

# PLA D'IGUALTAT INTERN



OCTUBRE 2020

## ÍNDEX

<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>3</b>
1. Introducció	3
2. Preliminars: objectius i argumentari	4
2.1. Objectius	4
2.2. Argumentari. L'equitat en el marc de l'Ajuntament	5
2.3. Marc jurídic	11
3. Metodologia	18
<b>DIAGNOSI</b>	<b>19</b>
4. Introducció	19
4.1. Indicadors	20
5. Diagnosi prèvia	24
5.1. Dades quantitatives	24
6. Anàlisi d'indicadors	28
6.1. Introducció	28
6.2. Taules d'indicadors	29
<b>PLA D'ACCIÓ</b>	<b>51</b>
8. Introducció	51
9. Actuacions	52
10. Difusió	67
10.1. Interna	67
10.2. Externa	67
11. Seguiment i avaluació	68
<b>ANNEXOS</b>	<b>73</b>

## INTRODUCCIÓ

### 1. Introducció

La proximitat de les administracions públiques a la ciutadania, com és l'Ajuntament de Breda, converteixen aquestes institucions en clau per tal d'atendre les necessitats bàsiques de dones i homes, la qual cosa els confereix un elevat protagonisme com a motor i garant del benestar social al territori. És per aquest motiu que les iniciatives d'abast local tenen un paper decisiu i, des de temps ençà, s'han implicat en solucions innovadores per atendre les necessitats de les dones i vetllar per la plena igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la vida col·lectiva a través dels mecanismes necessaris a nivell polític.

Tot i que la promoció de les polítiques de dones adreçades a la ciutadania és un factor clau en l'avenç vers un nou pacte social entre dones i homes, amb aquest fet no n'hi ha prou per tal d'aconseguir canvis socials reals. **Els ens locals han de ser institucions exemplars i han d'assolir una igualtat real quant a les seves polítiques de gestió interna, als processos administratius i a la cultura institucional.** La fita és aconseguir que hi hagi un assentament de les bases per construir un nou contracte social. Cal tenir en compte que la influència del discurs de les dones en els espais públics i polítics és, tal vegada, una de les característiques més importants del nou segle.

Els ens locals, pioners pel que fa a polítiques de dones, necessiten també una autoavaluació que els permeti de coordinar el funcionament intern i la imatge pública que projecten. Si bé és cert que aquests es troben amb una aparent equivalència retributiva i uns horaris continuats que creen una percepció d'igualtat, sovint la realitat mostra llocs de direcció ocupats majoritàriament per homes i pocs càrrecs electes en mans de dones. En conseqüència, als ens locals es donen situacions de discriminació indirecta, difícils de detectar, i que només es visualitzen mitjançant una anàlisi de la situació de l'organització, moment en què sortirà a la llum el pes de l'imaginari social que fa que les dones assumeixin encara la major part de les càrregues domèstiques i dels treballs de curs i atenció, i que no hi hagi una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de consulta i de presa de decisions.

Atenent a aquest context, la tasca d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern es constitueix com un pas més per treballar per la plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en aquest cas, en el marc de l'Ajuntament de Breda.

## 2. Preliminars: objectius, argumentari i marc jurídic

### 2.1. Objectius

---

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament de Breda vol acomplir amb els següents objectius:

- Disposar d'un instrument imprescindible per superar els obstacles que poden dificultar el desenvolupament professional de les dones.
- Garantir la coherència de les polítiques públiques a favor de les dones amb les polítiques internes a favor de la igualtat d'oportunitats.
- Vetllar pel compliment de la legislació vigent, més enllà del redactat de les lleis.
- Augmentar la motivació i el compromís amb el treball.
- Millorar la qualitat dels serveis públics aprofitant el potencial i les capacitats de tot el personal.
- Entendre la diversitat com a font d'enriquiment.
- Consolidar la cultura d'igualtat en el si del consistori municipal.
- Tenir cura de la imatge institucional de l'organització.

## 2.2. Argumentari. L'equitat en el marc de l'Ajuntament de Breda<sup>1</sup>

### La coherència de les polítiques públiques a favor de les dones amb les polítiques internes a favor de la igualtat d'oportunitats

Una de les primeres raons que cal donar a favor de la igualtat d'oportunitats en un ens com l'Ajuntament de Breda és la de la coherència entre el discurs intern i el discurs extern de la institució, bo i atenent al fet ja esmentat en relació al qual són unes administracions que, fent ús de la llei<sup>2</sup>, han implantat polítiques a favor de les dones, de totes aquelles que utilitzen o viuen al territori.

Un ens que treballa i ofereix serveis a favor de les dones perquè reconeix una discriminació que cal superar, s'ha de plantejar com afecta la discriminació les dones que hi treballen. Així, no es pot pensar que està al marge de condicionaments socials, històrics, polítics o legals que tant condicionen la vida de les dones i ha de prendre mesures perquè les dones que treballen fent possibles els serveis a la ciutadania puguin saber quina és la seva situació en el treball i si realment disposen de les mateixes d'oportunitats que els seus companys de feina.

### L'acompliment amb la legislació vigent, més enllà del redactat de les lleis

Ningú no posa en dubte el compliment de la legalitat laboral vigent en el món de l'Administració local. No sols les persones que tenen la responsabilitat política tenen interès a prendre els acords en el marc de les lleis laborals, sinó que a més a més es disposa d'un cos de persones funcionàries que vetllen pel seu compliment. També les organitzacions sindicals fan un seguiment dels acords presos i n'exigeixen l'acompliment.

---

<sup>1</sup> Basat en: Institut Català de les Dones.

<sup>2</sup> La Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (BOE 301, de 17 de desembre de 2003), en el títol II, capítol III, article 28, afirma: "Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les mateixes administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient." El Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (DOGC núm. 3887, de 20 de maig), en l'article 71, Activitats complementàries, diu: "71.1 Per a la gestió dels seus interessos, el municipi també pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a: c) La promoció de la dona."

Aquesta realitat ve reforçada per la transparència de les decisions que es prenen mitjançant acords, moltes vegades públics, o almenys es prenen amb el coneixement d'una gran part dels responsables polítics de la institució.

Els darrers anys s'ha publicat normativa antidiscriminatòria<sup>3</sup> i mesures favorables per a la compatibilitat entre el treball i la vida personal i familiar. Concretament, el Parlament de Catalunya ha aprovat una llei sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya<sup>4</sup>. Especialment significativa és la proposta del Ministeri de Treball i Afers Socials (MTAS)<sup>5</sup> que ha ofert a debat en forma de projecte de llei un seguit de mesures concretes i innovadores en el món de l'empresa. I encara que la normativa no cita expressament les administracions cal preveure que, si afecta les empreses, les administracions no en quedaran al marge, i més quan la normativa preveu que les empreses que compleixin una sèrie de paràmetres a favor de la igualtat d'oportunitats de les dones es poden veure afavorides en el moment de fer contractes amb l'Administració<sup>6</sup>.

### **L'augment de la motivació i del compromís amb el treball**

La percepció de discriminació i de tracte desigual produeix sobre la persona un sentiment d'insatisfacció i de desmotivació que repercuteix en el seu comportament i rendiment. El compromís de la institució amb l'equitat i la implantació d'un pla d'igualtat en el si de l'organització no només pot evitar aquestes situacions sinó que pot constituir-se en una manera d'augmentar la motivació de les persones i, de retruc, el seu compromís amb el treball i el seu desenvolupament. Aquesta situació pot portar a disminuir els riscos d'accidents i a la millora de la salut laboral de tot el col·lectiu funcional i laboral del consistori. El treball a favor de la igualtat,

---

<sup>3</sup> Ordre del Ministeri de Presidència 525/2005, de 7 de març, publicada al BOE de 8 de març, i també la Llei 39/1999 sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones, publicada al BOE de 6 de novembre.

<sup>4</sup> Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, publicada al DOGC 4675, de 13 de juliol.

<sup>5</sup> Projecte de llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Ministeri de Treball i Afers Socials.

<sup>6</sup> El projecte, citat anteriorment, preveu que les empreses que disposin del distintiu d'Empresa model en igualtat que donarà el mateix MTAS puguin utilitzar-lo en la seva publicitat i tinguin una sèrie d'avantatges en el moment de rebre subvencions o de contractar amb l'Administració.

a curt termini, ha de repercutir en una millora de la situació de les dones dins l'organització. Aquestes millores es poden manifestar en una major presència de dones en llocs de direcció i en la corresponent equiparació salarial o en una flexibilitat en els horaris de dones i d'homes que beneficiï sobretot les dones, que són les que encara avui assumeixen la major part de les tasques domèstiques. En definitiva les mesures d'equitat creen unes expectatives que, almenys en un primer moment, motiven, sobretot, el col·lectiu de dones. Milloren la qualitat del seu treball ja que faciliten les condicions en què aquest es desenvolupa.

Però les mesures d'igualtat també beneficien els homes treballadors de l'ens, ja que un bon ambient de treball ajuda tot el col·lectiu i, si les persones que tenen els llocs de responsabilitat són les més capacitades, independentment del seu sexe, beneficia tota la línia de comandament i també les persones que tenen al seu càrrec.

Els homes també són beneficiaris d'aquestes mesures d'equitat, ja que en una organització, quan s'acorda assolir un avantatge que faciliti la conciliació de la vida laboral i la personal, aquest és per a tothom. La pràctica ha de demostrar molt aviat a tots els col·lectius els avantatges de treballar en un ajuntament que promou la igualtat d'oportunitats, i aquests han de repercutir en un compromís més gran amb el treball realitzat.

### **Millorar la qualitat dels serveis públics aprofitant el potencial i la capacitat de tot el personal**

L'Administració local moltes vegades funciona com una gran, mitjana o petita empresa que dona serveis molt variats a la ciutadania. La seva eficàcia es mesura en benestar per a la ciutadania, el que fa que l'obtenció de resultats positius repercuteixi en la vida diària de centenars o de milers de persones.

Bona part de l'Administració dona serveis directes a les persones, que fa del tot indispensable motivar i consolidar la implicació de les treballadores i dels treballadors en la millora de la qualitat del servei, d'acord amb el seu nivell de responsabilitat i de compromís.

L'ens local ha de saber aprofitar al màxim el potencial i el talent del personal, i això només es pot fer si totes les persones, dones i homes, tenen garantida una situació d'igualtat d'oportunitats. Moltes empreses ja han descobert la importància d'atraure, de retenir i de desenvolupar uns recursos humans altament capacitats i implicats en la missió i en els objectius

de l'organització, ja que la creativitat i la motivació d'aquestes persones són uns dels factors cabdals per assolir alts nivells d'innovació, de qualitat i de satisfacció de les persones implicades. Els ens públics no poden restar al marge d'aquesta realitat i, si es volen convertir en ocupadors atractius, si volen atraure personal altament qualificat que sàpiga utilitzar el coneixement i transmetre la creativitat i l'energia a totes les seves tasques, han d'oferir un marc en què totes les persones se sentin còmodes i puguin desenvolupar la seva capacitat a tots els nivells.

Avui, per a l'Administració és indispensable saber utilitzar tot el potencial de les persones que treballen en les seves diferents àrees per assolir una alta qualitat dels serveis oferts a la ciutadania. I aquesta qualitat només és possible si el personal funcionari i laboral està sensibilitzat en temes de gènere, si sap analitzar cada una de les demandes i situacions des de la perspectiva de gènere.

Les persones responsables de l'ens han de vetllar i han de posar els mecanismes perquè no hi hagi obstacles ni limitacions al desenvolupament professional de cap dels seus membres ni col·lectius. Només aleshores es poden aprofitar el potencial i les capacitats de tot el personal. En un col·lectiu on una gran majoria de serveis són a les persones o es desenvolupen de cara al públic, és especialment important que el personal que els presta se senti especialment motivat, que tingui interioritzats els principis d'igualtat d'oportunitats i que visqui la seva prestació amb coherència entre el discurs que fa cap a la ciutadania i el discurs i la pràctica que rep des de dins de l'organització.

