d'Igualtat de Gènere és conèixer:

a. El grau de compliment de les accions previstes.

b. El grau d'acostament o desviació als resultats esperats, és a dir, la valoració dels resultats obtinguts respecte als planificats.

c. Valoració del funcionament de l'equip impulsor del Pla, dels departaments i/o serveis implicats i de les estructures de treball.

La Comissió d'Igualtat, de la qual formen part els representants del empleats públics designats pels seus corresponents sindicats, una vegada constituïda serà informada i consultada en la implementació i avaluació de les mesures derivades del Pla Intern d'Igualtat de Gènere. Igualment, els membres de l'esmentada Comissió efectuaran les propostes que entenguin oportunes a fi i efecte del compliment i execució o millora del Pla d'acció. De tal manera, s'establirà un calendari amb l'esmentada Comissió als efectes de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla, amb la seva activa participació.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El pla és aplicable a qualsevol persona que presti serveis a l' Ajuntament de Canovelles; inclou les persones treballadores, sigui quin sigui el seu vincle amb la Corporació, a les persones que conformen l'Equip de Govern i també a les terceres persones que prestin serveis a la Corporació, ja sigui mitjançant un contracte del que en són adjudicatàries o mitjançant l'empresa a la qual hi estan vinculades.

VIGÈNCIA

El pla té una vigència de quatre anys des de la seva aprovació per l'òrgan competent (2021/2024).