

# PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Ajuntament del Pla de Santa Maria



## SUMARI

INTRODUCCIÓ.....	2
QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS? .....	3
EL NOSTRE PLA.....	4
ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	7
ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT.....	12
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA .....	16
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES .....	20
ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL .....	22
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	24
ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	26
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	28
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	30
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	34
FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....	34
BIBLIOGRAFIA.....	36

## INTRODUCCIÓ

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics a nivell internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el **Tractat de Roma (1957)** una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la **Constitució espanyola**, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)** té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

En l'àmbit autonòmic, **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH)** reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

Una obligatorietat que es veu reforçada per la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH) referida *ex ante* i el Decret Legislatiu 5./2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estat Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i que **obliguen a les administracions públiques a respectar la**

**igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar tot tipus de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.**

En aquest sentit, les administracions públiques tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a nivell intern per tal de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere en relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com un **conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere.**

### **QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?**

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats existents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquest Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats en una organització, pública o privada, genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei, que en aquest cas s'ofereix a la ciutadania, relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.

## EL NOSTRE PLA

El present document és el Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria i sorgeix a partir del resultat obtingut de la diagnosi prèvia realitzada a l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha permès identificar la situació actual a l'organització en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta diagnosi, s'estructura en nou indicadors, els quals estructuraren el present document en nou àmbits d'actuació. Aquests són els següents:

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions de treball.

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

L'objectiu general del Pla de gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria és el següent:

1. Assentar les bases per a promoure els canvis necessaris que possibilitin a totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, desenvolupar la seva carrera professional sense que es produeixi cap tipus de discriminació.

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius dins de cada àmbit i les accions que s'hauran de dur a terme per tal d'assolir-los. Les accions a desenvolupar identifiquen el termini d'execució, curt, mig o llarg termini, les persones i/o àrees responsables i les persones destinatàries, així com els indicadors de seguiment i avaluació de cadascuna de les accions.

Els indicadors de seguiment i avaluació permetran mesurar l'execució de cada acció i l'impacte que aquestes generen.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria preveu un total de 18 accions, a desenvolupar en un termini de 4 anys (2021 a 2024), i els terminis fixats, orientatius corresponen a:

Curt termini: 15/09/2021-15/09/2022

Mig termini: 16/09/2022-16/09/2024

Llarg termini: 17/09/2024-17/09/2025

Tot seguit, es detalla el quadre que descriu les accions segons calendari i temporalització:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MIG	LLARG
<b>Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats</b>			
Constituir una Comissió Tècnica d'Igualtat.	■		
Comunicació interna i externa del Pla.	■		
Crear un pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.	■		
Sensibilitzar i capacitar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.	■		
<b>Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat</b>			
Promoure campanyes vers la ciutadania que fomentin la igualtat d'oportunitats.		■	
Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.		■	
Incorporar clàusules socials de gènere a les licitacions públiques i en els contractes menors.		■	
<b>Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria</b>			
Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per a l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista.		■	
Revisar i adequar la documentació de l'organització per garantir la neutralitat del llenguatge i la comunicació.		■	
Formació en llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatòria a la plantilla.	■		
<b>Àmbit IV. Representativitat de dones i homes</b>			
Establir mesures correctores per tal d'evitar la segregació horitzontal.		■	
<b>Àmbit V. Condicions de treball</b>			
Elaborar i aprovar la relació dels llocs de treball amb valoració econòmica.			■
<b>Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional</b>			
Incorporar els coneixements en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.		■	
<b>Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>			
Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.			■
<b>Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>			
Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.			■
<b>Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</b>			
Dissenyar e implementar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, incloent a més la perspectiva LGTBIQ+.	■		
Difondre el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere tant a nivell intern, de la institució, com extern, a la ciutadania.	■		
Formar i sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.	■		

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de

forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any.

## ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha fet un anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre d'altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar, que a l'ajuntament del Pla de Santa Maria no es disposa de cap Pla d'Igualtat d'Oportunitats previ ni documentació que faci referència al principi d'igualtat d'oportunitats, que no hi ha Comissió Tècnica d'Igualtat, que no es disposa de pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats, que des de l'ajuntament del Pla de Santa Maria no s'han realitzat activitats informatives en matèria de gènere, que la persona responsable afirma que no es duen accions en foment de la igualtat d'oportunitats en la seva àrea i creu que s'inclou poc la perspectiva de gènere en les diferents àrees i departaments de l'organització, que la majoria de les persones treballadores que han respost al qüestionari diuen no desenvolupar accions en matèria de gènere al seu lloc de treball en el treball diari, que només un 23% de les persones treballadores enquestades afirmen conèixer que és la igualtat d'oportunitats, per últim, que la persona responsable que ha respost al qüestionari considera necessari elaborar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats i que, totes les persones treballadores enquestades i la responsable que ha respost al qüestionari consideren que l'aplicació de mesures d'igualtat de gènere són beneficioses per l'organització.

I és per això, que es proposen el següent objectiu general:

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

<b>ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.1. Creació formal de la Comissió d'Igualtat per tal d'assegurar l'aplicació de les accions del Pla d'Igualtat mitjançant la promoció de les actuacions per part de l'organisme.		
<b>ACCIÓ 1. Constituir una Comissió Tècnica d'Igualtat</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Designar les persones responsables que formaran part de la Comissió Tècnica d'Igualtat per tal que actui com a organisme garantista i difusor de les accions previstes en el I Pla de d'Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria a nivell intern. Designació expressa de les persones, les funcions de l'òrgan de la determinació del nombre de sessions ordinàries.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Cos polític.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència de la Comissió d'Igualtat.</li> <li>- Nombres de sessions realitzades.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

<b>ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.2. Donar a conèixer el Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria		
<b>ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla (circulars informatives a través d'e-mail, notícia a Intranet o presentació del Pla a les persones treballadores, de forma interna, i notícies a la web, comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat i notícia a la premsa, de forma externa).</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Regidor/a responsable del Pla i Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.</li> <li>- Abast de la comunicació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

<b>ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.3. Dotar de recursos econòmics totes les accions del Pla.		
<b>ACCIÓ 2. Pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.</b>		
<b>DESCRIPCIÓ</b> Elaborar un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.		
<b>AGENTS</b> <b>Responsables:</b> Cos polític. <b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat. <b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores i ciutadania en general.		
<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b> Dotació pressupostaria anual per a la implementació de les accions del Pla. Import total Pla (4 anys), sense comptar recursos propis, 4.950€.		
<b>CALENDARI</b> Curt termini.		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
- Existència del pressupost orientat al Pla igualtat.	Documental.	Existència de pressupost suficient i específic orientat a la igualtat d'oportunitats.

<b>ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.4. Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria de gènere.		
<b>ACCIÓ 3. Sensibilitzar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Realitzar sessions formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Especialment persones amb comandament i responsabilitat a l'entitat, així com els grups polítics.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Administració i Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Personal formador.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>Remuneració personal formador 250€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECULL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que assisteixen a les formacions.</li> <li>- Nombre de persones de l'òrgan de govern municipal, per sexe i/o gènere i grup municipal.</li> <li>- Valoració de la formació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

## ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Tal i com estableix l'article 6 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les entitats locals de Catalunya han de garantir l'aplicació de polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere dins l'àmbit territorial i en exercici de les seves competències.