### **La diversitat com a font d'enriquiment**

Els interessos, les necessitats, les experiències i les habilitats de les dones i dels homes són diversos i, alhora, complementaris. La creació d'equips de treball, de resolució de problemes, de projectes i de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones d'ambdós sexes, pot ser altament enriquidora per al treball de l'ens local.

Aquests col·lectius equilibrats de persones que segurament coneixen aspectes diversos del territori, poden trobar maneres diferents d'afrontar un problema, aplicacions variades i solucions noves que donin sortida a una situació imprevista. Els homes i les dones, treballant junts, poden trobar perspectives diferents d'anàlisi que enriqueixin les persones que hi participen i a la mateixa tasca.

D'altra banda, si hi ha estudis que afirmen que l'estil de lideratge propi de les dones, més comunicatiu i participatiu, d'intel·ligència emocional i de treball en equip, és el més adequat per a les empreses d'avui dia que, tot allunyant-se de la tradicional estructura piramidal i jeràrquica, tendeixen cap a estructures organitzatives més horitzontals, creiem que aquest estil també ha de ser avantatjós per a les institucions públiques.

L'Ajuntament de Breda ha de ser una institució en què s'emmirallin la ciutadania, les entitats i les empreses locals per aconseguir allò que les lleis i les normatives aniran exigint i que no és res més que el conjunt de valors, símbols, creences i pautes de comportament, compartits pels seus membres, que determinen un estil de direcció vers el personal i de tracte entre companys i companyes de treball i que repercuteix favorablement en el tracte amb l'exterior i en la qualitat dels serveis oferts. Per això cal el compromís de tots els col·lectius a favor de la igualtat d'oportunitats, a fi d'aconseguir un ambient còmode i agradable que permeti a tothom treballar amb les millors condicions. Un projecte comú de servei cap a la ciutadania amb polítiques a favor de la igualtat d'oportunitats ha d'implicar necessàriament tot el col·lectiu de persones responsables polítiques i tècniques, i tot el personal funcional i laboral que presta els seus serveis. Per això, cal que des de la institució s'apliquin les premisses necessàries per afavorir el desenvolupament correcte de tot el col·lectiu.

#### **Tenir cura de la imatge institucional de l'Ajuntament**

Sovint la imatge d'una institució és la imatge d'un territori, de la mateixa manera que la imatge del territori es reflecteix en aquesta institució. Els territoris són diversos, hi conviuen dones i homes, i encara que les pautes d'ús de l'espai públic eines no és igual per a ambdós sexes, sí que és cert que una imatge fixa del territori la imaginem amb homes i dones que la comparteixen.

En certs llocs i ambients, ja no és assumible comptar només amb persones de sexe masculí perquè d'aquesta manera es dona una imatge retrògrada i restrictiva que, conscientment o inconscient, allunya certs col·lectius i fa que moltes persones no s'hi sentin còmodes.

Es pot millorar la imatge institucional, incorporant a tots els nivells i a tots els organismes que depenen de l'Administració persones d'ambdós sexes. Això pot contribuir a millorar les relacions de la institució amb la ciutadania, pot crear sinergies i pot comportar un increment de contactes i relacions amb alguns col·lectius.

A més, pot contribuir a millorar les relacions de l'Administració amb les empreses del territori en general i en particular amb les empreses concessionàries i adjudicatàries que, en compliment de la normativa vigent, han implantat plans d'igualtat d'oportunitats i que esperen trobar com a interlocutora una administració que, com a mínim, hagi fet el mateix esforç que les empreses privades en aquesta direcció.

Encara que el motiu principal per iniciar la implantació d'un pla d'igualtat no ha de ser una qüestió d'imatge, apostar per l'equitat pot ajudar a la institució municipal a consolidar una imatge moderna, innovadora i que està al costat de les empreses més avançades en el terreny de la igualtat. A més a més, dóna exemple a la ciutadania i contribueix a sensibilitzar les persones que poden confiar molt més en les seves polítiques ciutadanes en aquesta direcció.

També cal tenir en compte que un ens públic amb bona imatge fa que moltes persones estiguin interessades a entrar a treballar en els seus serveis i així l'Administració pot escollir entre les persones més qualificades per a cada una de les tasques. Cal, doncs, aspirar a ser modern, innovador, ètic, just, obert, eficient i participatiu, i això serà possible si es té la millor plantilla, la més preparada, motivada i compromesa, formada per persones que senten un cert orgull per pertànyer a la institució on treballa.

### 2.3. Marc jurídic

---

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal que és reconegut a diversos textos a nivell internacional, europeu, espanyol i català, i que constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques, alhora que vertebrava el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida. Així, aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, bo i desenvolupant polítiques públiques d'igualtat de gènere així com estructures i organitzacions específiques. És en aquest sentit que hi ha un desplegament normatiu substantiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Amb tot, a **nivell europeu**, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma de 1957**, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball. Amb l'entrada en vigor del **Tractat d'Amsterdam l'any 1999**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. En primer lloc, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE). En segon lloc, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional."

A l'**Estat espanyol**, la **Constitució** propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu **article 14**. A més, en l'**article 9.2** CE imposa l'acció positiva a tots

els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. També cal fer esment a l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per a mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

Així mateix, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** preveu tota una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. En conseqüència, es refereix "a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals.", i cal destacar-ne els articles següents:

- Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).
- Art 11: dona garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere: "Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas."
- Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".
- Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

- Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.
- Art 46: estableix els continguts d'un Pla intern d'igualtat, que es poden resumir en mesures d'accés al treball, mesures de classificació professional, mesures de promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el **capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques. Així, a l'article 51, s'hi estableix que "les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de: a) esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; b) facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional; c) fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; d) promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; e) establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; f) establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; g) avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació.

A més, cal esmentar el **Text Refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic**, aprovat per **reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre**, i que obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena: "Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix."

Finalment, destaca l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. En aquest sentit, cal esmentar-ne els articles següents:

- Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.
- Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública 9 inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.
- Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Pel que fa a **Catalunya**, cal destacar alguns articles de l'**Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**:

- Art 4.3: "Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible."
- Art 19: *Drets de les dones*: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de lliure personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats."
- Art 41: *Perspectiva de gènere*: "Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat." | "Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes." | "Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els

actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.” | “Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.” | “Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.”

- Art 56.3: “Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de 10 Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals.”
- Art 153: *Polítiques de gènere*: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas: a) la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya; b) la promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació; c) la regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

Al nostre país, també cal esmentar la **Llei 8/2006 de 5 de juliol**, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, “impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i

de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.”

Cal tenir en compte també l'**Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que “totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.”

Finalment, cal atendre a la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, la qual introdueix, al seu preàmbul, mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple. En aquest sentit, és important esmentar-ne els articles següents:

- Article 6: *Funcions dels ens locals de Catalunya*: f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.
- Article 15: *Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic*:
  - 1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de 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.

- o 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents: *a)* fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguirlos, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats; *b)* tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme; *c)* tenir en compte els representants del treballadors i de les treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

### 3. Metodologia

Tot seguit, s'exposen els aspectes més destacats del procés metodològic seguit per a l'elaboració del document que ens ocupa.

El procés s'ha estructurat en base a les següents 3 fases de treball:

#### FASE I. Definició del projecte.

Aquesta primera fase se centra en la presa de contacte, contactes telefònics amb la referent tècnica del projecte a l'Ajuntament de Breda, i si s'escau, en el recull i l'anàlisi de documentació existent (altres plans d'igualtat interns o documentació vinculada a la promoció de la igualtat).

#### FASE II. Diagnosi.

La segona fase, d'anàlisi, té com a objectiu –entre d'altres– extreure informació dels 10 indicadors següents:

- Política d'igualtat d'oportunitats.
- Polítiques d'impacte a la societat.
- Imatge i llenguatge.
- Representativitat de les dones i distribució del personal.
- Desenvolupament professional.
- Retribució.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Condicions laborals.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Condicions físiques de l'entorn de treball.

Per fer-ho, les tasques que s'han desenvolupat principalment són:

- Contacte amb la persona referent tècnica a l'Ajuntament de Breda.
- Preparació, elaboració i anàlisi d'un qüestionari adreçat al conjunt del personal de l'Ajuntament de Breda.
- Buidatge de la informació, valoració d'indicadors i redacció de la diagnosi.

### FASE III. Propostes / Pla d'Acció

La darrera de les fases se centra en l'elaboració d'un Pla d'Acció que doni resposta a les necessitats detectades a la diagnosi.

Les tasques desenvolupades han estat les detallades tot seguit:

- Redacció tècnica d'una primera proposta del Pla d'Acció:
  - Priorització tècnica d'indicadors.
  - Predisseny: Per cadascun dels indicadors es dissenyen accions *correctores* o *positives*.
  - Correlacions/eliminació: Observar correlacions entre accions i eliminar duplicitats.
  - Disseny del pla: de cada acció s'elabora una fitxa amb la informació sobre: indicador, objectius, destinataris, responsables, implantació, recursos, calendari i condicions de finalització.
  - Difusió: interna i externa.
  - Seguiment i avaluació: Determinar eines i estratègies de seguiment i avaluació.
- Validació dels continguts del Pla.
- Redacció i presentació del Pla d'Igualtat Intern definitiu.

## DIAGNOSI

### 4. Introducció

La diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats és el procés en el qual l'estructura i l'organització de l'ens local, així com els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, poden contribuir a conduir l'organització cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen.

La diagnosi presentarà en primer lloc aquelles dades disponibles –quantitatives– que permetran analitzar la proporció de dones en els diversos nivells de responsabilitat i categories professionals. Unes dades necessàries per entendre de quina manera les dones tenen presència i pes en l'estructura de la institució. En segon lloc es presenten les dades qualitatives recollides a través qüestionaris individuals, dades que permetran aprofundir amb més detall en els indicadors de referència i en la mateixa diagnosi, sempre amb l'objectiu de disposar d'una fotografia el més ajustada possible a la realitat.

#### 4.1. Indicadors

Els indicadors presentats i descrits tot seguit són la referència a través de la qual es procedirà a la recollida d'informació:

Àmbit	Descripció Indicadors
1. Política d'igualtat d'oportunitats	1.1. Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no-discriminació.
	1.2. Existència d'una pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definits. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions encaminades al seu assoliment.
	1.3. Existència d'una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats en la institució. Existència d'una persona responsable o agent per a la igualtat, encarregada de la diagnosi, el disseny, el desenvolupament i el seguiment de les accions i d'avaluar el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla d'igualtat d'oportunitats.
	1.4. Pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat

	<p>d'oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.</p> <p>1.5. Realització d'activitats informatives (web, revistes, seminaris, etc.), per tal de donar a conèixer al personal l'existència i evolució d'un pla d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>1.6. Formació i sensibilització a tot el personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.</p> <p>1.7. Integració de la perspectiva de gènere en tots els treballs i les activitats que desenvolupin les àrees de la institució i les organitzacions que en depenguin.</p>
<b>2. Polítiques d'impacte a la societat</b>	<p>2.1. Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions. Foment de relacions amb empreses concessionàries i proveïdores compromeses i exemplar en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p> <p>2.2. Existència de programes específics per a dones.</p> <p>2.3. Comparació de les polítiques i les pràctiques desenvolupades per altres institucions i organitzacions, i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>2.4. Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. L'Administració anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.</p> <p>2.5. Existència de registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels servies i de les actuacions de la institució.</p>
<b>3. Imatge i llenguatge</b>	<p>3.1. Igualtat d'oportunitats en la imatge de la institució (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, web, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació (fulls, impresos, formularis, etc.) generada per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.</p> <p>3.2. Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de la institució. Utilització d'un llenguatge neutre.</p> <p>3.3. Difusió interna i externa del treball de les dones i de la seva contribució a l'èxit i l'eficàcia de la institució.</p> <p>3.4. Imatge externa de la institució en la difusió d'informació. Existència i difusió de dades desagregades per sexes.</p>

<b>4. Representativitat de les dones i distribució del personal</b>	4.1. Equilibri en les proporcions de dones i d'homes en les diferents àrees, categories i nivells de responsabilitat.
	4.2. Manteniment de les proporcions de dones i d'homes en totes les categories i nivells de responsabilitat.
	4.3. Equivalència en la distribució de les dones i la distribució dels homes entre les diferents categories professionals.
<b>5. Desenvolupament professional</b>	5.1. Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: proves psicotècniques, entrevistes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones candidates que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats.
	5.2. Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de la institució. Amb una denominació neutra i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
	5.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. Realització (i difusió interna) de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i la formació (permisos per a estudis/exàmens, finançament de la matrícula o del cost de cursos de formació).
	5.4 Existència d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació.
	5.5. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs de formació. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes a qui s'ha concedit l'ajut (en relació amb les dones i els homes que ho havien demanat, respectivament). Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones a qui s'ha concedit l'ajut.
	5.6. Equivalència entre la proporció de dones que es presenten a una plaça i la proporció de dones entre les persones seleccionades (per cada tipus de contracte, categoria, promoció interna/externa, etc.).
	5.7. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones encarregades dels processos de selecció.
	5.8. Existència d'accions o mesures específiques per tal de potenciar la promoció de dones.

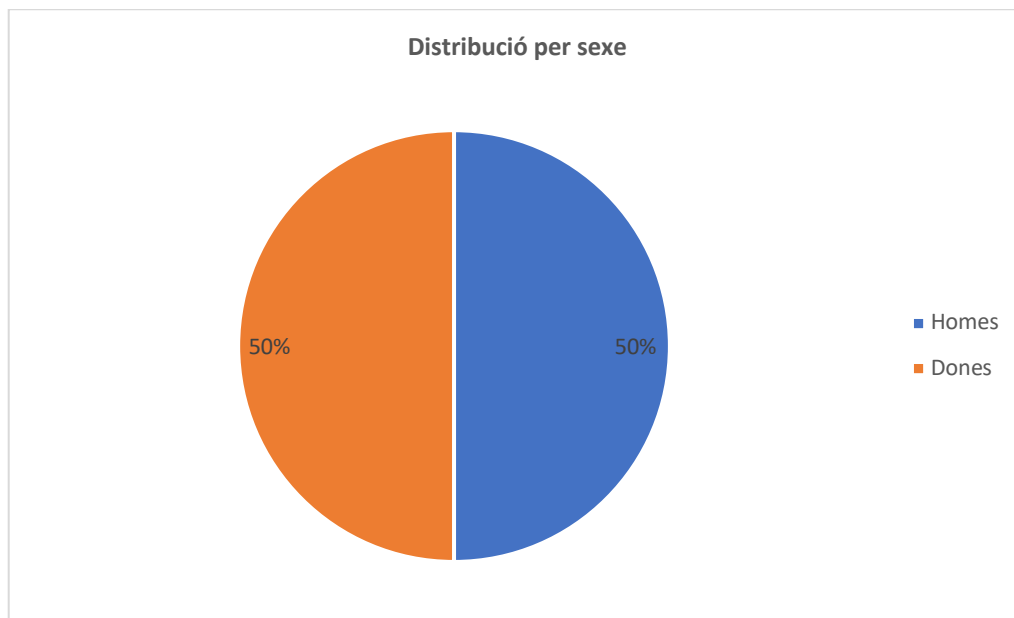
<b>6. Retribució</b>	6.1. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes a cada nivell salarial. Equivalència entre la distribució de les dones i la distribució dels homes entre els diferents nivells salarials.
	6.2. Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no produeixi una sots-valoració dels llocs de treball majoritàriament ocupats per un determinat sexe).
<b>7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</b>	7.1. Existència d'una persona o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament (de qualsevol tipus), actituds sexistes i tracte discriminatori.
	7.2. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
	7.3. Manca de percepció de més dificultats per ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Manca de percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors i col·laboradores i personal superior.
<b>8. Condicions laborals</b>	8.1. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes en els diferents tipus de contractes i jornada: a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, per obra i servei.
	8.2. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que són contractades per cobrir baixes i substitucions.
	8.3. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que demanen una baixa.
	8.4. Neutralitat en els criteris utilitzats per a l'assignació d'horaris.
<b>9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	9.1. Compliment de la normativa sobre mesures, per a dones i homes, per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Vigència de mesures que superin la normativa.
	9.2. Facilitats que ofereix la institució per tal de demanar permisos, comissions de servei o excedències, i condicions de la reincorporació. Ús que les persones d'un i d'altre sexe fan de les mesures previstes.
	9.3. Horaris de les activitats (p. ex. de reunions) que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

<b>10. Condicions físiques de l'entorn de treball</b>	10.1. Equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a dones i a homes (despatxos, espai, privacitat, llum, finestres, temperatura, soroll).
	10.2. Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones (també quan estan embarassades) i dels homes.

## 5. Diagnosi prèvia

### 5.1. Dades quantitatives

Cal prendre en consideració el fet que es parteix de l'anàlisi d'un total de 38 treballadors i treballadores al consistori. En aquest sentit, les dades disponibles i tractades a nivell quantitatiu indiquen que hi ha una proporció equilibrada entre dones (19) i homes (19). En aquest sentit, en termes percentuals, la gràfica següent mostra com, sobre el total, el 50% de la plantilla correspon a homes i el 50% restant correspon a dones.

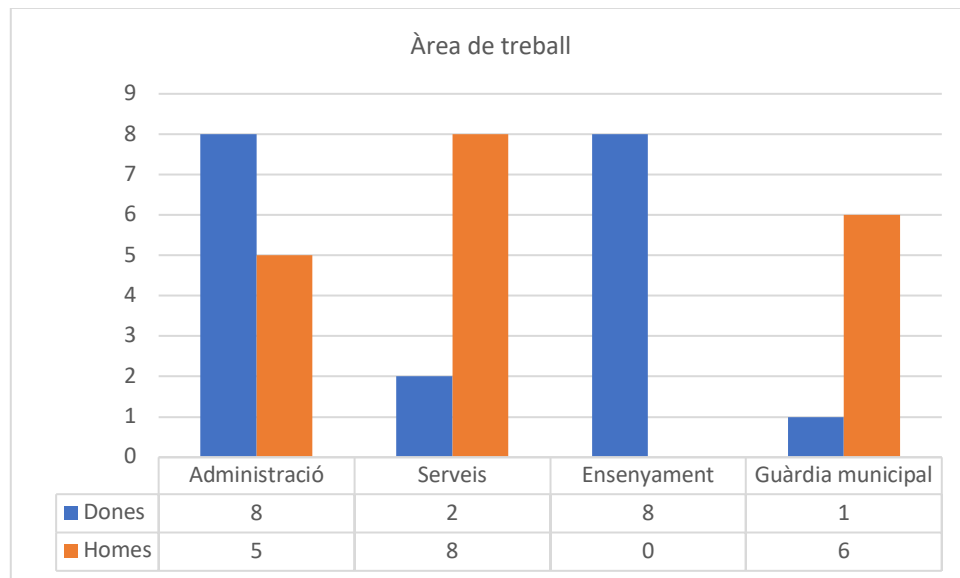


La taula següent mostra la distribució de la plantilla del consistori per **sexe**, **àrea**, **categoria**, **destí** i **tipus de contracte**:

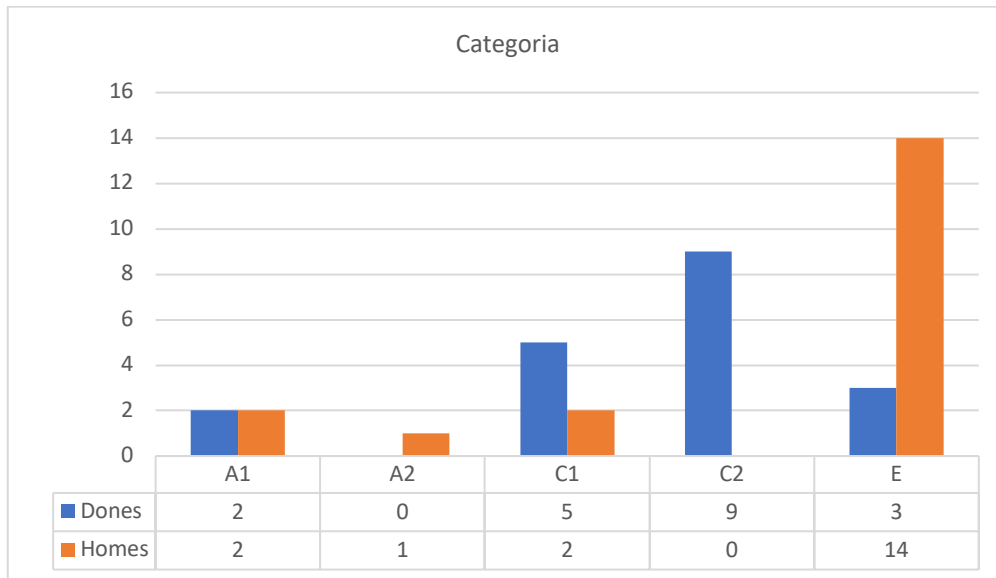
SEXE	Àrea	Categoria	Destí	Tipus contracte
Dones	Administració	A1	22	Funcionari
	Administració	A1	22	Funcionari
	Administració	C1	14	Funcionari
	Administració	C1	14	Funcionari interí
	Administració	C1	12	Funcionari
	Ensenyament	C1	22	Laboral
	Administració	C1	14	Funcionari
	Ensenyament	C2	16	Laboral interí
	Ensenyament	C2	16	Laboral
	Administració	C2	14	Laboral interí
	Ensenyament	C2	16	Laboral
	Ensenyament	C2	12	Laboral interí
	Administració	C2	14	Laboral interí
	Ensenyament	C2	16	Laboral interí
	Ensenyament	C2	16	Laboral
	Ensenyament	C2	12	Laboral
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Serveis	E	10	Laboral interí
				19
Homes	Administració	A1	22	Laboral
	Administració	A1	26	Funcionari interí
	Administració	A2	22	Funcionari
	Administració	C1	14	Funcionari
	Administració	C1	14	Funcionari
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari interí
	Serveis	E	10	Laboral
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Serveis	E	10	Laboral
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari interí
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari interí
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari
	Serveis	E	10	Laboral interí
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari interí
	Guàrdia Municipal	E	11	Funcionari
	Serveis	E	10	Laboral interí
				19
<b>Total</b>				<b>38</b>

Ateses les 38 persones que conformen la plantilla (100%), es poden fer les constatacions següents:

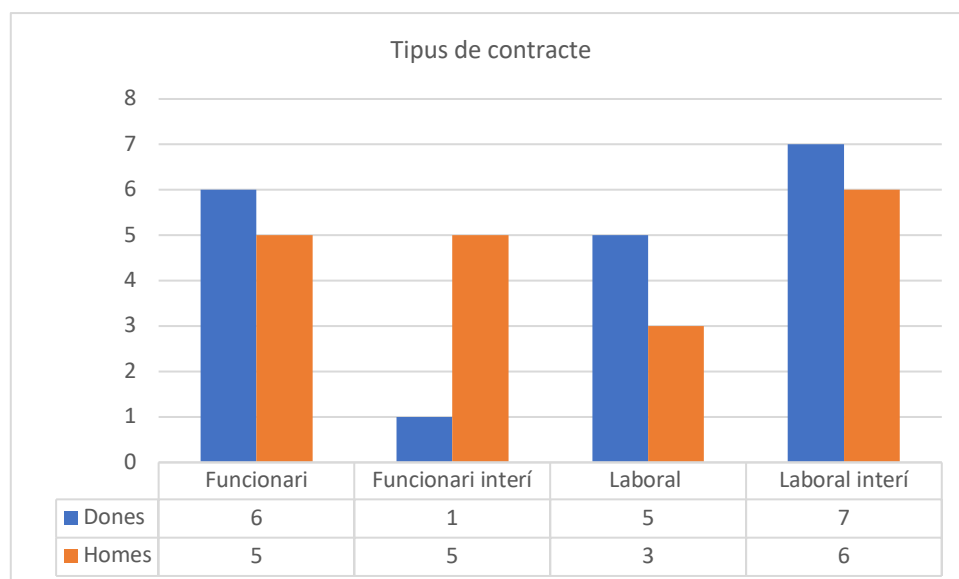
- En primer lloc, tenint en compte l'**àrea de treball** (Administració, Ensenyament, Guàrdia municipal, Serveis), el 34,21% treballa a Administració (13) –de les quals el 61,54 són dones (8) i el 38,46% són homes (5)–, el 26,32% ho fa a Serveis (10) –de les quals el 80% són homes (8) i el 20% són dones (2)–, el 21,05% treballa a Ensenyament (8) –de les quals la totalitat són dones– i, finalment, el 18,42% ho fa com a Guàrdia municipal (7) –de les quals el 85,71% són homes (6) i el 14,3% són dones (1)–.



- En segon lloc, si es té en consideració la **categoria professional** (A1, A2, C1, C2, E), el 42,10% de la plantilla (17) se situa en el nivell E –on el 82,35% són homes (14) i el 17,64% són dones (4)– seguit del 23,68% que ho fa en la categoria C2 (9) –de les quals el 100% són dones–, del 18,42% que ho fa en la categoria C1 (7) –on un 71,43% són dones (5) i un 28,57% homes (2)–, del 10,52% en la categoria A1 (4) –on la distribució és paritària entre homes (2) i dones (2)– i, de més lluny, el 2,63% de la plantilla que treballa en la categoria A2 –que correspon a un home–.



- Finalment, si s'analitza el **tipus de contracte** (funcionari, funcionari interí, laboral, laboral interí), s'observa com el 28,95% (11) treball de funcionari –on el 54,64% són dones (6) i el 45,45% són homes (5)–; així mateix, el 34,21% treballa de laboral interí –on el 53,85% són dones (7) i el 46,15 són homes (6)–; el 21,05% de la plantilla treballa com a laboral (8) –de la qual el 62,5% són dones (5) i el 37,5% són homes (3)–, i, finalment, el 15,79% restant ho fa com a funcionari interí (6) –on la majoria són homes (83,33%) i la resta (1) és una dona–.



## 6. Anàlisi d'indicadors

### 6.1. Introducció

---

Com a resultat de la tasca de recollida d'informació presentem a continuació l'anàlisi al detall de cadascun dels indicadors. Les taules utilitzades contenen informació sobre el codi de l'indicador, l'àmbit, la descripció de l'indicador, la font o l'origen de la informació, la fita o el resultat ideal a assolir i les dades reals obtingudes de l'indicador.

Alhora, per tal presentar de forma visual i entenedora l'estat de cadascun dels indicadors s'ha utilitzat una escala de colors segons la qual:

- **Vermell:** Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és poc satisfactori i que l'Ajuntament de Breda hauria de dissenyar i implantar accions per tal de millorar-lo sensiblement.
- **Taronja:** Indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per tal de millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és del tot satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.
- **Verd:** Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no cal dissenyar accions específiques.

## 6.2. Taules d'indicadors

### 1. Política d'igualtat d'oportunitats.

Taula D 1.1	
Informació	Descripció
Codi	1.1
Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Descripció	Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no-discriminació.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Assolir un estat de paritat i d'igualtat natural i eficient.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

Taula D 1.2	
Informació	Descripció
Codi	1.2
Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Descripció	Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definits. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions encaminades al seu assoliment.
Font d'informació	Qüestionaris individuals i documentació complementària.
Fita	Disposar d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
Diagnosi	L'objectiu del document que ens ocupa és disposar del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
Valoració	
Observacions	-

<b>Taula D 1.3</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	1.3
<b>Àmbit</b>	1. Política d'igualtat d'oportunitats
<b>Descripció</b>	Existència d'una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats en la institució. Existència d'una persona responsable o agent per a la igualtat, encarregada de la diagnosi, el disseny, el desenvolupament i el seguiment de les accions, i d'avaluar el grau d'assoliment dels objectius en el pla d'igualtat d'oportunitats.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals i documentació complementària.
<b>Fita</b>	Disposar d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats i de persones de referència que vetllin pel desplegament.
<b>Diagnosi</b>	L'objectiu del document que ens ocupa és disposar del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	En el seu desplegament es determinaran les persones de referència que han de vetllar pel seu desplegament.

<b>Taula D 1.4</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	1.4
<b>Àmbit</b>	1. Política d'igualtat d'oportunitats
<b>Descripció</b>	Pressupost assignat per portar a terme el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
<b>Font d'informació</b>	Documentació complementària.
<b>Fita</b>	Disposar d'un pressupost específic per desenvolupar les accions previstes en el Pla d'Igualtat.
<b>Diagnosi</b>	-
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

Taula D 1.5	
Informació	Descripció
Codi	1.5
Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Descripció	Realització d'activitats informatives (web, revistes, seminaris, etc.), per tal de donar a conèixer al personal l'existència i evolució del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Garantir que tot el personal de la institució té coneixement del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, així com de la seva evolució i resultats.
Diagnosi	Cal tenir en compte que per a l'elaboració de la diagnosi s'ha complimentat un qüestionari a tot el personal assalariat de la institució i es pot garantir, consegüentment, que tothom sap de l'existència del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.
Valoració	
Observacions	Cal vetllar per donar a conèixer el resultat de l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern i el seu desenvolupament a tot el personal de la institució.

Taula D 1.6	
Informació	Descripció
Codi	1.6
Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Descripció	Formació i sensibilització a tot el personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per tal que es disposi de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats de forma continuada perquè aquesta reverteixi en una major sensibilització.
Diagnosi	És important tenir en consideració que cal potenciar la formació i la

	sensibilització en aquesta matèria.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 1.7**

Informació	Descripció
Codi	1.4
Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Descripció	Integració de la perspectiva de gènere en tots els treballs i les activitats que desenvolupin les àrees de la institució i les organitzacions que en depenguin.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Incloure la perspectiva de gènere en qualsevol dels treballs i activitats que desenvolupa la institució o les organitzacions que en depenen.
Diagnosi	Cal potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en tot allò que desenvolupi la institució i les organitzacions que en depenen.
Valoració	
Observacions	-

## 2. Polítiques d'impacte a la societat.

**Taula D 2.1**

Informació	Descripció
Codi	2.1
Àmbit	2. Polítiques d'impacte a la societat
Descripció	Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions. Foment de relacions amb empreses concessionàries i proveïdores compromeses i exemplars en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Tenir en compte la consideració i el compromís vers la igualtat d'oportunitats d'aquelles empreses concessionàries i proveïdores.
Diagnosi	Cal potenciar la igualtat d'oportunitats amb el món empresarial i institucional.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 2.2**

Informació	Descripció
Codi	2.2
Àmbit	2. Polítiques d'impacte a la societat
Descripció	Existència de programes específics per a dones.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Prendre en especial consideració el col·lectiu de dones en les seves diferents franges d'edat i les seves necessitats i interessos.
Diagnosi	Cal potenciar el desenvolupament de programes i/o activitats específiques per a dones.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 2.3**

Informació	Descripció
Codi	2.3
Àmbit	2. Polítiques d'impacte a la societat
Descripció	Comparació de les polítiques i les pràctiques desenvolupades per altres institucions i organitzacions, i difusió de les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.

<b>Fita</b>	Prendre consciència de la necessitat de prendre exemple de bones pràctiques d'altres institucions o municipis, alhora que fer difusió explícita de les actuacions o mesures que es prenen des de la pròpia institució.
<b>Diagnosi</b>	Cal atendre a la política comparada en el cas de les polítiques d'igualtat, fent-ne una difusió expressa en les actuacions que es desenvolupen.
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

**Taula D 2.4**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	2.4
<b>Àmbit</b>	2. Polítiques d'impacte a la societat
<b>Descripció</b>	Participació en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. L'Administració anima i promou la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals.
<b>Fita</b>	Adherir-se puntualment a campanyes, trobades i projectes per al foment de la igualtat d'oportunitats.
<b>Diagnosi</b>	Cal participar en campanyes, trobades i projectes per al foment de la igualtat d'oportunitats.
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

**Taula D 2.5**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	2.5
<b>Àmbit</b>	2. Polítiques d'impacte a la societat
<b>Descripció</b>	Existència de registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les

	actuacions de la institució.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals.
<b>Fita</b>	Implementar el registre de dades desagregades per sexes per a les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions de la institució.
<b>Diagnosi</b>	Cal considerar aquest indicador i estudiar la seva aplicació en els registres existents.
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

### 3. Imatge i llenguatge.

<b>Taula D 3.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	3.1
<b>Àmbit</b>	3. Imatge i llenguatge
<b>Descripció</b>	Igualtat d'oportunitats en la imatge de la institució (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, web, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació (fulls, impresos, formularis, etc.) generada per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals.
<b>Fita</b>	Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la imatge de la institució i la documentació o materials gràfics que genera.
<b>Diagnosi</b>	-
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

<b>Taula D 3.2</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	3.2
Àmbit	3. Imatge i llenguatge
Descripció	Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de la institució. Utilització d'un llenguatge neutre.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Disposar d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista.
Diagnosi	No es disposa d'un manual específic o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista.
Valoració	
Observacions	-

<b>Taula D 3.3</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	3.3
Àmbit	3. Imatge i llenguatge
Descripció	Difusió interna i externa del treball de les dones i de la seva contribució a l'èxit i l'eficàcia de la institució.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Fer explícita la contribució de les dones a l'èxit i l'eficàcia de la institució, així com a conjunt del territori.
Diagnosi	No es difon internament i/o externa el treball de les dones i la seva contribució a l'èxit i l'eficàcia de la institució.
Valoració	
Observacions	-

<b>Taula D 3.4</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	3.4
Àmbit	3. Imatge i llenguatge
Descripció	Imatge externa de la institució en la difusió d'informació. Existència i difusió de dades desagregades per sexes.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Disposar de dades d'impacte de la difusió externa de la institució.
Diagnosi	No s'ha pres en consideració aquest indicador.
Valoració	
Observacions	-

#### 4. Representativitat de les dones i distribució del personal.

<b>Taula D 4.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	4.1
Àmbit	4. Representativitat de les dones i distribució del personal.
Descripció	Equilibri en les proporcions de dones i d'homes en les diferents àrees, categories i nivells de responsabilitat.
Font d'informació	Dades complementàries.
Fita	Disposar d'una distribució equilibrada en les diferents categories i nivells de responsabilitat.
Dades	Dades quantitatives.
Diagnosi	Les dades analitzades atorguen una bona anàlisi quantitativa respecte a les proporcions de dones i d'homes.
Valoració	
Observacions	-

<b>Taula D 4.2</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	4.2
Àmbit	4. Representativitat de les dones i distribució del personal.
Descripció	Manteniment de les proporcions de dones i d'homes en totes les categories i nivells de responsabilitat.
Font d'informació	Dades complementàries.
Fita	Mantenir els nivells de paritat.
Dades	Dades quantitatives.
Diagnosi	Les dades analitzades mantenen les proporcions de dones i d'homes en totes les categories i nivells de responsabilitat.
Valoració	
Observacions	

<b>Taula D 4.3</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	4.3
Àmbit	4. Representativitat de les dones i distribució del personal.
Descripció	Equivalència en la distribució de les dones i la distribució dels homes entre les diferents categories professionals.
Font d'informació	Dades quantitatives.
Fita	Disposar d'una equivalència efectiva en la distribució d'homes i dones entre les diferents categories professionals.
Diagnosi	Les dades analitzades hi atorguen una equivalència prou efectiva, malgrat la percepció de la plantilla.
Valoració	
Observacions	No es disposa de prou dades a nivell quantitatiu per extreure'n conclusions definitives.

## 5. Desenvolupament professional.

<b>Taula D 5.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	5.1
<b>Àmbit</b>	5. Desenvolupament professional.
<b>Descripció</b>	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: proves psicotècniques, entrevistes, etc. Neutralitat en els formularis de sol·licitud i existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones candidates que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals.
<b>Fita</b>	Disposar d'un procediment de selecció neutre.
<b>Diagnosi</b>	Es considera que existeix una bona definició entorn la neutralitat i la garantia de la igualtat d'oportunitats.
<b>Valoració</b>	
<b>Observacions</b>	-

<b>Taula D 5.2</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Codi</b>	5.2
<b>Àmbit</b>	5. Desenvolupament professional.
<b>Descripció</b>	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de la institució. Amb una denominació neutra i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
<b>Font d'informació</b>	Qüestionaris individuals.
<b>Fita</b>	Disposar d'un inventari de llocs de treball amb denominació neutra i format homogeni.
<b>Diagnosi</b>	Les dades de què es disposa no permeten extreure'n conclusions definitives.

Valoració	
Observacions	-

**Taula D 5.3**

Informació	Descripció
Codi	5.3
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. Realització (i difusió interna) de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i la formació (permisos per a estudis/exàmens, finançament de matrícula o del cost de cursos de formació).
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
Diagnosi	Cal apostar per la intensificació d'aquest indicador relatiu a la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 5.4**

Informació	Descripció
Codi	5.4
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Existència d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Disposar d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre per garantir l'objectivitat i la no-discriminació.

Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	Les dades de què es disposa no permeten extreure'n conclusions definitives.

**Taula D 5.5**

Informació	Descripció
Codi	5.5
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que han sol·licitat un ajut o la participació a un curs de formació. Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes a qui s'ha concedit l'ajut (en relació amb les dones i els homes que ho havien demanat, respectivament). Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones a qui s'ha concedit l'ajut.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Aconseguir equivalència en la proporció de dones que es presenten a una plaça.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 5.6**

Informació	Descripció
Codi	5.6
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Equivalència entre la proporció de dones entre les persones que es presenten a una plaça i la proporció de dones entre les persones seleccionades (per cada tipus de contracte, categoria, promoció interna/externa, etc.).

Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Aconseguir equivalència en la proporció de dones que es presenten a una plaça.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 5.7**

Informació	Descripció
Codi	5.6
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones encarregades dels processos de selecció.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per l'equilibri entre homes i dones entre les persones encarregades dels processos de selecció.
Diagnosi	Cal apostar per la intensificació d'aquest indicador relatiu a l'equilibri entre el percentatge de dones i d'homes entre les persones encarregades dels processos de selecció.
Valoració	
Observacions	Aquest indicador ha d'ésser contextualitzat atesa la dimensió de l'ens local que és objecte d'anàlisi.

**Taula D 5.8**

Informació	Descripció
Codi	5.8
Àmbit	5. Desenvolupament professional.
Descripció	Existència d'accions o mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones.

Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per la promoció de les dones.
Diagnosi	Cal apostar per la intensificació d'aquest indicador relatiu a l'existència d'accions o mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones.
Valoració	
Observacions	-

## 6. Retribució.

Taula D 6.1	
Informació	Descripció
Codi	6.1
Àmbit	6. Retribució.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge de dones a cada nivell salarial. Equivalència entre la distribució de les dones i la distribució dels homes entre els diferents nivells salarials.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Existència d'equilibri entre el percentatge de dones i d'homes a cada nivell salarial.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	Malgrat que l'indicador no sigui aplicable cal vetllar perquè la plantilla disposi de tota la informació necessària al respecte de les seves pròpies condicions de treball.

Taula D 6.2	
Informació	Descripció
Codi	6.2
Àmbit	6. Retribució.
Descripció	Assignació de llocs de treball a categories professionals basada en un sistema de valoració de llocs de treball neutre (amb criteris que cobreixin totes les dimensions possibles dels llocs i amb una ponderació que no produeixi una sots-valoració de treball majoritàriament ocupats per un determinat sexe).
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Assignació de llocs de treball basada en una valoració neutra.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

## 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.

Taula D 7.1	
Informació	Descripció
Codi	7.1
Àmbit	7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
Descripció	Existència d'una persona o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament (de qualsevol tipus), actituds sexistes i tracte discriminatori.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Disposar d'una persona de referència responsable de prevenir i actuar en cas d'assetjament.
Diagnosi	Cal prendre en consideració la idoneïtat de comptar amb una persona o una comissió que sigui responsable d'establir aquest

	tipus de mesures.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 7.2**

Informació	Descripció
Codi	7.2
Àmbit	7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
Descripció	Existència de mesures de sensibilització per evitar assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Establir mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
Diagnosi	Cal tenir en compte la importància de disposar de mesures de sensibilització a aquest respecte.
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 7.3**

Informació	Descripció
Codi	7.3
Àmbit	7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
Descripció	Manca de percepció de més dificultats per ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Manca de percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors i col·laboradores i personal superior.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.

Fita	Igualtat d'oportunitats en la promoció laboral i satisfacció en el tracte personal.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

## 8. Condicions laborals.

**Taula D 8.1**

Informació	Descripció
Codi	8.1
Àmbit	8. Condicions laborals.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes en els diferents tipus de contracte i jornada: a temps parcial, a temps complet, temporal, indefinit, per obra i servei.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	-
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 8.2**

Informació	Descripció
Codi	8.2
Àmbit	8. Condicions laborals.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que són contractades per cobrir baixes i substitucions.

Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	-
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 8.3**

Informació	Descripció
Codi	8.3
Àmbit	8. Condicions laborals.
Descripció	Equilibri entre el percentatge de dones i el percentatge d'homes entre les persones que demanen una baixa.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	-
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 8.4**

Informació	Descripció
Codi	8.4
Àmbit	8. Condicions laborals.
Descripció	Neutralitat en els criteris utilitzats per a l'assignació d'horaris.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Assignació neutra dels horaris.
Diagnosi	-
Valoració	

Observacions	-
--------------	---

## 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Taula D 9.1	
Informació	Descripció
Codi	9.1
Àmbit	9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció	Compliment de la normativa sobre mesures, per a dones i homes, per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Vigència de mesures que superin la normativa.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per l'acompliment de la normativa per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

Taula D 9.2	
Informació	Descripció
Codi	9.2
Àmbit	9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció	Facilitats que ofereix la institució per tal de demanar permisos, comissions de servei o excedències, i condicions de la reincorporació. Ús que les persones d'un i d'altre sexe fan de les mesures previstes.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Garantir que el personal de la institució pot fer ús de les mesures previstes a la legislació pel que fa a permisos i excedències.

Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

**Taula D 9.3**

Informació	Descripció
Codi	9.3
Àmbit	9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció	Horaris de les activitats (p. ex. de reunions) que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Garantir que els horaris de les activitats laborals afavoreixen la conciliació personal, familiar i laboral.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

## 10. Condicions físiques de l'entorn de treball.

**Taula D 10.1**

Informació	Descripció
Codi	10.1
Àmbit	10. Condicions físiques de l'entorn de treball.
Descripció	Equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a dones i homes (despatxos, privacitat, llum, finestres, temperatura, soroll).
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per l'equitat en les condicions del lloc de treball i els

	recursos assignats.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

<b>Taula D 10.2</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
Codi	10.2
Àmbit	10. Condicions físiques de l'entorn de treball.
Descripció	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones (també quan estan embarassades) i dels homes.
Font d'informació	Qüestionaris individuals.
Fita	Vetllar per la idoneïtat dels futuribles espais compartits respecte les necessitats de les dones.
Diagnosi	-
Valoració	
Observacions	-

## PLA D'ACCIÓ

### 8. Introducció

El pla d'acció és **l'estratègia** destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes, eliminant els obstacles que poden impedir a les dones ocupar certs llocs de treball o càrrecs de responsabilitat dins la institució. També ha de facilitar l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional de les dones i contribuir a obtenir una organització més equitativa.

El procediment utilitzat pel disseny del pla d'acció és el següent:

- **Priorització:** S'han ordenat els indicadors i els punts febles segons la importància assignada a cadascun i el resultat obtingut en l'etapa de diagnosi.
- **Predisseny:** Per a cadascun dels indicadors i seguint l'ordre establert en el pas anterior s'han establert accions.
- **Correlacions:** S'han analitzat cadascuna de les accions del pas anterior per comprovar si l'aplicació podia cobrir de retruc algun altre indicador a més del que havia donat lloc al disseny de l'acció.
- **Eliminació:** S'han eliminat aquells indicadors redundants, que ja quedaven coberts per altres indicadors.
- **Disseny del pla:** Per a cada una de les accions no eliminades s'ha especificat finalment: descripció, objectius o resultats esperats, persones destinatàries, responsables, implantació, recursos necessaris, calendari i condició de final d'execució. Així mateix, cal tenir en compte que les actuacions es defineixen d'acord amb la situació de la institució i, per tant, amb el resultat de la diagnosi. Aquests objectius es podrien concretar en accions positives i en accions correctores.
  - **Acció correctora:** Mesura que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació va contra la llei i, per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.

- **Acció positiva:** Mesura que té per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

## 9. Actuacions

Atesa la informació a especificar per a cadascuna de les accions, aquestes es documenten mitjançant unes fitxes que garanteixen que no hi manca cap dada rellevant i que totes les accions estan descrites amb un format comú i homogeni. S'hi recull la informació següent:

- **Acció:** Nom de l'actuació proposada.
- **Descripció:** Breu descripció de l'actuació.
- **Tipus d'acció:** Les accions poden ser correctores (de correcció immediata per incompliment legislatiu) o positives (la seva aplicació suposarà una millora).
- **Indicador:** Quin indicador (model d'indicadors per a la diagnosi) cobreix l'acció. Aquest indicador es pot utilitzar per avaluar l'eficàcia de l'acció.
- **Resultats esperats (quant a l'objectiu):** Quin objectiu pretén aconseguir o satisfer l'acció, tant a curt o mitjà termini (objectiu específic) com a llarg termini (objectiu general). Resultats esperats.
- **Persones destinatàries:** A qui va adreçada l'acció. En general seran les persones que es trobin en situació de desigualtat i/o les persones que puguin influir en la posada en marxa de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
- **Responsables:** Qui són les persones responsables de la seva implantació.
- **Implantació:** Quins mètodes o procediments s'utilitzaran per implantar-la.
- **Recursos:** Quins són els recursos necessaris (materials, humans, econòmics).

- **Calendari:** Dates previstes de la posada en marxa i realització de l'acció.
- **Fi:** En cas de temporalitat, s'especifiquen les condicions que s'han d'acomplir per poder finalitzar l'acció.

## 1. Política d'igualtat d'oportunitats

<b>Taula A 1.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Redactar el pla d'igualtat d'oportunitats.
<b>Descripció</b>	Una de les millors mostres de voluntat per tal d'endegar una política interna d'igualtat d'oportunitats és la redacció del Pla. La redacció del document que ens ocupa posa en evidència que l'actuació es porta a terme.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'igualtat d'oportunitats.
<b>Resultats esperats</b>	Disposar d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats apte per ser aplicat.
<b>Persones destinatàries</b>	Personal assalariat de l'Ajuntament i indirectament càrrecs electes.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	La redacció i l'elaboració del Pla d'Igualtat disposa d'un procediment preestablert i proposat per l'Institut Català de les Dones, procediment recollit en aquest mateix document.
<b>Recursos necessaris</b>	Professional extern per a la redacció del document.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	3r trimestre de 2020
<b>Data prevista de final d'execució</b>	1r trimestre de 2021
<b>Condicció de final d'execució</b>	Disposar del document redactat i acceptat.

<b>Taula A 1.2</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats.
<b>Descripció</b>	Facilitar formació específica respecte de la igualtat d'oportunitats.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'igualtat d'oportunitats.
<b>Resultats esperats</b>	Disposar d'informació i d'arguments que ajudin a solidificar voluntats.
<b>Persones destinatàries</b>	Personal assalariat de l'Ajuntament i indirectament càrrecs electes.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	Cerca de professionals adequats per impartir la formació, i fixació d'una data adequada per impartir-la. Cerca de materials adequats.
<b>Recursos necessaris</b>	Professional extern i material específic idoni.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	2n trimestre 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Pot establir-se una jornada de formació anual.
<b>Condicció de final d'execució</b>	Haver-se impartit i rebut la informació, així com disposar dels materials adequats. Pot establir-se una jornada de formació anual.

<b>Taula A 1.3</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'administració.
<b>Descripció</b>	Incorporar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats en totes les actuacions que planifica o endega l'ens local.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'igualtat d'oportunitats.

<b>Resultats esperats</b>	Que en la planificació de totes les actuacions –internes de l'ens o externes vers la ciutadania– es tingui en compte la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.
<b>Persones destinatàries</b>	Conjunt de la ciutadania.
<b>Responsables</b>	Responsables polítics i personal.
<b>Procediment d'implantació</b>	La perspectiva d'igualtat d'oportunitats s'ha de tenir en consideració en cadascuna de les actuacions que planifiqui la institució. Així doncs, caldrà tenir-ho en compte en els espais de planificació i presa de decisions. Des d'edicions de materials fins a activitats obertes a la ciutadania han d'haver estat planificades seguint aquest principi. Quant a la implantació en concret és raonable que l'equip de govern, amb la coordinació de la persona responsable de les polítiques d'igualtat, estableixi les bases del procediment pel qual totes les accions seran planificades segons aquesta perspectiva, i en doni el tret de sortida.
<b>Recursos necessaris</b>	–
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	2n trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Sense data de finalització.
<b>Condicció de final d'execució</b>	Es pot considerar que l'indicador ha estat complert quan el principi s'apliqui per automatisme, i en totes i cadascuna de les ocasions.
<b>Observacions</b>	Cal tenir en compte que l'acció que ens ocupa té el seu complement amb altres accions com ara la 3.1 i 3.2.

**Taula A 1.4**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Concreció d'una persona responsable de desenvolupar el pla d'acció.
<b>Descripció</b>	Cal disposar d'una persona que esdevingui referent en el desenvolupament del propi Pla d'Igualtat, de les seves accions i de les polítiques que se'n deriven.
<b>Tipus</b>	Positiva.

<b>Indicador</b>	Política d'igualtat d'oportunitats.
<b>Resultats esperats</b>	Disposar d'una persona referent per tot el que fa referència a polítiques d'igualtat. Es preveu que aquesta responsabilitat recaigui en una persona tècnica de comunicació de l'organització.
<b>Persones destinatàries</b>	Tot el personal de l'ens municipal.
<b>Responsables</b>	Equip de govern.
<b>Procediment d'implantació</b>	<p>a) Discernir i escollir, entre tot el personal, una persona que pugui esdevenir un referent.</p> <p>b) Un cop escollida la persona, aquesta es farà responsable de liderar i coordinar totes les actuacions, recollides al Pla o més enllà del mateix. Alhora, esdevindrà referent per a totes aquelles persones que s'hi vulguin adreçar.</p>
<b>Recursos necessaris</b>	–
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	2n trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Indefinida.
<b>Condicció de final d'execució</b>	És condició principal disposar d'una persona que esdevingui referent i que faci efectiva la tasca de lideratge i coordinació.

## 2. Polítiques d'impacte en la societat

**Taula A 2.1**

Informació	Descripció
<b>Acció</b>	Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats al territori.
<b>Descripció</b>	Adherir-se sempre que sigui possible a campanyes de sensibilització o promoció de la igualtat d'oportunitats, siguin adreçades a la població o al propi personal de l'ens local.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'impacte en la societat.

<b>Resultats esperats</b>	Fer conscient a la població de la importància de la igualtat d'oportunitats.
<b>Persones destinatàries</b>	Tot el personal de l'ens local i conjunt de la ciutadania.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat i equip de govern.
<b>Procediment d'implantació</b>	<p>a) Adherir-se als canals necessaris per rebre i disposar de la informació sobre campanyes i els materials disponibles.</p> <p>b) Establir contacte amb els i les agents d'igualtat municipals de referència.</p> <p>c) Trametre la informació a l'equip de govern per tal que es pugui planificar i fer efectiva la seva execució o distribució, sempre vers la ciutadania, o al personal en el cas que sigui específic.</p>
<b>Recursos necessaris</b>	Campanyes i materials disponibles.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	3r trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Indefinida.
<b>Condicció de final d'execució</b>	Cal tenir en compte el lligam amb l'indicador 7.2 ("Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori"). Les campanyes i materials haurien de tenir a veure regularment amb les actituds esmentades.

**Taula A 2.2**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades diferenciades per sexes.
<b>Descripció</b>	Establir mecanismes per recollir de forma sistemàtica les dades segregades per sexes.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'impacte en la societat.
<b>Resultats esperats</b>	Disposar de dades segregades per sexe.

<b>Persones destinatàries</b>	Tot el personal de l'ens local.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat i equip de govern.
<b>Procediment d'implantació</b>	a) Detectar aquells serveis i bases de dades de les que sigui interessant segregar. b) Adquirir eines que facin possible segregar les dades per sexe. c) Treballar les dades per tal d'extreure conclusions i actuar en conseqüència.
<b>Recursos necessaris</b>	Eines digitals que permetin la segregació de dades.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	1r trimestre de 2022
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Indefinida.
<b>Condicció de final d'execució</b>	Tenir disponibles aquelles eines digitals que permetin treballar les dades, i fer-ho regularment.

**Taula A 2.3**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Programar activitats específiques per a dones, en les seves diferents franges d'edat i segons les seves necessitats i interessos.
<b>Descripció</b>	Tenir en compte activitats específiques per a dones en la planificació de les activitats.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'impacte en la societat.
<b>Resultats esperats</b>	Tenir programades activitats específiques per a dones que tinguin en compte les seves necessitats i interessos.
<b>Persones destinatàries</b>	Dones del territori.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat i equip de govern.
<b>Procediment</b>	a) Recollir necessitats i interessos de les dones del territori.

<b>d'implantació</b>	b) Incorporar les propostes de la ciutadania, així com les propostes de l'equip de govern i del personal de l'ens local, a la programació regular d'activitats.
<b>Recursos necessaris</b>	–
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	1r trimestre de 2022
<b>Data prevista de final d'execució</b>	Indefinida.
<b>Condicció de final d'execució</b>	Incorporar de forma sistemàtica i regular activitats específiques per a dones a la programació d'activitats.

**Taula A 2.4**

<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Recuperar informació sobre l'aportació de les dones al territori.
<b>Descripció</b>	Recopilar i disposar d'informació sobre l'aportació que han fet les dones al territori al llarg de la història.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Política d'impacte a la societat.
<b>Resultats esperats</b>	Disposar d'una recopilació important d'informació sobre l'aportació de les dones al municipi, aportació que sigui útil per treballar-la i fer-ne ús, tant en canals de difusió com en actes públics.
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania del municipi.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat, equip de govern i comissió de suport.
<b>Procediment d'implantació</b>	a) Crear una comissió de persones voluntàries i/o amb coneixement de recerca que s'encarreguin de recopilar la informació. b) Recopilar i documentar tota la informació. c) Treballar la documentació i fer-ne ús i difusió a través dels canals de comunicació i en els actes i activitats. Es pot també tenir en compte per espais de la institució o d'altres com ara exposicions.
<b>Recursos</b>	Persones voluntàries responsables de la recerca i la recopilació de

necessaris	dades.
Data prevista d'inici d'execució	3r trimestre de 2021
Data prevista de final d'execució	-
Condicció de final d'execució	Difondre de forma regular i automàtica, i a través dels diferents canals de difusió i comunicació, informació sobre l'aportació de les dones al municipi.

### 3. Imatge i llenguatge.

**Taula A 3.1**

Informació	Descripció
Acció	Revisió sistemàtica de la imatge interna i externa.
Descripció	Vetllar de forma sistemàtica per la imatge d'igualtat d'oportunitats que es transmet per part del consistori en tot el que fa referència a la comunicació, difusió i imatge, interna i especialment externa.
Tipus	Positiva.
Indicador	Imatge i llenguatge.
Resultats esperats	Disposar d'un procediment establert pel qual tota la comunicació, difusió i imatge elaborades des de la institució tinguin en compte el punt de vista de la igualtat d'oportunitats.
Persones destinatàries	Conjunt de la ciutadania.
Responsables	Referent polítiques d'igualtat i professional extern.
Procediment d'implantació	a) Establir, conjuntament amb l'equip de govern, un procediment per tal de posar a revisió la comunicació, difusió i imatge elaborada des de l'ens local. b) Definir un procediment i, especialment, uns responsables d'executar les tasques.
Recursos necessaris	Procediment i professionals responsables de la revisió de continguts.
Data prevista	3r trimestre de 2021

d'inici d'execució	
Data prevista de final d'execució	Indefinida.
Condicció de final d'execució	Procediment de revisió en funcionament, i per automatisme.

**Taula A 3.2**

Informació	Descripció
Acció	Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal.
Descripció	Disposar, a nivell de funcionament intern, una guia de llenguatge no sexista que sigui d'utilitat per a la comunicació interna i del dia a dia, però també per a tot allò que fa referència a la comunicació i difusió externa (indicador 3.1).
Tipus	Positiva.
Indicador	Imatge i llenguatge.
Resultats esperats	Disposar d'una guia que sigui d'utilitat per a ús intern i de suport a la difusió interna, de tal manera que comunicació i difusió siguin curosos i correctes des del punt de vista del llenguatge no sexista.
Persones destinatàries	Equip de govern, personal de l'ens local, i conjunt de la ciutadania.
Responsables	Referent polítiques d'igualtat.
Procediment d'implantació	a) Cercar i elaborar una guia de llenguatge no sexista. b) Fer-ne ús i aplicació efectiva.
Recursos necessaris	Suport extern per a la cerca o disseny de la guia de llenguatge no sexista.
Data prevista d'inici d'execució	3r trimestre de 2021
Data prevista de final d'execució	En primera instància, es treballarà en la cerca i l'elaboració de la guia de llenguatge no sexista; tot seguit, s'iniciarà l'aplicació i l'ús de la mateixa.
Condicció de final	Procediment d'ús de la guia i de revisió en funcionament, i per

d'execució	automatisme.
------------	--------------

#### 4. Representativitat de les dones i distribució del personal

**Taula A 4.1**

Informació	Descripció
Acció	Facilitar la participació i la promoció de les dones en alts càrrecs.
Descripció	Vetllar per tal que les dones no tinguin impediment per ocupar els alts càrrecs de l'ens local, en tots els sentits, especialment en el de la compaginació de la vida personal, familiar i laboral.
Tipus	Positiva.
Indicador	Representativitat de les dones i distribució del personal.
Resultats esperats	Disposar de totes les eines, recursos i facilitats per tal que la promoció de les dones al consistori no tingui impediments.
Persones destinatàries	Tot el personal de l'ens local.
Responsables	Referent polítiques d'igualtat i equip de govern.
Procediment d'implantació	a) Analitzar l'estat actual de l'ens local pel que fa a les facilitats o dificultats de promoció, si s'escau. b) Cercar normativa i establir nous mecanismes per tal de facilitar la promoció de les dones.
Recursos necessaris	Referent polítiques d'igualtat.
Data prevista d'inici d'execució	1r trimestre de 2022
Data prevista de final d'execució	-
Condicció de final d'execució	Disposar de la revisió de l'estat actual i de les modificacions corresponents.

## 5. Desenvolupament professional

<b>Taula A 5.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Denominació i descripció neutre dels llocs de treball i de les competències professionals.
<b>Descripció</b>	Revisar la denominació i la descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre evitant la identificació de tasques amb un gènere concret.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Desenvolupament professional.
<b>Resultats esperats</b>	Tenir formalitzada la denominació i descripció neutre dels llocs de treball i de les competències professionals per tal de fer-ne un tracte correcte sempre que s'hagi de fer referència.
<b>Persones destinatàries</b>	Tot el personal assalariat de l'Ajuntament de Breda.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	a) Consultar exemples de denominació i descripció neutre dels llocs de treball. b) Prendre'ls com a propis i establir-los com a model.
<b>Recursos necessaris</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	2n trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	-
<b>Condicció de final d'execució</b>	Denominació i descripció neutre dels llocs de treball establerta com a pròpia.
<b>Observacions</b>	Malgrat no es tracta d'una actuació de resultats palpables i públics, forma part del conjunt d'accions que tenen com a objectiu establir normes i procediments interns –lògics, útils i adequats– que transformin la voluntat manifesta de l'equip de govern de treballar per la igualtat d'oportunitats amb concrecions normatives.

## 6. Retribució

**Taula A 6.1**

Informació	Descripció
<b>Acció</b>	Vetllar per tal que els treballadors i les treballadores disposin de tota la informació necessària al respecte del seu propi lloc de treball.
<b>Descripció</b>	Facilitar informació al personal de l'ens local sobre els seus drets i deures, alhora que sobre les característiques del seu propi lloc de treball, amb detall de condicions i especificitats.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Retribució.
<b>Resultats esperats</b>	Fer conscients a treballadors i treballadores de les característiques i condicions dels seus propis llocs de treball.
<b>Persones destinatàries</b>	Tot el personal assalariat de l'ens local.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	a) Cercar i recollir tota la informació necessària. b) Trametre-la al personal assalariat de l'ens local.
<b>Recursos necessaris</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	1r trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	-
<b>Condicció de final d'execució</b>	Que treballadors i treballadores disposin de la informació.

**7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.**

<b>Taula A 7.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Dur a terme accions de sensibilització –interna i externa– per tal d'aconseguir una tolerància zero enfront la violència.
<b>Descripció</b>	Adherir-se de forma regular a campanyes institucional o d'organitzacions no governamentals que treballin per la prevenció i l'eradicació de la violència de gènere, alhora que fer-ne difusió entre la ciutadania.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.
<b>Resultats esperats</b>	Difondre entre la població i de forma regular informació o materials al respecte.
<b>Persones destinatàries</b>	Conjunt de la ciutadania.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	<p>a) Conèixer i adherir-se a aquells canals que poden proporcionar informació sobre les campanyes i materials disponibles.</p> <p>b) Traspasar la informació a l'equip de govern per donar-ne coneixement i planificar la seva difusió.</p>
<b>Recursos necessaris</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	3r trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	-
<b>Condicció de final d'execució</b>	Difondre de forma regular informació o materials al respecte de la tolerància nul·la a la violència de gènere.
<b>Observacions</b>	Cal destacar el lligam de l'actual indicador amb el 2.1 ("Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats"). Part de les campanyes que es treballin des de l'actuació 2.1 han de tenir en compte les propostes aquí recollides.

## 8. Condicions laborals

<b>Taula A 8.1</b>	
<b>Informació</b>	<b>Descripció</b>
<b>Acció</b>	Vetllar per mantenir la neutralitat i les facilitats en la compaginació dels horaris.
<b>Descripció</b>	Vetllar per mantenir la neutralitat en l'assignació dels horaris i les facilitats en la compaginació d'aquests amb la vida personal, familiar i laboral.
<b>Tipus</b>	Positiva.
<b>Indicador</b>	Condicions laborals.
<b>Resultats esperats</b>	Eliminar les dificultats pràctiques o normatives per compaginar els horaris que permetin conciliar la vida personal, familiar i laboral.
<b>Persones destinatàries</b>	Personal assalariat de l'ens local.
<b>Responsables</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Procediment d'implantació</b>	a) Revisió de les polítiques existents i cerca de bones pràctiques. b) Definir i aplicar les noves polítiques.
<b>Recursos necessaris</b>	Referent polítiques d'igualtat.
<b>Data prevista d'inici d'execució</b>	3r trimestre de 2021
<b>Data prevista de final d'execució</b>	-
<b>Condicció de final d'execució</b>	Haver revisat i establert noves condicions que facilitin la compaginació.
<b>Observacions</b>	Malgrat que una majoria del personal no ha posat de rellevància cap dificultat en aquest sentit, aquesta actuació forma part del conjunt d'accions que tenen com a objectiu establir normes i procediments interns –lògics, útils i adequats– que transformin la voluntat manifesta de l'equip de govern de treballar per la igualtat d'oportunitats en propostes concretes i ajustos normatius.

## 10. Difusió

Un cop definides les accions es defineix l'estratègia de difusió interna i externa. S'entén com a **difusió interna** l'acte de transmetre i comunicar a tots els treballadors i les treballadores de la institució el contingut del pla, les diferents actuacions i accions que es desenvoluparan per tal d'assolir l'equitat de gènere. La **difusió externa** serà la comunicació que informarà i sensibilitzarà a la totalitat de la ciutadania a través d'actuacions i accions que la mateixa institució organitzi.

### 10.1. Interna

---

La difusió convé fer-la no només una vegada s'ha dissenyat el pla sinó també durant les diferents etapes (p. ex. durant la implantació). Les tasques de difusió ajudaran a sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives. Serà també cabdal per tal que tots els treballadors i les treballadores de la institució se sentin informats i formin part activa del pla d'acció.

### 10.2. Externa

---

L'Ajuntament de Breda és una institució difusora de comportaments socials: la seva imatge és un referent per a la ciutadania i també per als agents que hi conviuen (empreses, entitats, associacions). La difusió externa tindrà la responsabilitat d'informar als ciutadans i ciutadanes de les accions i actuacions que es realitzen a la institució quant a igualtat d'oportunitats, entre les persones que hi treballen i també en totes les actuacions adreçades a la ciutadania. Cal tenir en compte que s'han concretat accions que treballen específicament la forma segons la qual l'Ajuntament haurà de difondre una imatge d'equitat que ajudarà a sensibilitzar tota la població.

Es contemplen les següents actuacions de difusió externa:

- Presentar el pla a la societat civil. Fer-los coneixedors i partícips del pla i de les seves actuacions.
- Publicació de les actuacions en diaris i revistes locals i locals, butlletí, fulls informatius i els canals que es consideri oportú.
- Fer ús dels actes públics per transmetre informacions al respecte del desenvolupament del

pla, les seves actuacions i els resultats que se'n deriven.

## 11. Seguiment i avaluació

Pel que fa als mecanismes de seguiment i als criteris d'avaluació que s'han d'establir abans de la posada en marxa del pla d'acció, es consideren i especifiquen els aspectes següents:

- Designar la persona o les persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions:  
La persona responsable i referent les polítiques d'igualtat n'ha de ser la principal exponent, acompanyada en aquest d'una persona representant de l'equip de govern i d'una persona representant de la societat civil. Constituiran la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, òrgan designat per analitzar els resultats d'aquestes tasques.
- Aplicar la següent estratègia d'**avaluació**:
  - Una avaluació continuada a mans de la persona referent en polítiques d'igualtat que tindrà com a objectiu fer seguiment i avaluació del desenvolupament de cadascuna de les accions. Per fer el seguiment del pla és important recollir les opinions del personal, identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar les solucions
  - Una avaluació semestral a mans de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats que tindrà com a objectiu fer un seguiment més profund del desenvolupament de les accions i dels seus resultats. Restarà sota la seva responsabilitat introduir canvis al Pla d'Actuació per tal d'ajustar-lo al propi desenvolupament del Pla d'Actuació i a les noves necessitats sorgides.

En aquest cas és important recollir informació sobre les accions ja realitzades per tal de conèixer els efectes que l'execució del pla està tenint sobre el consistori i, per descomptat, informar periòdicament a l'equip de govern sobre el seu desenvolupament i evolució.

- Establir els següents instruments i mètodes de seguiment i d'avaluació:

El **seguiment** que es faci de les diferents accions pot resultar de gran utilitat a l'hora de l'avaluació. Per això, la persona encarregada de l'aplicació del pla ha de documentar de forma sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes a millorar o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant una determinada acció. Amb aquesta senzilla fitxa de seguiment que presentem a continuació –aplicada a cada acció– es garanteix que el seguiment es fa de manera correcta i sistemàtica.

Taula X.X	
Fitxa de seguiment de l'acció	
Descripció de l'acció	
Data d'inici	
Data prevista final de l'acció	
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals	
Aspectes a destacar	
Suggeriments de millora	

L'**avaluació** del pla d'acció té com a objectiu valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Les qüestions clau a tenir en compte són:

- Les accions que ja s'han executat són adequades per assolir els objectius marcats o els resultats esperats?
- Són suficients els recursos que s'havien previst per a la posada en marxa de les accions?
- Justifiquen la inversió realitzada els resultats obtinguts fins al moment de l'avaluació?

Per a treballar l'avaluació la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, coordinada per la persona referent en polítiques d'igualtat aplicarà la següent taula:

<b>Taula X.X. Aspectes a avaluar</b>		
<b>Planificació de les accions</b>	<b>Gestió del pla</b>	<b>Resultats</b>
Si el pla és aplicable a la realitat de la institució.	Si s'han de fer accions del calendari previst.	Si s'han assolit els objectius i els resultats previstos.
Si els objectius o els resultats esperats proposats són els adequats.	Si l'assignació de recursos ha estat l'adient.	Si les persones que han participat en les accions estan satisfetes.
Si les accions previstes són coherents amb els mitjans i els objectius marcats.	Si els mètodes utilitzats han estat correctes.	Si les persones destinatàries de les accions estan satisfetes.

Redacció per part de la persona referent en polítiques d'igualtat d'un **informe anual**, basat en els resultat de les tasques de seguiment i avaluació desenvolupades per ella mateixa i la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, i per tant de les tasques d'avaluació i seguiment continuat i semestral. Entre altra informació, hi constarà:

- Resum del pla d'actuació
- Calendari d'execució
- Pressupost
- Avaluació
- Accions futures

L'informe serà tramès i presentat a l'equip de govern.

Tot seguit, es presenta sota aquestes línies una **quadre resum de calendarització d'execució** del Pla d'Actuació, amb l'objectiu de presentar de forma visual la successió de les actuacions. Es presenta: a) el trimestre en la qual s'estudia, s'inicia o s'executa l'acció i b) el trimestre en el qual les accions s'apliquen de forma sistemàtica.

Codi	Acció	Temporització	
		trimestre d'estudi, inici i/o execució	trimestre en el qual les accions s'apliquen sistemàticament
A 1.1	Redactar el pla d'igualtat d'oportunitats.	3TR 2020	1TR 2021
A 1.2	Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats.	2TR 2021	-anual-
A 1.3	Introduir la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'ens local.	2TR 2021	-
A 1.4	Concreció d'una persona responsable de desenvolupar el pla d'acció.	2TR 2021	-indefinida-
A 2.1	Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats al territori.	3TR 2021	-indefinida-
A 2.2	Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades diferenciades per sexe.	1TR 2022	-indefinida-
A 2.3	Programar activitats específiques per a dones, en les seves diferents franges d'edat i segons les seves necessitats i interessos.	1TR 2022	-indefinida-
A 2.4	Recuperar informació sobre l'aportació de les dones al municipi.	3TR 2021	-indefinida-
A 3.1	Revisió sistemàtica de la imatge interna i externa.	3TR 2021	-indefinida-
A 3.2	Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal.	3TR 2021	-indefinida-
A 4.1	Facilitar la participació i la promoció de les dones en alts càrrecs.	1TR 2022	-
A 5.1	Denominació i descripció neutre dels llocs de treball i de les competències professionals.	2TR 2021	-
A 6.1	Vetllar per tal que treballadors i treballadores disposin de tota la informació necessària respecte	1TR 2022	-

	el seu lloc de treball.		
A 7.1	Dur a terme accions de sensibilització –interna i externa– per tal d’aconseguir una tolerància nul·la enfront de la violència.	3TR 2021	–
A 8.1	Vetllar per mantenir la neutralitat i les facilitats en la compaginació dels horaris.	3TR 2021	–

**ANNEXOS****QÜESTIONARI****PER A L'ELABORACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE Breda**

La tasca d'elaboració del **Pla Intern d'Igualtat Intern** de l'Ajuntament de Breda és un pas més per treballar per la plena igualtat entre homes i dones, en aquest cas, en el marc de la institució, i que haurà de servir per aconseguir els objectius següents:

- Disposar d'un instrument imprescindible per superar tots els obstacles que les dones encara troben en el desenvolupament professional.
- Garantir la coherència de les polítiques públiques a favor de les dones amb les polítiques internes a favor de la igualtat d'oportunitats.
- Vetllar pel compliment de la legislació vigent, més enllà del redactat de les lleis
- Augmentar la motivació i el compromís amb el treball.
- Millorar la qualitat dels serveis públics aprofitant el potencial i les capacitats de tot el personal.
- Entendre la diversitat com a font d'enriquiment.
- Consolidar la cultura d'igualtat en el si de l'Ajuntament.
- Tenir cura de la imatge institucional de l'Ajuntament.

Aquest qüestionari pretén diagnosticar les particularitats de la institució entorn els següents d'indicadors, els quals vertebraran l'elaboració del Pla:

- Política d'igualtat d'oportunitats.
- Política d'impacte a la societat.
- Imatge i llenguatge.
- Representativitat de les dones i distribució del personal.
- Desenvolupament professional.
- Retribució.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Condicions laborals.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Condicions físiques de l'entorn de treball.

Atenent les diferents necessitats detectades en aquesta diagnosi col·lectiva, s'elaborarà un **Pla d'Acció** que prioritzarà tècnicament els indicadors, en dissenyarà accions correctores o positives, i en preveurà objectius, destinataris, responsables, implantació, recursos, calendari i condicions de finalització, difusió, seguiment i avaluació.

## 1. Política d'igualtat d'oportunitats

1.1. Creieu que existeix a la vostra institució una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no-discriminació?

Sí  No  Ns/Nc

1.2. Existeix d'un pla d'igualtat d'oportunitat, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definits?

Sí  No  Ns/Nc

1.3. Existeix una comissió responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats en la institució?

Sí  No  Ns/Nc

1.4. Existeix un pressupost assignat per portar a terme el pla d'igualtat d'oportunitats i poder desenvolupar així el conjunt d'accions previstes?

Sí  No  Ns/Nc

1.5. Es realitzen activitats informatives (web, revistes, seminaris, etc.) per tal de donar a conèixer al personal l'existència i evolució del pla d'igualtat d'oportunitats?

Sí  No  Ns/Nc

1.6. Es realitza formació i sensibilització a tot el personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats?

Sí  No  Ns/Nc

1.7. S'integra la perspectiva de gènere en tots els treballs i les activitats que desenvolupen les diverses àrees de l'Ajuntament i les organitzacions que en depenen?

Sí  No  Ns/Nc

## 2. Polítiques d'impacte a la societat

2.1. Creieu que es fomenta la igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions (foment de relacions amb empreses concessionàries i proveïdores compromeses i exemplars en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes)?

Sí  No  Ns/Nc

2.2. Existeixen programes específics per a dones que prenguin en especial consideració el col·lectiu en les diferents franges d'edat, necessitats i interessos?

Sí  No  Ns/Nc

2.3. Coneixeu si es comparen les polítiques i les pràctiques desenvolupades per altres institucions i organitzacions, i se'n difonen les experiències pròpies en matèria d'igualtat d'oportunitats?

Sí  No  Ns/Nc

2.4. Es participa en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, en el sentit que l'Ajuntament animi i promogui la participació dels seus membres i grups en aquestes propostes?

Sí  No  Ns/Nc

2.5. Existeixen registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions de l'Ajuntament?

Sí  No  Ns/Nc

### 3. Imatge i llenguatge

3.1. Es vetlla per la igualtat d'oportunitats en la imatge de la institució (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, web, etc.) en la documentació (fulls, impresos, formularis, etc.) que se'n genera, per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge?

Sí  No  Ns/Nc

3.2. Existeix un manual o una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de la vostra institució?

Sí  No  Ns/Nc

3.3. Es difon, internament i externa, el treball de les dones i de la seva contribució a l'èxit i l'eficàcia de la vostra institució?

Sí  No  Ns/Nc

3.4. En relació a la imatge externa de l'Ajuntament, es tenen mecanismes de difusió digitals que permetin la difusió de dades desagregades per sexes?

Sí  No  Ns/Nc

### 4. Representativitat de les dones i distribució del personal

4.1. Existeix un equilibri en les proporcions de dones i d'homes en les diferents àrees, categories i nivells de responsabilitat?

Sí  No  Ns/Nc

4.2. Es mantenen les proporcions de dones d'homes en totes les categories i nivells de responsabilitat (p. ex., que el percentatge de dones no disminueixi a mesura que la categoria és més alta)?

Sí  No  Ns/Nc

4.3. Es disposa d'una equivalència efectiva en la distribució de dones i d'homes entre les diferents categories professionals?

Sí  No  Ns/Nc

## 5. Desenvolupament professional

5.1. Es disposa d'un procediment de selecció, en relació als instruments i tècniques d'aquesta selecció (proves psicotècniques, entrevistes, neutralitat en els formularis de sol·licitud, existència d'un format estàndard de currículum vitae a omplir per les persones candidates, etc.), que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats?

Sí  No  Ns/Nc

5.2. Existeix un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades) de tots els llocs de treball de l'Ajuntament, amb una denominació neutra i un format homogeni per a tots els llocs de treball?

Sí  No  Ns/Nc

5.3. Considereu que s'incorpora la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal?

Sí  No  Ns/Nc

5.4. Es disposa d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació?

Sí  No  Ns/Nc

5.5. Es vetlla per tal que tot el personal de la vostra institució accedeixi en igualtat de condicions a la formació?

Sí  No  Ns/Nc

**5.6.** Penseu que s'aconsegueix una equivalència en la proporció entre les dones que es presenten a una plaça i la proporció de dones entre les persones seleccionades (per cada tipus de contracte, categoria, promoció interna/externa, etc.)?

Sí  No  Ns/Nc

**5.7.** Entre les persones encarregades dels processos de selecció, creieu que existeix un equilibri entre el percentatge de dones i d'homes?

Sí  No  Ns/Nc

**5.8.** Existeixen accions o mesures específiques per tal de potenciar la promoció de les dones?

Sí  No  Ns/Nc

## 6. Retribució

**6.1.** Creieu que hi ha un equilibri entre el personal de dones i d'homes de cada nivell salarial?

Sí  No  Ns/Nc

**6.2.** Considereu que s'assignen els llocs de treball en base a una valoració neutre?

Sí  No  Ns/Nc

## 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

**7.1.** Existeix una persona o una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament (de qualsevol tipus), actituds sexistes i tracte discriminatori?

Sí  No  Ns/Nc

7.2. Existeixen mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori?

Sí  No  Ns/Nc

7.3. Teniu la percepció que hi ha més dificultats per ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona?

Sí  No  Ns/Nc

## 8. Condicions laborals

8.1. Existeix un equilibri entre el percentatge de dones i d'homes en els diferents tipus de contracte i jornada?

Sí  No  Ns/Nc

8.2. Existeix un equilibri entre el percentatge de dones i d'homes entre les persones que són contractades per cobrir baixes i substitucions?

Sí  No  Ns/Nc

8.3. Existeix un equilibri entre el percentatge de dones i d'homes entre les persones que demanen una baixa?

Sí  No  Ns/Nc

8.4. Creieu que hi ha una neutralitat en els criteris utilitzats per a l'assignació d'horaris?

Sí  No  Ns/Nc

## 9. Conciliació de vida personal, familiar i laboral

9.1. Penseu que es vetlla per al compliment de la normativa sobre mesures, per a dones i homes, per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

Sí  No  Ns/Nc

9.2. Es garanteix que el personal pugui fer ús de les mesures previstes a la legislació pel que fa a permisos i excedències?

Sí  No  Ns/Nc

9.3. Es garanteix que els horaris de les activitats laborals afavoreixen la conciliació personal, familiar i laboral?

Sí  No  Ns/Nc

## 10. Condicions físiques de l'entorn de treball

10.1. Es vetlla per l'equitat en les condicions del lloc de treball i els recursos assignats a dones i homes (despatxos, espai, privacitat, llum, finestres, temperatura, soroll, etc.)?

Sí  No  Ns/Nc

10.2. Existeix una adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, etc.) a les característiques i necessitats de les dones (també que estan embarassades) i dels homes?

Sí  No  Ns/Nc




### 11. Valoració general

Tenint en compte les vostres respostes per a cadascun dels **10 indicadors** anteriors, tot seguit us demanem que els valoreu globalment, marcant amb una **X** si penseu que:

**X** La vostra valoració general és **poc satisfactòria** i creieu que l'Ajuntament de Breda hauria de dissenyar i implantar accions per tal de millorar aquest aspecte sensiblement.

**X** La vostra valoració general és que creieu que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per tal de millorar aquest aspecte, però que **no és del tot satisfactori** i cal seguir treballant per millorar-lo.

**X** La vostra valoració general **és satisfactòria** i creieu que no cal dissenyar accions específiques per millorar aquest aspecte

Indicadors	Grau de valoració*		
			
1. Política d'igualtat d'oportunitats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Política d'impacte a la societat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Imatge i llenguatge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Representativitat de les dones i distribució del personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Desenvolupament professional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Retribució	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Condicions laborals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12. Propostes d'acció

Des del vostre punt de vista, si haguéssiu de triar **3 accions prioritàries** destinades a assolir la igualtat real entre les dones i els homes a la vostra institució, quines assenyalaríeu?

▪ 1a-

▪ 2a-

▪ 3a-

*Moltes gràcies per la vostra col·laboració.*