Al mateix temps, segons la Declaració del Parlament d'elles Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les Administracions i entitats públiques es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt de la societat. La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques permet desenvolupar estructures socials més justes, equitatives, igualitàries i lliures de violències i discriminacions per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en les accions externes que dur a terme a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

La Diagnosi prèvia ha fet un anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència les següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que des de l'ajuntament del Pla de Santa Maria no es desenvolupen programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+ ni consta que hagin participat en campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats, que no es disposen de dades desagregades per gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis ni tampoc s'exploten, a més, d'observar-se una mancança de la implementació de la perspectiva de gènere en les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades mitjançant les clàusules socials.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.**

<b>ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT</b>		
<b>O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.</b>		
<b>O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Promoure campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Dissenyar i difondre campanyes que reivindiquin les dates internacionals senyalades en pro de la igualtat d'oportunitats (8M- Dia Internacional de les Dones, 25N- Dia contra les violències masclistes, 28Juny-Dia pels drets del col·lectiu LGTBIQ+, etc.) així com les dates pròpies del municipi on es reivindiqui el paper de les dones.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria i Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat més material difusió 600€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions implementades.</li> <li>- Valoració de les accions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	<p>Sensibilitzar a la ciutadania.</p> <p>Reivindicar el paper de les dones a nivell local.</p>

<b>ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT</b>		
<b>O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.</b>		
<b>O.E.2. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Recollir i analitzar dades desagregades per gènere de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries de serveis, així com de la pròpia entitat en relació a la plantilla i als programes propis de la societat.</p> <p>Modificar formularis i bases de dades i esmenar memòries de serveis, projectes i estudis de l'entitat per usar l'anàlisi desagregada de dades per sexe i/o gènere.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores i ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mitjà termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades.</li> <li>- Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.</li> <li>- Implementació dels resultats en les accions ordinàries de l'entitat.</li> </ul>	Documental.	Que tots els departaments /àrees recullin dades desagregades, que es reflecteixin en la documentació pròpia de l'entitat i que els resultats es tinguin en compte en l'execució de les accions.

<b>ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT</b>		
<b>O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.</b>		
<b>O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Incorporar clàusules socials de gènere a les licitacions públiques i en els contractes menors.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Incloure clàusules socials en matèria de gènere en totes les licitacions públiques i en els contractes menors: prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei, valorar les empreses que fomentin la igualtat a la plantilla com que disposin de mesures o plans d'igualtat quan no estan obligades o que tinguin paritat a la plantilla, etc..</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Empreses proveïdores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere.</li> <li>- Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere.</li> </ul>	Documental.	Que les contractacions de l'entitat incloguin clàusules socials de gènere.

### **ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA**

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu sexe. En l'ús del llenguatge diari, que deriva de la tradició patriarcal present a la nostra societat, es tendeix a menystenir o infravalorar les dones per allò que són. Aquesta discriminació a vegades té una expressió molt marxada en el llenguatge, però d'altres, és més subtil i es produeix a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

El llenguatge és sexista degut a que la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és. La cultura tendeix a conservar trets sexistes derivats de la tradició patriarcal.

I cal tenir en compte que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha tingut en compte d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

I amb aquest anàlisi s'ha pogut detectar que no disposa de cap manual ni guia específica per al foment de l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, s'ha identificat llenguatge sexista en els continguts de la pàgina web de l'ajuntament del Pla de Santa Maria i que una majoria de les persones treballadores que han respost al qüestionari consideren que a l'ajuntament no s'aposta per un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria amb els grups d'interès.

Per tant, es proposen els següents objectius:

**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**

<b>ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA</b>		
<b>O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.</b>		
<b>O.E.1. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per a l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Elaborar, si s'escau o adoptar algun d'existent, manual per a l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges inclusives.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores i ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència del manual.</li> <li>- Nombre de difusions.</li> <li>- Nombre d'àrees i departaments que han rebut el manual.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria a nivell intern i extern a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

<b>ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA</b>		
<b>O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.</b>		
<b>O.E.1. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.</b>		
<b>ACCIÓ 2. Revisar i adequar la documentació de l'organització per garantir la neutralitat del llenguatge i la comunicació.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Revisar el llenguatge i les imatges en la comunicació interna (documents i comunicats), i en la comunicació externa (notícies, publicitat, relacions amb empreses i pàgina web) des de la perspectiva de gènere evitant el masculí genèric, nomenant als dos sexes, utilitzant el mateix tractament per a dones i per a homes, evitant rols i estereotips de gènere, evitant expressions sexistes, d'entre altres.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores i ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents, per departament/àrea revisats i actualitzats.</li> <li>- Percepció persones treballadores sobre l'ús del llenguatge i la comunicació no discriminatòria al seu departament/àrea.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria a nivell intern i extern a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

<b>ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA</b>		
<b>O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.</b>		
<b>O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Formació en llenguatge , comunicació i imatges no discriminatòries.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Realitzar sessions formatives a totes les persones treballadores de l'ajuntament del Pla de Santa Maria en l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges no sexistes no discriminatòries.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Personal formador.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores i ciutadania en general.</p> <p><b>RECURSOS</b></p> <p>Remuneració personal formador 250€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere i àrea de treball, que participen en la formació.</li> <li>- Valoració formació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores de l'ajuntament del Pla de Santa Maria facin ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria en el seu lloc de treball.

## ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

Les administracions públiques tenen l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i prendre mesures orientades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitament de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior que les impedeix que surtin del "terra apegalós" i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en els diferents departaments i categories professionals de l'ajuntament del Pla de Santa Maria, la posició que ocupen les dones a l'organització i si hi ha paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La Diagnosi prèvia de l'ajuntament del Pla de Santa Maria, per fer un anàlisi d'aquest àmbit, a tingut en compte tres vessants: la representació política, la representació de plantilla i la representació sindical.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que la plantilla de l'ajuntament del Pla de Santa Maria està feminitzada, i també s'ha observat segregació horitzontal.

I és per això, que es proposa el següent objectiu:

**O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.**

<b>ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES</b>		
O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.		
O.E.2. Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball.		
ACCIÓ 1. Establir mesures correctores per evitar la segregació horitzontal.		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Fomentar la contractació d'homes en les àrees més feminitzades i la de dones a les àrees més masculinitzades mentre existeixi la segregació horitzontal detectada a través d'accions positives.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions positives implementades.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe i/o gènere, que s'han incorporat a àrees i llocs de treball feminitzats i masculinitzats.</li> </ul>	Documental.	Assolir paritat entre dones i homes en totes les àrees i llocs de treball.

## ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL

La desigualtat entre dones i homes de la societat actual també té un reflex en el món laboral, on les dones és troben amb dificultats tant per accedir-hi, com per quedar-se i promocionar-se, així com sobrant sistemàticament menys que els homes en feines d'igual valor. A més, la parcialitat i temporalitat de les dones en moltes ocasions va lligada a la necessitat de conciliar la vida personal, laboral i familiar i a la manca d'alternatives per a que la conciliació no suposi una retallada d'hores de treball i, a conseqüència, de la retribució.

L'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors recull el principi d'igualtat retributiva per a la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

Totes les organitzacions laborals tenen l'obligació de respectar la igualtat dins la seva estructura i adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral. La gestió de la igualtat crea condicions de treball més satisfactòries per a les persones treballadores que assoleixen les seves responsabilitats laborals i personals de manera més compromesa.

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de les persones treballadores així com les diferents mesures existents per fer front a la discriminació i a la igualtat d'oportunitats a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha tingut en compte les següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laboral i les retribucions.

I després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar essencialment que no es disposa de document que valori econòmicament les funcions de cada lloc de treball per determinar de forma fidedigna si existeix o no bretxa retributiva de gènere.

Tenint en compte aquests resultats, es proposa el següent objectiu:

**O.G.1. Garantir la igualtat retributiva de totes les persones treballadores.**

<b>ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL</b>		
<b>O.G.1. Garantir la igualtat retributiva de totes les persones treballadores.</b>		
<b>O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Elaborar i aprovar la relació dels llocs de treball amb valoració econòmica.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Elaborar i aprovar la relació de llocs de treball amb la descripció de tasques i funcions del lloc de treball, categoria professional, retribucions i complements, amb valoració objectiva.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>Recursos propis o externalització del servei 3.000€ aproximadament.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Llarg termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència relació llocs de treball amb valoració econòmica.</li> <li>- Implementació de la relació dels llocs de treball.</li> <li>- Satisfacció de les persones treballadores de l'empresa en relació a la relació dels llocs de treball.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Millorar les condicions laborals de totes les persones treballadores i assolir la igualtat retributiva.

## ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

En aquest sentit, les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa un anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Per fer aquest anàlisi, la Diagnosi prèvia ha tingut en compte les següents vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquest anàlisi, s'han detectat la necessitat de valorar la formació en l'àmbit de la igualtat de gènere.

Per aquest motiu, es proposa el següent objectiu:

**O.G.1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció professional.**

<b>ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>		
O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.		
O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.		
ACCIÓ 1. Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Fomentar la igualtat de gènere a l'organització a través de la incorporació de la igualtat de gènere com a matèria avaluable en els processos de selecció de personal.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
- Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	Documental.	Fomentar l'accés de personal que tingui formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la organització.

## **ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals ja que no només condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions la trajectòria.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tot tipus de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que utilitza l'ajuntament del Pla de Santa Maria per fomentar l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha fet un anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures.

Després d'aquest anàlisi, s'ha pogut detectar que durant l'any 2019 només una dona i un home es van acollir als permisos de maternitat i paternitat, però cap altra persona treballadora va acollir-se a alguna de les mesures per exercici de manera corresponsable la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

### **O.G.1. Fomentar la corresponsabilitat.**

<b>ÀMBIT 1. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>		
<b>O.G.1. Fomentar la corresponsabilitat.</b>		
<b>O.E.2. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.</b>		
<b>DESCRIPCIÓ</b> Impulsar sessions formatives i xerrades per tal de fomentar la corresponsabilitat entre les persones treballadores.		
<b>AGENTS</b> <b>Responsables:</b> Comissió Tècnica Igualtat. <b>Hi intervenen:</b> Personal formador. <b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.		
<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b> Retribucions personal formador 250€ aprox..		
<b>CALENDARI</b> Llarg termini.		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
INDICADORS	RECUll INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions i xerrades realitzades anualment.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe i/o gènere que participen de les formacions i xerrades.</li> <li>- Valoració de les formacions i xerrades.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Sensibilitzar a totes les persones treballadores sobre la importància de la corresponsabilitat.

## **ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa les directius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, única i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

La Diagnosi prèvia de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha fet un anàlisi d'aquest àmbit a partir de les següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral.

Després d'aquest anàlisi no s'ha pogut observar que no es disposen de mesures de prevenció de la salut i dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.

I és per això que és proposen els següents objectius:

**O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.**

<b>ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>		
O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere.		
O.E.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes en els riscos laborals.		
ACCIÓ 1. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Detectar les possibles diferències entre dones i homes en relació als riscos laborals, en concret, aquells riscos derivats dels llocs de treball feminitzats i l'impacte dels cicles de vida de les dones i les malalties majoritàries en relació a aquests llocs de treball. Tenir en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.</p> <p>Elaborar un informe acreditatiu d'integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals o modificar el Pla de Riscos procedint a la incorporació de la perspectiva de gènere.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Secretaria</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>% de retribucions del personal designat.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Llarg termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</li> <li>- Nombre de mesures amb perspectiva de gènere implementades.</li> <li>- Satisfacció de les persones treballadores amb la nova estratègia</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Reduir les desigualtats existents entre dones i homes en la gestió de la salut i dels riscos laborals.

## ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

La igualtat de gèneres és un principi jurídic universal recollit internacionalment, però diverses realitats ens mostren que aquesta igualtat plena en tots els àmbits de la vida és únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de desigualtat real que existeix a la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral.

L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere atempta contra un elevat nombre de drets fonamentals bàsics de les persones, com són la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. En els últims temps, s'ha assolit una major consciència i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abast d'aquests problema, i s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar l'assetjament en l'entorn laboral.

La normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte els diferents mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere existents a l'ajuntament del Pla de Santa Maria.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'ajuntament del Pla de Santa Maria ha fet un anàlisi d'aquests àmbit tenint en compte la presència d'assetjament a l'organització, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després d'aquest anàlisi s'ha identificat que no hi ha un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i que no hi ha Comissió d'Avaluació de Casos d'Assetjament sexual. Per tot això;

Es proposa el següent objectiu:

**O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBfòbia.**

<b>ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE</b>		
<b>O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.</b>		
<b>O.E.1. Elaborar el protocol d'assetjament amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Dissenyar i implementar el protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Dissenyar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, designació paritària de les persones que formaran part de la Comissió d'Avaluació de Casos d'Assetjament sexual i determinació de les funcions de l'òrgan.</p> <p>Designació expressa de les persones, les funcions de l'òrgan de la determinació del nombre de sessions ordinàries.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Cos polític i Secretaria</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores, ciutadania i grups d'interès.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>Externalització del servei 350€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
- Existència del Protocol.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

<b>ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE</b>		
<b>O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBfòbia.</b>		
<b>O.E.2. Donar a conèixer el protocol i visibilitzar-lo.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Difondre de forma interna i externa el Protocol d'assetjament de la organització.</b>		
<b>DESCRIPCIÓ</b> Donar a conèixer el protocol d'assetjament tan de forma interna (penjat a la Intranet, llibret a disposició de tot el personal, amb missatges a la vista en els edificis o el mobiliari, etc...) com externa (penjat a la web, cartes a les persones proveïdores, missatges a la vista en els equipaments de la organització, etc...).		
<b>AGENTS</b> <b>Responsables:</b> Secretaria. <b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat. <b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores.		
<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b> % de retribucions del personal designat.		
<b>CALENDARI</b> Curt termini.		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECALL INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals d'informació usats per a la difusió.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe, a les que ha arribat la informació.</li> </ul>	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

<b>ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE</b>		
<b>O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBfòbia.</b>		
<b>O.E.3. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament.</b>		
<b>ACCIÓ 1. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.</b>		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Realitzar formació sistemàtica per a la plantilla en relació al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p><b>Responsables:</b> Òrgan de govern.</p> <p><b>Hi intervenen:</b> Comissió Tècnica Igualtat i personal formador.</p> <p><b>Col·lectiu destinatari:</b> Persones treballadores.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>Remuneració personal formador 250€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Curt termini.</p>		
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b>		
<b>INDICADORS</b>	<b>RECUll INFORMACIÓ</b>	<b>RESULTATS PREVISTOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions anuals.</li> <li>- Nombre de persones, per sexe/gènere, que assisteixen a les formacions.</li> <li>- Valoració de les formacions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

## SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

### FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

#### 1. Identificació de l'acció

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment:

Data:

#### 2. Desenvolupament de l'acció

Activitats desenvolupades durant el període:

--

Assoliment dels objectius: cap/baix/mig/alt/total

Nivell d'excussió de l'acció: cap/baix/mig/alt/total

Nombre de dones participants en l'acció:

Nombre d'homes participants en l'acció:

Nombre "altres persones" participants en l'acció:

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

Activitat	Motiu
	Manca RRHH
	Manca recursos materials
	Manca de temps
	Manca de participació
	Descoordinació departaments
	Desconeixement desenvolupament
	Altres

### 3. Resultats

Indicador: ha millorat/no s'ha modificat/ha empitjorat

Explicació:

--

### 4. Incidències en el desenvolupament de l'acció

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció

## BIBLIOGRAFIA

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació de la Salut. (2020). Departament de Salut. Direcció General de Planificació de la Salut.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (2020). Ministeri d'Igualtat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat. Projecte Aurora. (2010). Secretaria de la Dona de les CCOO de Catalunya.

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009). Departament de Treball.

10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Declaració del Parlament de les Dones. Parlament de Catalunya. 1 de juliol de 2019.

Les dones a Catalunya 2020. Dossier estadístic. (2020). Institut Català de les Dones.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. (2017). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat.