

SETEMBRE DE 2024

PLA DE GÈNERES I IGUALTAT D'OPORTUNITATS



AJUNTAMENT DE
TARRAGONA

CONTINGUT

INTRODUCCIÓ.....	2
QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERES I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?.....	4
EL NOSTRE PLA	4
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.....	8
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat.....	20
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.....	27
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes	31
Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva	38
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional	42
Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	50
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	56
Àmbit IX. Violències masclistes.....	62
ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	68
ANNEX II. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ - INFORME SEMESTRAL	71
ANNEX III. FITXA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I IMPACTE - INFORME FINAL	76

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.

A escala global, 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, recull en el seu article 2 el compromís dels estats de garantir la implementació d'aquest principi mitjançant lleis o a través d'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. Des de llavors, nombroses directives han estat aprovades per promoure la igualtat de tracte entre homes i dones, directives que els estats membres han integrat en les seves legislacions nacionals.

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

Per tal de donar compliment a aquests preceptes, 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. En el seu article 5, que tracta sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, recull el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tant en l'àmbit de l'ocupació pública com en l'ocupació privada.

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.

La Disposició addicional setena "Plans d'igualtat" del **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, determina que 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.

Aquest marc es va reforçar amb el **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, per tal que les empreses tinguin plans d'igualtat

efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir estereotips de gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2020, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut -en aquesta línia, es fan referències precises al **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

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 societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

Per l'elaboració d'aquest pla, també s'ha de tenir en compte la nova **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual s'estableixen obligacions quant a la prevenció de riscos laborals incloent la violència sexual com un risc laboral concurrent en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores, es regulen mesures de conciliació dirigides a la protecció de les treballadores víctimes de violència sexual, entre d'altres.

Així mateix, cal mencionar la nova **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**. En aquesta, s'estableix l'obligació que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclogui de forma expressa a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans. Aquesta, també estableix que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos

per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

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 GÈNERES I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

El Pla de Gèneres 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 Gèneres 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 Gèneres i Igualtat d'Oportunitats en una organització 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 relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'organització cap a l'exterior.

EL NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el **Pla de Gèneres i Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona**, un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís de l'Ajuntament de Tarragona en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris perquè dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla ha estat concertat tant per l'organització com per la representació legal de les persones treballadores de l'organització mitjançant aprovació expressa de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i és d'aplicació a totes les persones treballadores de la corporació local.

El Pla s'estructura en **9** àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructuraven la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Tarragona.

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: Auditoria retributiva

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

Àmbit VII. Exercici responsable 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. Violències masclistes

Pel que fa a la informació objecte d'estudi, aquesta ha estat extreta a partir de les dades facilitades per la corporació local, corresponents a l'any 2023, així com de les respostes obtingudes a través dels qüestionaris i les entrevistes realitzades a les persones treballadores i responsables dels diversos departaments de l'organització, totes realitzades durant l'any 2024. Així doncs, cal destacar que les dades operatives de l'organització corresponen a l'any d'activitat 2023, mentre que les percepcions i opinions de les persones treballadores s'han recollit durant el 2024.

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

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.

La Comissió d'igualtat, qui vetlla pel seguiment, impuls i avaluació del present Pla es regirà pel que es disposa al **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball** i pel **reglament regulador** a desenvolupar per part de l'Ajuntament de Tarragona.

Per a procedir a la modificació parcial del present Pla durant el període de vigència serà necessari l'acord unànim de la Comissió d'igualtat.

Una vegada exposat l'anterior, a partir d'aquest pla, s'estableixen **dos objectius generals**:

1. Impulsar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Tarragona.
2. 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.

El Pla de Gèneres i Igualtat d'Oportunitats de la corporació local preveu un total de **37 accions**, a desenvolupar en un termini de dos anys aproximadament (2024 a 2026), d'acord amb la **disposició addicional 7a de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol**, que estableixen l'obligatorietat de les administracions públiques de disposar d'un pla d'igualtat, el qual ha de ser aprovat a l'inici de cada legislatura i tramès al Registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques, adscrit al ministeri amb competències en matèria de funció pública.

Els terminis orientatius establerts a partir de l'aprovació formal del pla són els següents:

Curt termini: Del 01/11/2024 al 31/08/2025 (9 mesos).

Mitjà termini: Del 01/09/2025 al 30/06/2026 (10 mesos).

Llarg termini: Del 01/07/2025 al 01/05/2027 (10 mesos).

A continuació, es presenta la taula que descriu les accions a realitzar segons el calendari i la seva temporalització:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MITJÀ	LLARG
Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats			
ACCIÓ 1. Designació de persones de referència en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats en cadascuna de les àrees de l'Ajuntament de Tarragona.			
ACCIÓ 2. Creació d'una comissió transversal de treball en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats paritària.			
ACCIÓ 3. Disseny, implementació i avaluació d'objectius d'igualtat en cadascun dels departaments municipals.			
ACCIÓ 4. Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques per a la integració de la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ a les diferents àrees de treball.			
ACCIÓ 5. Elaboració d'un Pla de Formació anual en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats per abastir un nombre més gran de persones, en especial, els homes.			
ACCIÓ 6. Formació en lideratge des de la Perspectiva de Gènere per a comandaments i responsables de les conselleries municipals.			
ACCIÓ 7. Impuls de campanyes internes de sensibilització per a persones treballadores i cos polític.			
ACCIÓ 8. Publicació d'avaluacions de seguiment i implementació del present Pla de Gèneres i Igualtat d'Oportunitats.			
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat			
ACCIÓ 1. Elaboració d'informes d'impacte de gènere <i>ex ante</i> de qualsevol norma municipal i projectes i iniciatives municipals.			
ACCIÓ 2. Implementació de programari informàtic per a la recollida de dades desagregades per sexe/gènere.			
ACCIÓ 3. Elaboració de memòries de servei i projectes, normativa i planificacions municipals basades en dades desagregades per sexe/gènere.			
ACCIÓ 4. Elaboració i aprovació formal per òrgan competent d'un protocol municipal per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de les clàusules d'igualtat en els contractes públics, inclosos els contractes menors.			
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria			
ACCIÓ 1. Elaboració i difusió d'una Guia per a una Comunicació Inclusiva des d'una perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.			
ACCIÓ 2. Revisió i adequació de la documentació municipal per garantir una documentació inclusiva.			
ACCIÓ 3. Sensibilització en sessions participatives sobre actes comunicatius i altres comportaments que perpetuen estereotips de gènere i discriminació.			
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes			

ACCIÓ 1. Revisió integral dels processos selectius, criteris i barems de selecció, i implementació transversal de la perspectiva de gènere.			
ACCIÓ 2. Elaboració d'una Guia d'orientacions amb perspectiva de gènere accessible per al personal de RRHH i òrgans/professionals avaluadors/res.			
ACCIÓ 3. Establiment d'accions de mobilitat interna per crear "llocs de treball sense gènere" dins del cos de la Guàrdia Urbana.			
ACCIÓ 4. Incentivació de la incorporació de dones dins del cos de la Guàrdia Urbana.			
ACCIÓ 5. Assoliment d'una representació paritària en els òrgans de representació, negociació i/o participació.			
Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva			
ACCIÓ 1. Elaboració d'una enquesta anual de satisfacció laboral amb perspectiva interseccional.			
ACCIÓ 2. Elaboració i aprovació de la relació de llocs de treball valorada amb perspectiva de gènere.			
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional			
ACCIÓ 1. Elaboració d'un Pla de Formació anual en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats per abastir un nombre més gran de persones, en especial els homes.			
ACCIÓ 2. Desenvolupament d'un Pla de Carrera Professional inclusiu.			
ACCIÓ 3. Garantia de la representació paritària i interseccional en tribunals i comissions d'avaluació.			
ACCIÓ 4. Implementació de requisits de formació en igualtat de gènere per a membres de tribunals de selecció.			
ACCIÓ 5. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.			
Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
ACCIÓ 1. Formació en androcentrisme i cultura de temps i cures per a personal polític i comandaments.			
ACCIÓ 2. Promoció de la corresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal.			
ACCIÓ 3. Elaboració d'una Guia de permisos i llicències per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida Personal, familiar i laboral.			
ACCIÓ 4. Elaboració d'un Protocol de Desconnexió Digital per a la plantilla municipal.			
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
ACCIÓ 1. Integració de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (avaluacions dels llocs de treball i inclusió de la violència sexual).			
ACCIÓ 2. Formació en perspectiva de gènere per al personal tècnic de Prevenció de Riscos Laborals i altres agents implicats.			
ACCIÓ 3. Garantia d'una representació paritària al Comitè de Seguretat i Salut.			
Àmbit IX. Violències masclistes			
ACCIÓ 1. Disseny i implementació d'un Pla de Difusió i Formació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.			
ACCIÓ 2. Garantia que tots els partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona disposin d'un Pla d'Igualtat intern que contempli mesures per prevenir i detectar la violència masclista, així com un Protocol.			
ACCIÓ 3. Estudi sistemàtic del clima laboral amb perspectiva interseccional.			

Font: elaboració pròpia

El procediment de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es defineixen detalladament als annexos del Pla.

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com l'absència de tota discriminació per raó de sexe, 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 de Tarragona ha fet una 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 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'aquesta anàlisi, s'ha pogut identificar que l'Ajuntament de Tarragona compta amb una llarga trajectòria quant a l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats. Així doncs, a banda de disposar, des de l'any 2007, de la Conselleria de Polítiques Feministes i LGBTI+ (antigament, la Conselleria de Polítiques d'Igualtat), la corporació local ha comptat de diversos protocols i plans d'igualtat -tant interns com externs- que han marcat tant el seu full de ruta intern com la seva estratègia de cara a la ciutadania. Això no obstant, es detecten diverses àrees de millora en relació amb la seva política interna d'igualtat d'oportunitats.

En primer lloc, no s'han establert objectius específics d'igualtat de gènere en cadascuna de les conselleries, la qual cosa pot limitar la transversalitat de la integració de la perspectiva de gènere en l'organització. De fet, es destaca que només es van dur a terme el 48,7% de les accions previstes en el Pla d'Igualtat anterior, el Pla de Gèneres i Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament de Tarragona (2020-2023), sent que gran part de les accions no van ni tan sols iniciar-se. Altrament, es detecta un cert grau de manca de sensibilització quant a la perspectiva de gènere, especialment entre els càrrecs de comandament, fet que, fins ara, ha pogut limitar la seva aplicació. En aquest aspecte, es destaca la necessitat d'integrar els homes com a agents clau del canvi i de promoure la voluntat real d'incorporar la perspectiva de gènere en el treball diari, en comptes de fer-ho per obligació normativa. En aquest sentit, és important subratllar que es detecten encara estereotips de gènere que poden arribar a afectar les dinàmiques internes, especialment pel que fa al personal amb tasques de direcció. És rellevant que els homes de l'organització mostrin una menor consciència sobre la presència d'aquests estereotips.

Quant al coneixement del Pla d'Igualtat anterior (2020-2023), tot i que una part significativa de la plantilla sap de la seva existència, poques persones en coneixen els detalls. Això posa de manifest la necessitat d'ampliar la difusió i la formació sobre el pla. A més, moltes de les accions formatives previstes no s'han iniciat, incloent-hi la formació obligatòria en gènere per a la plantilla municipal. A més, es detecta la necessitat d'adaptar les formacions en igualtat a les especificitats de cada àrea de treball, acció que també es facilitaria, d'acord amb les persones treballadores de l'Ajuntament de Tarragona, mitjançant una Guia de Bones Pràctiques que els indiqués l'estratègia a seguir.

Atenent aquestes àrees de millora identificades, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

Així com objectius específics:

O.E.1. Garantir l'existència de figures i estructures de referència en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats a l'organització.

O.E.2. Integració transversal de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i procediments municipals.

O.E.3. Garantir la formació i la sensibilització en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats del personal municipal.

O.E.4. Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.1. Garantir l'existència de figures i estructures de referència en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats a l'organització.

ACCIÓ 1. Designació de persones de referència en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats en cadascuna de les àrees de l'Ajuntament de Tarragona.

DESCRIPCIÓ

Designar un o una professional dedicada a vetllar per la correcta aplicació de les polítiques d'igualtat de gènere dins de cada àrea o subàrea municipal. Aquestes persones de referència, nomenades expressament i formades en igualtat de gènere, actuaran com a punts de contacte principals per assegurar que les accions i iniciatives relatives a la igualtat de gènere s'implementin adequadament. Comptaran amb el suport i coordinació de l'Agent d'Igualtat municipal per garantir una alineació efectiva amb les estratègies globals de l'Ajuntament i per proporcionar orientació i recursos necessaris per a l'execució de les mesures d'igualtat dins de les seves respectives àrees.

AGENTS

- **Responsables:** Responsables de cadascuna de les àrees municipals i consellers/es responsables de cadascuna de les àrees municipals.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones professionals designades en cada àrea o subàrea municipal (per sexe/gènere). • Nombre i percentatge de professionals amb formació completada en igualtat de gènere i d'oportunitats (per sexe/gènere). • Nombre de reunions o sessions de coordinació realitzades entre professionals i l'Agent d'Igualtat municipal, per any. • Nombre i percentatge d'accions o iniciatives d'igualtat supervisades per les persones professionals designades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: registre de designacions que confirmi el nomenament formal de les persones professionals designades com a persones de referència en cada àrea o subàrea. • Registre de les formacions impartides a les persones professionals designades en matèria d'igualtat. • Actes de reunions de coordinació entre les persones de referència i l'Agent d'Igualtat. • Enquestes de seguiment: recollida de dades sobre la supervisió de les accions d'igualtat per part de les persones designades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que les polítiques d'igualtat s'implementin de manera més efectiva i de forma transversal en totes les àrees.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.1. Garantir l'existència de figures i estructures de referència en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats a l'organització.

ACCIÓ 2. Creació d'una comissió transversal de treball en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats paritària.

DESCRIPCIÓ

Establir formalment un grup de treball que reuneixi totes les persones de referència en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats de cada àrea o subàrea de l'Ajuntament, juntament amb l'Agent d'Igualtat. Aquesta comissió, composta de manera paritària, es reunirà de manera ordinària tres vegades a l'any (gener, juny i novembre) per impulsar, seguir i avaluar les mesures d'igualtat establertes en el present Pla d'Igualtat. Durant les reunions, es discutirà l'estat d'implementació de les mesures i es prendran decisions sobre accions correctives, si escau. Per garantir la transparència i el seguiment adequat, es redactarà un acta de cada reunió, documentant els acords i les accions a seguir.

La Comissió haurà de ser constituïda i aprovada formalment per òrgan municipal competent i fixades per l'òrgan les reunions ordinàries i forma de funcionament.

La Comissió haurà d'elaborar un informe per a cada reunió on es detallin les observacions del grup i les mesures correctives acordades així com un informe anual de gestió el qual ha de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat.

AGENTS

- **Responsables:** Responsables de cadascuna de les àrees municipals i consellers/es responsables de cadascuna de les àrees municipals.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de documents formals oficials que acreditin la creació de la Comissió, amb la seva composició i detall del seu funcionament. • Nombre de reunions anuals en les dates establertes (gener, juny i novembre). • Nombre i proporció de persones participants en cada reunió. • Nombre i percentatge d'àrees participants en cada reunió. • Nombre d'accions correctives identificades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Acta de constitució de la Comissió transversal, que inclogui la composició del grup. • Actes de reunions. • Informes d'accions correctives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que les polítiques d'igualtat s'implementin de manera efectiva i de forma transversal en totes les àrees.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.2. Integració transversal de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i procediments municipals.

ACCIÓ 3. Disseny, implementació i avaluació d'objectius d'igualtat en cadascun dels departaments municipals.

DESCRIPCIÓ

Establir que cada departament de l'Ajuntament de Tarragona defineixi i integri, com a mínim, un objectiu estratègic relacionat amb la igualtat de gènere i d'oportunitats dins dels seus plans de treball. Aquests objectius han de ser específics, mesurables i alineats amb els compromisos generals del municipi en matèria d'igualtat. A més, és fonamental que aquests objectius comptin, si escau, amb el suport pressupostari necessari per garantir la seva implementació efectiva i sostenibilitat. Caldrà fixar, com a mínim, una reunió anual de coordinació entre cada àrea de treball, l'Agent d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat, per establir, coordinar i fer un seguiment dels respectius objectius.

Cada àrea, amb el suport de la Comissió d'Igualtat i de l'Agent d'Igualtat, haurà d'elaborar un informe anual que detalli la implementació dels objectius, el qual haurà de ser aprovat anualment per la Comissió d'Igualtat.

AGENTS

- **Responsables:** Caps de cadascun dels departaments municipals i consellers/es responsables de cadascun dels departaments.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Identificació, nombre i percentatge de departaments amb objectius d'igualtat integrats i implementats, per any • Nombre i percentatge d'objectius que han rebut assignació pressupostària, per any. • Nombre de reunions de coordinació dels objectius anuals de cada departament, per any. • Nombre i percentatge d'objectius establerts que disposen d'indicadors específics i mesurables per al seu correcte seguiment i implementació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: revisions dels plans de treball de cada àrea per verificar la presència d'objectius d'igualtat. • Informes financers: anàlisis dels pressupostos assignats a cada objectiu d'igualtat. • Actes de les reunions anuals: registre de les reunions de coordinació dels objectius de cada àrea. • Informes anuals de cada àrea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que totes les àrees de treball integrin, com a mínim, un objectiu d'igualtat en els seus plans de treball. • Que es contribueixi, dins de cada àrea de treball, a una política d'igualtat cohesionada en l'àmbit municipal.

<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'informes anuals de síntesi dels objectius de cada àrea i percentatge d'objectius correctament executats.		
---	--	--

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.2. Integració transversal de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i procediments municipals.

ACCIÓ 4. Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques per a la integració de la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ a les diferents àrees de treball.

DESCRIPCIÓ

Crear un document que ofereixi directrius clares i pràctiques per integrar la perspectiva de gènere en les activitats quotidianes de cada departament de l'Ajuntament de Tarragona, el qual ha de ser aprovat formalment per òrgan municipal competent. Aquesta guia inclourà estratègies, metodologies i exemples concrets que permetin als departaments aplicar la igualtat de gènere i l'enfocament LGBTI+ en els seus processos, decisions i documents de treball. Aquesta guia incorporarà una metodologia tipus *check-list* (llista de control) per a l'autoavaluació, fet que permetrà les persones responsables de cada departament revisar i mesurar el seu progrés en l'adopció de les pràctiques d'igualtat.

Cada àrea, amb el suport de la Comissió d'Igualtat i de l'Agent d'Igualtat, haurà d'elaborar un informe anual, el qual haurà de ser aprovat anualment per la Comissió d'Igualtat, que sintetitzi l'autoavaluació de les diferents pràctiques per integrar la perspectiva de gènere, indicant mitjançant quines accions els donen compliment i a quins obstacles fan front en cas de no donar-los compliment.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de Polítiques d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada (2.500 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTES D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Creació i distribució del document. • Nombre i percentatge de departaments que utilitzen la guia. • Nombre d'autoavaluacions realitzades. • Nombre i percentatge d'àrees que elaboren l'informe anual de síntesi de l'autoavaluació. • Nombre i percentatge d'autoavaluacions que compleixen més del 75% de les pràctiques d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: verificació de l'existència del document i revisió de la seva distribució en les diferents àrees. • Informes anuals de síntesi de les autoavaluacions de cada àrea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que cada àrea de treball apliqui de manera efectiva la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en el seu treball diari. • Establir un mecanisme de mesura contínua del progrés de la integració de la perspectiva de gènere en el treball diari.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.3. Garantir la formació i la sensibilització en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats del personal municipal.

ACCIÓ 5. Elaboració d'un Pla de Formació anual en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats per abastir un nombre més gran de persones, en especial, els homes.

DESCRIPCIÓ

Establir de un pla de formació obligatori per tota la plantilla municipal sobre igualtat de gènere i d'oportunitats. L'objectiu és garantir que un nombre ampli de persones, amb especial atenció als homes, rebí aquesta formació per incrementar la sensibilització i el coneixement sobre qüestions d'igualtat. Per aconseguir-ho, es crearà un pla de formació anual que inclogui continguts específics adaptats a les diferents àrees de treball i necessitats concretes de les persones treballadores. Aquest pla de formació serà integrat al Pla de formació anual impulsat pel departament de recursos humans (RRHH), amb el suport i coordinació de l'Agent d'Igualtat, assegurant que es cobreixin adequadament les necessitats formatives de la plantilla.

Posteriorment, s'elaboraran enquestes de satisfacció al personal de l'Ajuntament de Tarragona per tal de mesurar l'impacte de la formació.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i elaboració del Pla amb suport extern (6.000 € aprox.).

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Creació del Pla de Formació. • Nombre i percentatge de persones de la plantilla formades (per sexe/gènere i per àrea i departament). • Integració de la formació en el Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Tarragona. • Nombre de participants en les formacions (per sexe/gènere, i per àrea i departament). • Enquestes de satisfacció realitzades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de formació obligatori, amb continguts i calendari establert. • Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. • Enquestes de feedback: recollida i anàlisi dels resultats de les enquestes de satisfacció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que la major part de la plantilla municipal, amb especial èmfasi sobre la participació masculina, hagi completat la formació, capacitant i sensibilitzant la plantilla en matèria d'igualtat. • Que els continguts del pla estiguin adaptats a les diverses necessitats dels diferents àmbits laborals dins de l'Ajuntament.

<ul style="list-style-type: none">• Nombre i percentatge de persones enquestades (per sexe/gènere, i per àrea i departament).		
---	--	--

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.3. Garantir la formació i la sensibilització en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats del personal municipal.

ACCIÓ 6. Formació en lideratge des de la Perspectiva de Gènere per a comandaments i responsables de les conselleries municipals.

DESCRIPCIÓ

Implementar diverses campanyes de sensibilització adreçades a tota la plantilla municipal i al cos polític per promoure una cultura d'igualtat de gènere i d'oportunitats. Aquestes campanyes utilitzaran mitjans com la intranet pel que fa a la comunicació digital, però també la cartelleria, i altres recursos similars, dins dels equipaments i el mobiliari municipal. En aquest sentit, caldrà dur a terme una sèrie de campanyes específiques orientades als homes per fomentar la seva implicació activa com a agents de canvi en la integració transversal de la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+. L'objectiu és sensibilitzar i educar a totes les persones membres de l'organització sobre la importància de la igualtat en el treball.

Posteriorment, s'elaboraran enquestes d'impacte i de cobertura per avaluar l'abast de l'exposició de les campanyes, així com les reflexions en clau positiva i canvis de comportament respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Secció de polítiques d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i retribucions personal formador (2.000 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de comandaments i responsables formats (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). • Integració de la formació en el Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Tarragona. • Nombre de participants en les formacions (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de formació obligatori, amb continguts i calendari establert. • Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que es promogui la implicació dels comandaments i responsables de les conselleries municipals com a agents de canvi en la igualtat de gènere i l'enfocament LGBTI+. • Evidència de canvis en el lideratge quant a la inclusió de la igualtat de gènere en els càrrecs de comandament i responsabilitat dins de l'organització.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.3. Garantir la formació i la sensibilització en matèria d'Igualtat de Gènere i d'Oportunitats del personal municipal.

ACCIÓ 7. Impuls de campanyes internes de sensibilització per a persones treballadores i cos polític.

DESCRIPCIÓ

Implementar diverses campanyes de sensibilització adreçades a tota la plantilla municipal i al cos polític per promoure una cultura de igualtat de gènere i d'oportunitats. Aquestes campanyes utilitzaran mitjans com la intranet pel que fa a la comunicació digital, però també la cartellera, i altres recursos similars, dins dels equipaments i el mobiliari municipal. En aquest sentit, caldrà dur a terme una sèrie de campanyes específiques orientades als homes per fomentar la seva implicació activa com a agents de canvi en la integració transversal de la perspectiva de gènere i l'enfoc LGBTI+. L'objectiu és sensibilitzar i educar a tots els membres de l'organització sobre la importància de la igualtat en el treball.

Posteriorment, s'elaboraran enquestes d'impacte i de cobertura per avaluar l'abast de l'exposició de les campanyes, així com les reflexions en clau positiva i canvis de comportament respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de polítiques i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i material (1.000 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de documents i materials oficials que certifiquin la creació i implementació de diverses campanyes. • Nombre de campanyes impulsades, i nombre de campanyes impulsades adreçades als homes. • Nombre i percentatge de la plantilla i del cos polític que ha estat exposat a les campanyes mitjançant mitjans com la intranet o la cartellera. • Nombre i percentatge de persones enquestades (per sexe/gènere, i per àrea i departament). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: documentació oficial i informes d'implementació de les campanyes. • Accions comunicatives a la intranet i recursos de cartellera emprats. • Enquestes d'abast i impacte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que es promogui la implicació de tota la plantilla i el cos polític, especialment el format pels homes, com a agents de canvi en la igualtat de gènere i l'enfoc LGBTI+. • Evidència de canvis en la percepció i actituds respecte a la igualtat de gènere dins de l'organització.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

O.E.4. Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 8. Publicació d'avaluacions de seguiment i implementació del present Pla de Gèneres i Igualtat d'Oportunitats.

DESCRIPCIÓ

Publicar les avaluacions del grau d'execució del present Pla d'Igualtat de manera semestral, a la intranet i al lloc web municipal. Aquestes publicacions es realitzaran dos cops a l'any (abril-maig i novembre-desembre) i proporcionaran informació detallada sobre el nivell d'execució de les diferents accions d'igualtat d'acord amb cada àmbit. L'objectiu és garantir la transparència en el procés d'implementació del pla, permetent tant al personal de l'Ajuntament com a la ciutadania conèixer els avenços i resultats aconseguits. Aquesta acció fomenta la rendició de comptes i la confiança en els esforços realitzats per promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats.

AGENTS

- Responsables: Secció de polítiques d'Igualtat i Secretaria General.
- Hi intervenen: Servei de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i Agent d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt, mitjà i llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència dels documents oficials que detallen les avaluacions del grau d'execució del Pla d'Igualtat (2 anuals). • Nombre de publicacions de cadascun dels informes semestrals. • Qualitat i detall de la informació: nivell d'execució de les accions d'igualtat per cada àmbit. • Nombre i percentatge d'accions desenvolupades per cada àmbit anualment. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Informes Semestrals. • Registre de publicacions a la Intranet i a la web oficial municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que tant la ciutadania com tot el personal de l'Ajuntament coneguin el Pla d'Igualtat, les accions que s'hi emmarquen i el seu grau d'execució i progrés.

Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat

Segons la Declaració del Parlament de les 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 organitzacions i empreses 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.

Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els hi atorguen una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

Aquest àmbit té en compte la repercussió a nivell extern que té la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Tarragona.

La Diagnosi prèvia ha fet una anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència els 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, les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades i la integració de la perspectiva de gènere en les subvencions municipals.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar una manca d'implementació i integració efectiva de la perspectiva de gènere en les decisions i polítiques municipals. Una gran part de les dones i dels homes amb tasques directives consideren que no s'estan impulsant polítiques d'igualtat de gènere a les seves àrees. A més, la majoria del personal directiu afirma que la perspectiva de gènere es té en compte rarament o poc en la fase de disseny de polítiques. També es constata la manca de creació d'informes d'impacte de gènere, la qual cosa limita la capacitat de prendre decisions informades. Això indica la necessitat de reforçar l'adopció d'una visió de gènere en la planificació i execució de les actuacions municipals.

Altrament, tot i que molts departaments recopilen dades desagregades per sexe/gènere, encara queda per incloure de forma efectiva les persones no binàries, una pràctica que encara no està ben arrelada, ja que només una minoria del personal directiu les utilitza regularment.

Finalment, se subratlla que, si bé a partir de 2024 s'han introduït noves condicions especials d'execució en matèria d'igualtat quant als contractes amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades, la seva supervisió és limitada, ja que es limita a l'aportació d'una Declaració Responsable. Aquest fet que revela la necessitat de reforçar mecanismes de verificació i assegurar una aplicació consistent de la perspectiva de gènere per part de les empreses que presten els seus serveis a la corporació local.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

Respecte dels objectius específics:

O.E.1. Promoure la igualtat de gènere en les polítiques municipals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe/gènere.

O.E.2. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació i gestió pública municipal.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.1. Promoure la igualtat de gènere en les polítiques municipals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe/gènere.

ACCIÓ 1. Elaboració d'informes d'impacte de gènere ex ante de qualsevol norma municipal i projectes i iniciatives municipals.

DESCRIPCIÓ

L'acció consisteix en l'elaboració d'informes d'impacte de gènere *ex ante*, és a dir, abans de l'aprovació de qualsevol normativa, projecte o iniciativa municipal dirigida a la ciutadania. Aquests informes tenen com a objectiu avaluar de manera preventiva com les polítiques i projectes municipals poden afectar de manera diferenciada dones, homes i altres identitats de gènere, garantint així que es tinguin en compte els possibles efectes desiguals i es prenguin mesures per corregir-los.

La implementació es preveu en fases: durant el primer any, la mesura s'aplicarà inicialment a l'àrea de Serveis a les Persones. A partir del segon any, l'acció s'estendrà a la resta d'àrees municipals per assegurar que totes les normatives i projectes futurs incorporin aquesta perspectiva transversalment. Això permetrà una adaptació gradual del personal i dels processos de treball, assegurant un canvi estructural a llarg termini cap a una gestió municipal més equitativa.

L'obligatorietat d'aquest informes haurà de ser aprovada formalment per òrgan municipal competent.

AGENTS

- **Responsables:** Responsables de totes les àrees municipals i consellers/es municipals.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada per acompanyament inicial (3.000 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'informes d'impacte ex ante (per àrea i departament de treball). • Nombre i percentatge de normes municipals, projectes i iniciatives municipals que han comptat amb un informe d'impacte ex ante (per àrea i departament de treball). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Informes d'impacte de gènere. • Normatives, projectes i iniciatives municipals posteriors als informes d'impacte de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que qualsevol norma municipal, projecte o iniciativa municipal inclou la perspectiva de gènere de forma transversal, en especial pel que fa al seu impacte sobre la ciutadania.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.1. Promoure la igualtat de gènere en les polítiques municipals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe/gènere.

ACCIÓ 2. Implementació de programari informàtic per a la recollida de dades desagregades per sexe/gènere.

DESCRIPCIÓ

Implementació de programaris informàtics que permetin la recollida, gestió i anàlisi de dades desagregades per sexe/gènere, garantint la plena inclusió de la variant no binària en tots els processos municipals. Això inclou enquestes, formularis i instàncies, entre altres, tant dirigides a la ciutadania com internes.

El sistema informàtic serà d'ús a totes les àrees municipals, i permetrà no només la recollida d'informació detallada, sinó també el seu ús per a l'elaboració d'informes i estudis que ajudin a dissenyar polítiques públiques més inclusives.

AGENTS

- **Responsables:** Servei de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions.
- **Hi intervenen:** Comissió Transversal, Comissió d'Igualtat i Agent d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Implementació del programari informàtic. • Cobertura d'usos: Percentatge d'àrees les quals les seves enquestes, formularis i instàncies utilitzen el nou sistema per recollir dades desagregades. • Nombre d'estudis i informes elaborats a partir de la informació recollida amb el nou programari (per àrea i departament de treball). • Nombre de persones treballadores municipals que treballen amb el nou programari de forma habitual (per gènere/sexe i per àrea i departament de treball). 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificació de la instal·lació i ús del programari. • Documentació interna: formularis, enquestes i instàncies i informes i estudis. • Registres de dades digital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que tot l'Ajuntament de Tarragona disposi d'un sistema informàtic que permeti la recollida de dades desagregades per sexe/gènere, incloent-hi la variant no binària, en tots els seus processos i totes les seves àrees i departaments.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.1. Promoure la igualtat de gènere en les polítiques municipals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe/gènere.

ACCIÓ 3. Elaboració de memòries de servei i projectes, normativa i planificacions municipals basades en dades desagregades per sexe/gènere.

DESCRIPCIÓ

Elaboració de memòries de serveis, projectes, normatives i planificacions municipals a partir de les dades desagregades per sexe/gènere que es recullin prèviament en totes les àrees municipals. Aquestes dades s'empraran per avaluar el grau d'equitat en l'accés als serveis, l'impacte diferencial de les polítiques, i per identificar possibles desigualtats estructurals. Conseqüentment, les memòries de serveis serviran com a eina clau per dissenyar i ajustar polítiques municipals que garanteixin i promoguin la igualtat de gènere de forma efectiva en tots els àmbits municipals.

A l'inici de cada any des de la Secretaria municipal s'hauria de recordar la obligatorietat d'aquest mesura a cadascuna de les persones responsables dels serveis municipals.

AGENTS

- **Responsables:** Responsables de cadascun dels serveis municipals.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat, Comissió Transversal i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de memòries anuals de serveis, projectes i normatives elaborades que utilitzen dades desagregades per sexe/gènere. • Nombre de serveis, projectes o normatives avaluats en termes d'impacte de gènere per identificar desigualtats estructurals. • Nombre de polítiques o serveis municipals que s'han modificat a partir de les dades identificades en les memòries. • Nombre i percentatge de normatives municipals futures que inclouen directrius derivades de les memòries per garantir la igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: memòries de serveis i projectes, i normatives municipals. • Registre de modificacions. • Actes de reunions sobre decisions preses en base a les dades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que les polítiques municipals promoguin i garanteixin la igualtat de gènere de forma efectiva en tots els àmbits municipals.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.2. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació i gestió pública municipal.

ACCIÓ 4. Elaboració i aprovació formal per òrgan competent d'un protocol municipal per a la incorporació, seguiment i verificació del compliment de les clàusules d'igualtat en els contractes públics, inclosos els contractes menors.

DESCRIPCIÓ

Elaboració i aprovació formal, per part de l'òrgan competent, d'un protocol municipal per incorporar, seguir i verificar el compliment de les clàusules d'igualtat de gènere en tots els contractes públics de l'Ajuntament de Tarragona, inclosos els contractes menors. Aquest protocol serà d'obligat compliment per a tot l'Ajuntament en totes les licitacions públiques i establirà criteris clars i específics per assegurar que les empreses contractistes apliquin mesures d'igualtat de gènere en la seva activitat, aicí com el compliment d'estàndards d'igualtat. A més, definirà un procés rigorós d'avaluació, seguiment i verificació.

El protocol serà desenvolupat per l'Agent d'Igualtat, la persona responsable de contractació, i la Comissió Transversal de Gènere, amb el suport d'assessorament per part d'especialistes en la matèria, si s'escau.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat, persona responsable de contractació i Comissió Transversal.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca o externalització del servei (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Document oficialment aprovat per l'òrgan competent. • Nombre i percentatge de contractes públics i contractes menors que incorporen clàusules d'igualtat de gènere. • Nombre d'avaluacions realitzades per verificar el compliment de les clàusules d'igualtat. • Nombre i percentatge d'empreses que donen compliment o no a les mesures d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: contractes públics i contractes menors. • Protocol. • Registre de dades sobre avaluacions de l'acompliment de les empreses contractades pel consistori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que l'ajuntament es posicioni com a referent en contractació pública amb perspectiva de gènere, contribuint a un canvi estructural cap a una major igualtat en el sector empresarial local. • Que les empreses licitadores es vegin motivades a implementar mesures d'igualtat de gènere en les seves operacions per poder competir en els processos de contractació pública.

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge d'empreses desestimades per incompliment de les clàusules d'igualtat. 		<ul style="list-style-type: none"> • Que l'ajuntament només es vinculi laboralment amb empreses que compleixen criteris d'igualtat.
--	--	--

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 una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat de l'Ajuntament de Tarragona 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.

L'anàlisi revela que, tot i els avenços aconseguits i el compromís explícit de la corporació local en l'ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge, sobretot pel que fa al lloc web de la corporació local, l'Ajuntament de Tarragona encara presenta diverses àrees de millora que cal abordar. Una de les mancances més significatives és la no renovació de la guia per a una comunicació inclusiva i no discriminatòria, prevista en el Pla d'Igualtat anterior (2020-2023). Aquesta absència contribueix a la manca de directrius clares en determinats departaments, dificultant la capacitació del personal sobre com adreçar-se de manera inclusiva i respectuosa amb les diverses identitats de gènere.

A més, s'identifica que un percentatge significatiu de dones treballadores i persones no binàries detecten elements sexistes dins l'organització, mentre que gairebé un terç del personal considera que no es fa un esforç clar per mostrar als grups d'interès el compromís de l'ajuntament amb un llenguatge no sexista ni discriminatori. A la Guàrdia Urbana, d'altra banda, els càrrecs de comandament destaquen la persistència de comportaments basats en estereotips de gènere, com les bromes i els acudits, especialment entre els comandaments, fet que posa de manifest la necessitat d'una formació i sensibilització més rigorosa i estructurada per garantir un entorn laboral inclusiu envers les dones, el col·lectiu LGBTI+ i d'altres.

Per tant, es proposen els següents objectius:

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

Així com específics:

O.E.1. Vetllar perquè la corporació local mantingui una comunicació corporativa inclusiva i no discriminatòria amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.

O.E.2. Generar consciència i canvi cultural en la plantilla municipal i el cos polític per eliminar actes comunicatius que perpetuen desigualtats de gènere.

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

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

O.E.1. Vetllar perquè la corporació local mantingui una comunicació corporativa inclusiva i no discriminatòria amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.

ACCIÓ 1. Elaboració i difusió d'una Guia per a una Comunicació Inclusiva des d'una perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

DESCRIPCIÓ

Elaboració i difusió d'una guia sobre comunicació inclusiva i no discriminatòria envers les dones i el col·lectiu LGBTI+, orientada a proporcionar directrius clares per garantir que el llenguatge utilitzat en l'ajuntament sigui inclusiu quant a la diversitat sexoafectiva i de gèneres. Aquesta guia ha de ser una eina clau per abordar les dificultats detectades, fent especial èmfasi en les persones no binàries.

A més d'incloure principis generals sobre com adoptar una comunicació respectuosa i inclusiva, la guia haurà de proporcionar exemples pràctics i recomanacions específiques per a cada departament. Això permetrà als equips integrar els coneixements adquirits en el seu treball diari de manera efectiva. Per facilitar-ne la implementació, es recomana que la guia inclogui tríptics o documents breus adaptats a les necessitats i funcions de cada àrea.

AGENTS

- **Responsables:** Comissió Transversal, Agent d'Igualtat i Tecnologies de la Informació i les Comunicacions.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca o externalització del servei (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la guia. • Nombre de còpies físiques distribuïdes (per departament i àrea de treball). • Publicació a la intranet de la guia. • Nombre i percentatge de documents oficials, comunicats i altres materials que compleixin amb els criteris de comunicació inclusiva establerts en la guia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Text complet de la Guia. • Documents oficials, comunicats i altres materials que incorporin les directrius de la guia. • Registre de còpies distribuïdes. • Verificació de la publicació a la intranet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que totes les persones treballadores de l'organització disposin de les eines per aplicar de forma efectiva una comunicació inclusiva i respectuosa. • Que l'ajuntament es projecti com una institució exemplar en l'ús d'un llenguatge inclusiu.

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

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

O.E.1. Vetllar perquè la corporació local mantingui una comunicació corporativa inclusiva i no discriminatòria amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.

ACCIÓ 2. Revisió i adequació de la documentació municipal per garantir una documentació inclusiva.

DESCRIPCIÓ

Dur a terme una auditoria del llenguatge i la comunicació exhaustiva que revisi i ajusti tota la documentació de l'Ajuntament de Tarragona, assegurant que tant les comunicacions internes com externes utilitzin un llenguatge inclusiu i no discriminatori. Aquesta revisió cobrirà documents oficials interns com formularis, cartes i actes, així com materials de comunicació externa, incloent mitjans de comunicació, publicitat i comunicats institucionals. L'objectiu és garantir que tots els materials reflecteixin un missatge respectuós i inclusiu cap a tothom, independentment del gènere. Aquesta acció assegurarà que totes les àrees municipals mantinguin una coherència en la seva pràctica lingüística, promovent la igualtat i evitant estereotips o discriminacions.

La revisió inclourà un document final de recomanacions d'acord amb els resultats de la diagnosi.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de Polítiques d'Igualtat, responsables de totes les àrees municipals i consellers/es de cadascuna de les àrees municipals.
- **Hi intervenen:** Servei de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions, Agent d'igualtat, Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament i ciutadania, en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada (3.500 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un informe final que reculli els resultats de l'auditoria del llenguatge i les recomanacions. • Nombre i percentatge de documents revisats (per departament i àrea). • Nombre i percentatge de documents revisats amb correccions aplicades (per departament i àrea). 	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un informe auditor de llenguatge. • Registre de documentació revisada i registre de documentació corregida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que tota la documentació oficial de l'Ajuntament reflecteixi un llenguatge respectuós amb la diversitat de gènere i eviti discriminacions o estereotips.

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

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

O.E.2. Generar consciència i canvi cultural en la plantilla municipal i el cos polític per eliminar actes comunicatius que perpetuen desigualtats de gènere.

ACCIÓ 3. Sensibilització en sessions participatives sobre actes comunicatius i altres comportaments que perpetuen estereotips de gènere i discriminació.

DESCRIPCIÓ

Organització de sessions participatives de sensibilització adreçades a tot el personal de l'Ajuntament de Tarragona, incloent-hi el cos polític, els càrrecs de comandament i la Guàrdia Urbana, amb l'objectiu de conscienciar sobre l'impacte de les bromes, acudits i altres comportaments que perpetuen estereotips de gènere o afavoreixen qualsevol tipus de discriminació. Aquestes sessions tindran com a finalitat proporcionar a les persones treballadores les eines i els coneixements necessaris per identificar els límits de l'humor dins d'un marc de comunicació respectuosa, inclusiva i no discriminatòria.

Així es pretén garantir que el llenguatge utilitzat no contribueixi a la reproducció d'estereotips ni a la normalització de comportaments discriminatoris en l'entorn laboral.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de Polítiques d'Igualtat i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió Transversal, Agent d'igualtat i Comissió d'igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Externalització del servei (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions organitzades (per data i hora i per nombre i percentatge de participants, alhora per sexe/gènere, i per departament i àrea). • Seguiment de possibles queixes o incidents relacionats amb el llenguatge discriminatori post-acció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registre intern d'assistència: llistes de control o registres d'assistència. • Observació i seguiment de conductes: informes de RRHH o de la Comissió d'Igualtat sobre possibles queixes o canvis detectats en el comportament comunicatiu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que el personal municipal es conscienciï sobre la importància del llenguatge no discriminatori i els límits de l'humor en l'entorn laboral. • Que s'erradiquin els comentaris, acudits i comportaments que perpetuïn estereotips de gènere o altres formes de discriminació.

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.

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 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 de Tarragona, 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 la corporació local per fer una anàlisi d'aquest àmbit ha tingut en compte dues vessants: la representació de plantilla i la representació sindical.

Després de l'anàlisi, s'ha constatat que, tot i que el nombre total de dones a l'organització és superior, la proporció d'homes en relació amb el total de treballadors en els grups professionals superiors (A1) és més elevada que la de dones, evidenciant una tendència a la segregació vertical. A més, es detecta una major antiguitat entre els homes i una clara divisió en llocs de treball masculinitzats o feminitzats. Per exemple, la Guàrdia Urbana compta amb un 87% d'homes, mentre que llocs com Auxiliar administratiu/va o C1-docent estan fortament feminitzats. Davant d'aquest fet, és rellevant destacar que l'Ajuntament no ha implementat les accions previstes en el Pla d'Igualtat anterior (2020-2023) per fomentar la igualtat de gènere en àrees segregades, fet que és percebut per una part important de la plantilla com una manca d'esforços per assolir la paritat.

Per tot això, es proposa el següent objectiu general:

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

Així com específics:

O.E.1. Garantir processos selectius justos i equitatius, lliures de biaixos de gènere, mitjançant la implementació de la perspectiva de gènere en totes les fases de selecció i avaluació.

O.E.2. Augmentar la presència i participació de dones en el cos de la Guàrdia Urbana, tant en posicions operatives com en càrrecs de representació i negociació, per aconseguir una major paritat de gènere.

O.E.3. Garantir una presa de decisions inclusiva i equilibrada entre gèneres en la representació sindical.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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

O.E.1. Garantir processos selectius justos i equitatius, lliures de biaixos de gènere, mitjançant la implementació de la perspectiva de gènere en totes les fases de selecció i avaluació.

ACCIÓ 1. Revisió integral dels processos selectius, criteris i barems de selecció, i implementació transversal de la perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Realitzar un estudi detallat de les candidatures i les persones seleccionades en les convocatòries de llocs de treball per a col·lectius i cossos amb baixa presència de dones. També inclou els llocs de comandament i altres posicions cobertes per sistemes de lliure designació i concurs específic de selecció. L'anàlisi es durà a terme mitjançant la desagregació de les dades per sexe i edat, amb l'objectiu d'identificar les causes que podrien estar impeding una presència paritària i equitativa d'homes i dones en totes les categories i llocs de comandament de l'organització.

Així, es durà a terme una revisió sistemàtica dels requisits, criteris i mètodes utilitzats en cada procés de selecció per garantir que no hi hagi biaixos de gènere o altres formes de discriminació que puguin afectar la igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció dins l'organització. Aquesta revisió també inclourà les preguntes plantejades durant les entrevistes, així com altres criteris de selecció que puguin tenir un component subjectiu.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament, en especial, les dones, i persones que vulguin incorporar-s'hi.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de dones candidates seleccionades en llocs de treball amb baixa presència de dones. • Nombre i percentatge de dones candidates i seleccionades en llocs de comandament. • Identificació i percentatge de processos selectius revisats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Bases de dades i registres de RRHH amb dades sobre candidatures, seleccions i promocions. • Registres dels processos de selecció. • Actes de constitució dels tribunals de selecció dels diferents processos selectius. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augment de la presència femenina en llocs de treball, cossos i categories masculinitzades i de comandament. • Eliminació de barreres estructurals que limiten la presència de dones en llocs clau dins de l'organització.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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

O.E.1. Garantir processos selectius justos i equitatius, lliures de biaixos de gènere, mitjançant la implementació de la perspectiva de gènere en totes les fases de selecció i avaluació.

ACCIÓ 2. Elaboració d'una Guia d'orientacions amb perspectiva de gènere accessible per al personal de RRHH i òrgans/professionals avaluadors/res.

DESCRIPCIÓ

Crear una guia d'orientacions amb perspectiva de gènere, que estarà accessible per al personal de Recursos Humans, avaluadors i qualsevol persona implicada en els processos selectius. La guia proporcionarà eines clares per promoure la igualtat de gènere en cada etapa del procés de selecció i serà una eina clau per assegurar que es compren com fomentar la paritat i eliminar els biaixos.

La guia inclourà recomanacions sobre com redactar ofertes laborals inclusives, garantint un llenguatge neutre i evitant estereotips que puguin desincentivar la participació femenina. També es farà èmfasi en la importància de la diversitat en la composició dels equips de selecció, per tal d'assegurar que les avaluacions siguin equilibrades i imparcials.

A més, s'oferiran pautes per conduir entrevistes de manera inclusiva, assegurant que les preguntes i la conducta no perpetuïn estereotips de gènere. Finalment, es proporcionarà orientació sobre com avaluar objectivament les competències dels individus candidats i establir mecanismes de seguiment per garantir que es compleixin els objectius d'igualtat de gènere en el procés de selecció.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.
- **Hi intervenen:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada per acompanyament (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la guia. • Nombre de còpies físiques distribuïdes (per departament i àrea de treball). • Publicació a la intranet de la guia. • Nombre i percentatge de processos selectius que incorporen les directrius de la guia (per àrea i departament). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Text complet de la guia. • Registre de processos selectius que incorporen les directrius de la guia. • Registre de còpies distribuïdes. • Verificació de la publicació a la intranet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitació dels tribunals de selecció amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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

O.E.2. Augmentar la presència i participació de dones en el cos de la Guàrdia Urbana, tant en posicions operatives com en càrrecs de representació i negociació, per aconseguir una major paritat de gènere.

ACCIÓ 3. Establiment d'accions de mobilitat interna per crear "llocs de treball sense gènere" dins del cos de la Guàrdia Urbana.

DESCRIPCIÓ

Establir accions de mobilitat interna que promoguin una redistribució equilibrada de les tasques entre tots els i les agents, evitant la segregació de gènere quant a la dedicació exclusiva d'un gènere a un únic àmbit de treball, com poden ser l'administració, el trànsit, els controls o la seguretat ciutadana, entre d'altres.

Una de les mesures clau ha de ser la composició aleatòria de patrulles, que garantirà una rotació constant dels i les agents en els diferents àmbits operatius. Això permetrà que totes les persones membres del cos tinguin l'oportunitat d'adquirir experiència en diverses funcions, evitant la feminització o masculinització de determinades àrees de treball.

Des de la Guàrdia Urbana es presentaran a la Comissió d'Igualtat les mesures concretes a l'inici de cada any, així com un informe d'avaluació al final de cada any.

AGENTS

- **Responsables:** Comandaments de la Guàrdia Urbana.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal del cos de la Guàrdia Urbana.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de patrulles/distribució de tasques amb composició mixta. • Percentatge d'agents per sexe/gènere, que han estat assignats/des a diferents àmbits de treball al llarg de l'any. • Existència dels informes anuals presentats i contrast del nivell d'execució de les mesures proposades a la Comissió d'Igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: informes de mesures proposades i informes anuals d'avaluació. • Registres de composició de patrulles i d'assignació a diferents àmbits de treball. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimitzar la segregació horitzontal, garantint una distribució equilibrada de les funcions entre agents de diferents gèneres, evitant que determinats àmbits siguin percebuts com masculins o femenins. • Fomentar que tots els i les agents tinguin l'oportunitat d'adquirir experiència en diverses funcions operatives, independentment del seu gènere i garantir les mateixes oportunitats de desenvolupament professional.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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

O.E.2. Augmentar la presència i participació de dones en el cos de la Guàrdia Urbana, tant en posicions operatives com en càrrecs de representació i negociació, per aconseguir una major paritat de gènere.

ACCIÓ 4. Incentivació de la incorporació de dones dins del cos de la Guàrdia Urbana.

DESCRIPCIÓ

Elaborar un pla d'incentivació la incorporació de dones en el cos de la Guàrdia Urbana, que inclogui les accions detallades a continuació. En primer lloc, es duran a terme campanyes de sensibilització dirigida a promoure la participació de dones en el cos de la Guàrdia Urbana, tradicionalment masculinitzat. Aquestes campanyes se centraran en eliminar estereotips, mostrant exemples de dones agents en diferents funcions del cos i posant en relleu les oportunitats de carrera i creixement professional que ofereix el cos. Altrament, es desenvoluparan iniciatives per tal de mostrar i destacar els èxits i les contribucions de les dones agents per mitjà de comunicacions oficials, etc. També es desenvoluparan campanyes que incentivin les dones a participar en representacions sindicals i càrrecs de responsabilitat.

En segon lloc, es vetllarà per la paritat en els tribunals de selecció interns, assegurant la presència equilibrada d'homes i dones en els tribunals de selecció que supervisen els processos d'admissió de nous i noves membres en el cos de la Guàrdia Urbana.

En tercer lloc, es durà a terme una anàlisi continuada de bases i proves de selecció dels processos selectius, amb l'objectiu d'identificar i eliminar possibles barreres que puguin dificultar l'accés de les dones al cos de la Guàrdia Urbana.

AGENTS

- **Responsables:** Comandaments de la Guàrdia Urbana, Servei de Desenvolupament de persones i formació i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal del cos de la Guàrdia Urbana i dones de la ciutadania que s'hi vulguin incorporar.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Identificació i nombre de campanyes de sensibilització realitzades (per nombre i percentatge de participants, alhora per sexe/gènere, i per departament i àrea). • Increment en el percentatge de candidates femenines en els processos 	<ul style="list-style-type: none"> • Registres de compareixences oficials: Documentació i registres sobre la participació de dones en esdeveniments públics i comunicats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la reducció dels estereotips de gènere associats amb la Guàrdia Urbana i fomentar una imatge més igualitària del cos.

<p>de selecció abans i després de la implementació de les campanyes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de tribunals de selecció del cos de la Guàrdia Urbana amb composició paritària (amb interseccionalitat de dades). • Nombre d'incorporacions de dones al cos de la Guàrdia Urbana i comparativa amb anys anteriors. • Percentatge de contingut dedicat a dones agents en comunicats, informes, i xarxes socials. • Percentatge de dones en càrrecs sindicals comparat amb anys anteriors. • Nombre de dones representades en compareixences oficials i comparació respecte el percentatge masculí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registres dels tribunals de selecció del cos de la Guàrdia Urbana. • Registre i anàlisi de comunicats i materials de premsa: Revisió periòdica dels materials de comunicació. • Dades de representació sindical: Informes sobre la composició del sindicat i les eleccions a càrrecs sindicals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir més oportunitats a les dones per ocupar rols destacats tant a nivell operatiu com sindical, promovent un ambient laboral més inclusiu i equitatiu.
---	---	---

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

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

O.E.3. Garantir una presa de decisions inclusiva i equilibrada entre gèneres en la representació sindical.

ACCIÓ 5. Assoliment d'una representació paritària en els òrgans de representació, negociació i/o participació.

DESCRIPCIÓ

Assolir una representació paritària entre homes i dones en els òrgans de representació, negociació i participació, tant per part de les organitzacions sindicals com de l'Administració. Per garantir aquesta equitat, es proposa que aquesta mesura quedi recollida expressament en els Pactes de drets sindicals i de participació, així com en els Reglaments de funcionament de les diferents meses, òrgans i comissions.

Mitjançant aquesta acció, es pretén assegurar que les decisions preses en espais de diàleg social i negociació reflecteixin una perspectiva inclusiva i equilibrada, que representi de manera justa totes les persones treballadores. A més, l'objectiu és fomentar la participació activa de les dones en les estructures de presa de decisions, promovent així una major igualtat d'oportunitats dins del marc institucional i sindical.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.
- **Hi intervenen:** Responsables de cadascun dels serveis municipal i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament, en especial, les dones, i persones que vulguin incorporar-s'hi.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge d'homes i dones en els òrgans de representació, negociació i participació. • Nombre de modificacions introduïdes en els pactes de drets sindicals i reglaments de funcionament. • Identificació i percentatge de comissions i meses amb una composició paritària. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: registres de composició d'òrgans de representació, negociació i participació. • Pactes de drets sindicals i reglaments de funcionament. • Actes de reunions i sessions de negociació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la participació de les dones en les estructures de presa de decisions, promovent una major implicació i influència en els processos de negociació i representació sindical.

Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva

La participació de les dones al mercat de treball és un fet normalitzat a la gran majoria de països de la Unió europea, però cal tenir en compte que aquesta participació no s'ha produït, ni molt menys, de manera igualitària.

La divisió i assignació de rols diferenciats en funció del sexe i/o gènere d'una persona permeten perpetuar aquestes desigualtats entre dones i homes en les seves relacions al mercat laboral. Aquests estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge.

Les organitzacions han de garantir que totes les seves persones treballadores reben un tracte igualitari en les condicions del seu lloc de treball i igualtat retributiva, sense que en cap cas es produeixi una discriminació per raó de sexe i/o gènere, directa o indirecta.

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 de l'Ajuntament de Tarragona

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats ha tingut en compte les següents vessants: les condicions contractuals i les retribucions.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- Els homes tendeixen a tenir una major antiguitat que les dones. Més concretament, hi ha una major proporció d'homes amb una antiguitat superior a 30 anys, la qual cosa pot estar relacionada amb una tendència històrica a la masculinització de la corporació local.
- Tot i que es tracta d'un nombre reduït de persones, algunes persones treballadores consideren que el seu gènere influeix en les seves retribucions, així com pensen que existeixen discrepàncies salarials basades en el gènere. Algunes consideren que hi ha discrepàncies en l'aplicació de les retribucions, sobretot pel que fa en complements com el de productivitat i disponibilitat.
- La bretxa salarial identificada en favor dels homes, es deu a que les dones, que representen el 57% de la plantilla, tendeixen a ocupar llocs de treball amb retribucions inferiors comparades amb els llocs ocupats majoritàriament per homes. Aquesta desigualtat es deu a una tendència a la segregació horitzontal i vertical, amb una feminització en llocs de treball amb salaris inferiors i una masculinització en llocs amb salaris més alts i càrrecs de lideratge.
- L'Ajuntament de Tarragona no compta amb l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere.

Cal esmentar que l'Auditoria Retributiva s'ha analitzat a partir de les eines establertes, d'una banda, per part del *Ministerio de Igualdad* (enllaç: [Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](https://herramientaspara.laigualdad.es/)) i, de l'altra, per part de la Generalitat de Catalunya (enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>).

I és per això, que es proposen els següents objectius generals:

O.G.1. Garantir la igualtat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament.

Així com específics:

O.E.1. Fomentar polítiques laborals inclusives per a l'erradicació de qualsevol desigualtat en les condicions laborals.

O.E.2. Garantir una valoració equitativa dels llocs de treball que integri la perspectiva de gènere, assegurant que les responsabilitats i compensacions reflecteixin la igualtat d'oportunitats per a totes les persones treballadores.

ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL

O.G.1. Garantir la igualtat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament.

O.E.1. Fomentar polítiques laborals inclusives per a l'erradicació de qualsevol desigualtat en les condicions laborals.

ACCIÓ 1. Elaboració d'una enquesta anual de satisfacció laboral amb perspectiva interseccional.

DESCRIPCIÓ

Elaborar una enquesta de satisfacció laboral amb periodicitat anual, que reculli les opinions i percepcions de les persones treballadores sobre les seves condicions de treball, horaris i retribucions, tot integrant la perspectiva interseccional. Aquesta acció busca identificar possibles desigualtats o discriminacions basades en factors com el gènere, l'edat, l'ètnia, la discapacitat o altres circumstàncies personals que puguin influir en la seva experiència laboral.

L'enquesta es durà a terme amb la col·laboració de departaments com Recursos Humans.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Comissió Transversal, Agent d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència i distribució de l'enquesta. • Percentatge de persones enquestades (per sexe/gènere, i per departament i àrea de treball). • Nivell de satisfacció global (anual) i comparació dels nivells entre els diferents anys. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enquesta electrònica. • Platafòrma de gestió de dades i anàlisi estadística. • Informe de resultats anuals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposar de la informació per abordar, si escau, discriminacions que afecten certs grups. • Obtenir una base sòlida per dissenyar polítiques i accions municipals que promoguin la igualtat de condicions laborals entre les persones treballadores.

ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL

O.G.1. Garantir la igualtat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament.

O.E.2. Garantir una valoració equitativa dels llocs de treball que integri la perspectiva de gènere, assegurant que les responsabilitats i compensacions reflecteixin la igualtat d'oportunitats per a totes les persones treballadores.

ACCIÓ 2. Elaboració i aprovació de la relació de llocs de treball valorada amb perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Elaboració i aprovació d'una relació de llocs de treball valorada amb perspectiva de gènere, donant compliment al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

L'acció té com a finalitat revisar els criteris de valoració dels llocs de treball dins l'organització.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de recursos Humans.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Comissió Transversal, Agent d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada per acompanyament (15.000 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la RLT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: RLT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'existència i el coneixement d'un sistema de valoració just i equitatiu.

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'aquesta anàlisi, s'ha detectat el següent:

En primer lloc, se subratlla que les accions destinades en el Pla d'Igualtat anterior (2020-2023), destinades a millorar la visibilitat dels principis d'igualtat en els processos de selecció i a revisar proves i criteris des de la perspectiva de gènere no binari, no es van implementar. Altrament, pel que fa a les bases generals dels processos de selecció, aquestes estableixen que més de la meitat de les persones membres del tribunal han de tenir coneixements adequats al sector del lloc de treball, però no es menciona cap requisit de formació en igualtat de gènere, ni s'ha incorporat la valoració d'aquesta formació específica en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics. De la mateixa forma, i malgrat alguns avanços en els processos selectius durant el 2023, la incorporació de formació en matèria d'igualtat de gènere no és encara un criteri sistemàtic en totes les convocatòries. Això és així perquè ha variabilitat en la inclusió de continguts sobre igualtat de gènere en els temaris, amb algunes convocatòries que els inclouen i altres que no.

Finalment, quant a les percepcions de les persones treballadores, s'observa que algunes persones consideren que els horaris de les formacions limiten l'accés de les persones amb responsabilitats familiars. A més, un percentatge petit de la plantilla enquestada considera que un home té més probabilitats de promocionar-se amb la mateixa qualificació que una dona.

Per aquest motiu, es proposen els següent objectiu general:

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

Respecte dels objectius específics són els següents:

O.E.1. Garantir que els recursos i les oportunitats de desenvolupament estiguin a l'abast de totes les persones treballadores, promovent així un creixement professional inclusiu i equitatiu.

O.E.2. Garantir la implementació de pràctiques de selecció i promoció inclusives que fomentin la igualtat en els processos d'avaluació quant al personal responsable.

O.E.3. Fomentar una cultura que reconegui i valori la formació en matèria de gènere com aspecte essencial per al desenvolupament professional de les persones treballadores.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

O.E.1. Garantir que els recursos i les oportunitats de desenvolupament estiguin a l'abast de totes les persones treballadores, promovent així un creixement professional inclusiu i equitatiu.

ACCIÓ 1. Elaboració d'un Pla de Formació anual en Igualtat de Gènere i d'Oportunitats per abastir un nombre més gran de persones, en especial els homes.

DESCRIPCIÓ

Establir de un pla de formació anual obligatori per tota la plantilla municipal sobre igualtat de gènere i d'oportunitats. L'objectiu és garantir que un nombre ampli de persones, amb especial atenció als homes, rebi aquesta formació per incrementar la sensibilització i el coneixement sobre qüestions d'igualtat. Per aconseguir-ho, es crearà un pla de formació anual que inclogui continguts específics adaptats a les diferents àrees de treball i necessitats concretes de les persones treballadores. Aquest pla de formació serà integrat al Pla de formació anual impulsat pel departament de recursos humans (RRHH), amb el suport i coordinació de l'Agent d'Igualtat, assegurant que es cobreixin adequadament les necessitats formatives de la plantilla.

Aquest pla de formació haurà d'incloure **formació en lideratge des de la perspectiva de gènere per a comandaments i els i les consellers municipals**. L'objectiu és capacitar comandaments i consellers amb eines per aplicar la perspectiva de gènere en la presa de decisions, involucrant activament els homes com a agents de canvi per promoure la igualtat.

Posteriorment, s'elaboraran enquestes de satisfacció al personal de l'Ajuntament de Tarragona per tal de mesurar l'impacte de la formació.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (6.000 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Creació del Pla de Formació. • Nombre i percentatge de persones de la plantilla formades (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). • Integració de la formació en el Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Tarragona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de formació obligatori, amb continguts i calendari establert. • Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. • Enquestes de feedback: recollida i anàlisi dels 	<ul style="list-style-type: none"> • Que la major part de la plantilla municipal, amb especial èmfasi sobre la participació masculina, hagi completat la formació, capacitant i sensibilitzant la plantilla en matèria d'igualtat. • Que els continguts del pla estiguin adaptats a les

<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants en les formacions (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). • Enquestes de satisfacció realitzades. • Nombre i percentatge de persones enquestades (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). 	<p>resultats de les enquestes de satisfacció.</p>	<p>diverses necessitats dels diferents àmbits laborals dins de l'Ajuntament.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canvis positius observables en les pràctiques de presa de decisions i lideratge dins de l'organització, amb una major aplicació de la perspectiva de gènere.
---	---	---

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

O.E.1. Garantir que els recursos i les oportunitats de desenvolupament estiguin a l'abast de totes les persones treballadores, promovent així un creixement professional inclusiu i equitatiu.

ACCIÓ 2. Desenvolupament d'un Pla de Carrera Professional inclusiu.

DESCRIPCIÓ

Elaborar un Pla de Carrera Professional inclusiu que promogui el desenvolupament equitatiu de les carreres laborals dins de l'organització, amb un enfocament especial en la igualtat de gènere i la interseccionalitat. Aquest pla establirà un marc clar per al creixement i la promoció professional de totes les persones treballadores, sent que inclourà la definició de les competències i requisits necessaris per a l'avançament en cada nivell de la carrera, així com les oportunitats de formació i mentoria disponibles.

AGENTS

- **Responsables:** Servei de Desenvolupament de persones i formació i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió Transversal i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Pla de Carrera Professional. • Nombre i percentatge de persones que accedeixen al Pla (per sexe/gènere i per departament i àrea). • Número i percentatge de persones que accedeixen al Pla i que experimenten un avançament professional (per sexe/gènere i per departament i àrea). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de Carrera Professional. • Registres de participació en el Pla. • Dades de promocions i avançaments professionals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que totes les persones treballadores coneguin i tinguin igual accés a oportunitats de creixement professional. • Assegurar que les promocions siguin equitatives i reflecteixin una representació justa de gènere i diversitat en els llocs de responsabilitat.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

O.E.2. Garantir la implementació de pràctiques de selecció i promoció inclusives que fomentin la igualtat en els processos d'avaluació quant al personal responsable.

ACCIÓ 3. Garantia de la representació paritària i interseccional en tribunals i comissions d'avaluació.

DESCRIPCIÓ

Assegurar una representació paritària i interseccional en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball, amb un enfocament especial en la composició de tribunals i comissions d'avaluació, així com en la representació sindical implicada en aquests processos. Es vetllarà perquè els tribunals de selecció siguin equilibrats en termes de sexe i altres dimensions de diversitat, garantint que les dones i els homes estiguin representats de manera equitativa en totes les posicions, incloent presidència, secretaria i vocalies.

Es realitzarà un seguiment continuat d'aquesta representació mitjançant informes anuals que analitzaran la composició dels tribunals i comissions, amb especial atenció a les diferències actuals, com la major presència de dones en posicions de suplents i d'homes en posicions titulars.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de tribunals de selecció amb composició paritària (amb interseccionalitat de dades). • Nombre i percentatge de dones i homes en posicions de titulars, presidència i secretaria. • Existència d'informes anuals. • Nombre de recomanacions o accions correctives implementades per a millorar la paritat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: registres de composició de tribunals i comissions d'avaluació. • Informes anuals de seguiment i motius d'impossibilitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar una distribució equilibrada de sexe i diversitat en tots els tribunals i comissions, millorant la representació paritària i interseccional. • Augmentar la presència de dones en posicions de lideratge i reduir les desigualtats observades actualment en les posicions de titulars i presidència.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

O.E.2. Garantir la implementació de pràctiques de selecció i promoció inclusives que fomentin la igualtat en els processos d'avaluació quant al personal responsable.

ACCIÓ 4. Implementació de requisits de formació en igualtat de gènere per a membres de tribunals de selecció.

DESCRIPCIÓ

Establir requisits obligatoris de formació en igualtat de gènere per a totes les persones membres dels tribunals de selecció i avaluació. Actualment, les bases generals dels processos de selecció només exigeixen que més de la meitat dels membres dels tribunals tinguin coneixements adequats al sector del lloc de treball, sense exigir formació específica en matèria d'igualtat de gènere. Aquesta acció pretén garantir que totes les persones membres dels tribunals estiguin formats en aspectes generals i específics relacionats amb la igualtat de gènere, assegurant que els processos de selecció i avaluació es realitzin amb una perspectiva justa i equitativa.

La formació inclourà aspectes generals sobre igualtat de gènere, així com formació específica sobre les pràctiques de selecció que poden influir en la representativitat i la igualtat d'oportunitats.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de selecció de persones i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Membres dels tribunals de selecció i personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de requisits obligatoris de formació en les bases generals dels processos de selecció. • Nombre i percentatge de membres de tribunals amb formació en igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registres de certificacions i de formacions en igualtat de gènere completades. • Documentació interna: Bases generals dels processos de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la competència dels membres dels tribunals per reconèixer i mitigar biaixos de gènere durant els processos de selecció.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional, assegurant que les polítiques i pràctiques de selecció, promoció i formació siguin inclusives i equitatives per a tot el personal.

O.E.3. Fomentar una cultura que reconegui i valori la formació en matèria de gènere com aspecte essencial per al desenvolupament professional de les persones treballadores.

ACCIÓ 5. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.

DESCRIPCIÓ

Incorporar la valoració de la formació específica en matèria d'igualtat de gènere com a criteri de puntuació en els processos selectius per a llocs de treball. Fins ara, la formació en igualtat de gènere no ha estat considerada en la valoració dels mèrits acadèmics, tot i que alguns processos selectius de l'Ajuntament de Tarragona inclouen temari relatiu a la igualtat de gènere mentre que altres no.

L'objectiu és garantir que la formació en igualtat de gènere sigui reconeguda i valorada en els processos de selecció, promovent així una major consciència i capacitat en temes d'igualtat entre les persones candidates.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de selecció de persones i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat, Agent d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Identificació i percentatge de processos selectius que inclouen la formació en igualtat de gènere com a criteri de puntuació. • Nombre de candidats i candidates que han obtingut puntuació addicional per formació en igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Bases i temaris de processos selectius que inclouen criteris de puntuació. • Registres de persones candidates en processos selectius. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que la formació en igualtat de gènere sigui un factor valorat en el procés de selecció. • Assegurar que tots els processos de selecció tinguin en compte la formació en igualtat de gènere, establint un estàndard igualitari en tota l'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 tota mena 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 fomenta l'Ajuntament de Tarragona per garantir l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats ha fet una anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures i de la seva difusió.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha pogut detectar que no s'han identificat mesures específiques per a la protecció de la intimitat en l'entorn digital ni per a la desconexió laboral. A més, a partir de les percepcions de les persones entrevistades, es recull que, en alguns casos, la situació actual impedeix la desconexió digital, allargant la jornada laboral de 35 hores, especialment per al personal de comandament.

Quant a la difusió de les mesures de conciliació, l'Ajuntament es limita a la disponibilitat de la documentació interna a la intranet, sense realitzar accions concretes per promoure-les activament. De la mateixa forma, aproximadament la meitat de la plantilla considera que l'Ajuntament hauria d'aplicar més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral, així com una minoria de la plantilla creu que hi ha persones de gènere contrari que reben més facilitats laborals per combinar responsabilitats familiars i laborals.

Finalment, es deteta un cert decontentament entre la plantilla pel que fa a la burocratització del procés de sol·licitud de mesures de conciliació, com el teletreball, que es considera llarg i costós. També s'han assenyalat greuges comparatius entre diferents departaments a causa de la manca de facilitats proporcionades. A més, hi ha una demanda per ampliar els supòsits de les mesures de conciliació perquè no només estiguin vinculades a la cura de menors.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Tarragona, així com la sensibilització sobre la seva importància.

Respecte de l'objectiu específic:

O.E.1. Fomentar una comprensió profunda de l'androcentrisme i la cultura de temps i cures entre el personal polític i comandaments, integrant els homes com a agents de canvi.

O.E.2. Establir eines i protocols específics i concisos que facilitin a les persones treballadores l'exercici corresponsable de la vida labora, personal i familiar.

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

O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Tarragona, així com la sensibilització sobre la seva importància.

O.E.1. Fomentar una comprensió profunda de l'androcentrisme i la cultura de temps i cures entre el personal polític i comandaments, integrant els homes com a agents de canvi.

ACCIÓ 1. Formació en androcentrisme i cultura de temps i cures per a personal polític i comandaments.

DESCRIPCIÓ

Organitzar i implementar sessions de formació dirigides al personal polític i als comandaments de l'Administració local sobre l'androcentrisme i la cultura de temps i cures, amb l'objectiu de millorar l'eficàcia i l'eficiència en la gestió administrativa. Aquestes sessions de formació se centraran en com les perspectives androcentriques poden afectar les decisions i polítiques, així com en la importància de reconèixer i integrar les necessitats de cures i la gestió del temps en les estratègies organitzatives. La formació inclourà l'anàlisi de com aquests elements poden influir en la creació d'un entorn de treball més inclusiu i equilibrat, i com poden contribuir a una millor eficàcia en les operacions administratives.

Aquestes formacions han d'incloure's en el Pla de Formació Anual.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal polític i comandaments de l'Ajuntament de Tarragona.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (2.000 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de persones de la plantilla formades (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). • Integració de la formació en el Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Tarragona. • Nombre de participants en les formacions (per sexe/gènere, per àrea i departament i per càrrec/lloc de treball). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de formació obligatori, amb continguts i calendari establert. • Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la comprensió del personal polític i comandaments sobre com l'androcentrisme i la cultura de temps i cures poden afectar l'eficàcia administrativa i la inclusió. • Aplicar els coneixements adquirits per ajustar les polítiques i pràctiques municipals, promovent un entorn de treball que respecti i promogui les necessitats de cures i la gestió del temps.

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

O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Tarragona, així com la sensibilització sobre la seva importància.

O.E.1. Fomentar una comprensió profunda de l'androcentrisme i la cultura de temps i cures entre el personal polític i comandaments, integrant els homes com a agents de canvi.

ACCIÓ 2. Promoció de la corresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal.

DESCRIPCIÓ

Organitzar i implementar campanyes de sensibilització amb l'objectiu d'educar i motivar els empleats a compartir de manera equitativa les responsabilitats de cura, trencant amb rols tradicionals i fomentant una cultura de igualtat. Cada any, es realitzarà un mínim d'una campanya que utilitzarà diversos canals i formats de comunicació, com ara xerrades, tallers, material informatiu i publicitat interna, per arribar de manera efectiva a tot el personal municipal.

Les campanyes estaran dissenyades per sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat en les tasques de cura i presentar estratègies concretes per a la seva implementació en el dia a dia. A través d'aquestes accions, es buscarà no només informar, sinó també inspirar un canvi cultural, incorporant els homes com a agents de canvi.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de Polítiques d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament, en especial, els homes.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i material (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de documents i materials oficials que certifiquin la creació i implementació de diverses campanyes. • Nombre de campanyes impulsades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: documentació oficial i informes d'implementació de les campanyes. • Accions comunicatives a la intranet i recursos de cartelleria emprats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la comprensió entre el personal municipal, en especial els homes, sobre la necessitat de compartir responsabilitats de cura de manera equitativa.

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

O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Tarragona, així com la sensibilització sobre la seva importància.

O.E.2. Establir eines i protocols específics i concisos que facilitin a les persones treballadores l'exercici corresponsable de la vida laboral, personal i familiar.

ACCIÓ 3. Elaboració d'una Guia de permisos i llicències per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

DESCRIPCIÓ

Desenvolupar una Guia completa que detalli els drets, requisits, i protocols associats amb els permisos, llicències i altres mesures relatives a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral dins de l'Ajuntament. Aquesta guia proporcionarà una explicació clara i exhaustiva dels drets disponibles per al personal, incloent permisos per cura de familiars, maternitat, paternitat, i altres situacions personals. A més, establirà els requisits necessaris per sol·licitar aquests drets, els procediments d'atorgament, les persones responsables de cada procés, el circuit establert per a l'aprovació i els terminis associats.

La Guia serà difosa a través de diversos canals, incloent la Intranet municipal, correu electrònic i, quan sigui aplicable, en el Pla d'acollida per a les noves persones empleades.

AGENTS

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència de la Guia. • Identificació i nombre de canals utilitzats per a difondre la Guia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Text complet de la Guia. • Registres sobre els canals utilitzats per difondre la Guia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que tot el personal estigui ben informat sobre els drets relacionats amb millorar l'aplicació dels drets de vida personal, familiar i laboral.

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

O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Tarragona, així com la sensibilització sobre la seva importància.

O.E.2. Establir eines i protocols específics i concisos que facilitin a les persones treballadores l'exercici corresponsable de la vida laboral, personal i familiar.

ACCIÓ 4. Elaboració d'un Protocol de Desconnexió Digital per a la plantilla municipal.
DESCRIPCIÓ

Elaboració i aprovació per òrgan competent d'un Protocol de desconnexió digital per a la plantilla municipal. Aquest Protocol establirà una política clara sobre els horaris durant els quals les persones treballadores no estaran obligades a respondre correus electrònics, trucades o missatges relacionats amb la feina. Aquesta política inclourà els caps de setmana, així com les hores fora de l'horari laboral habitual, amb l'objectiu de garantir un equilibri saludable entre la vida laboral i personal de la plantilla.

Així, es detallaran els horaris exactes en què es considera que les persones treballadores estan fora de l'horari laboral, establirà excepcions en casos especials, i inclourà procediments per la gestió de comunicacions fora d'aquestes hores. Un cop elaborat, el Protocol serà aprovat per l'òrgan competent i difós a través de la Intranet municipal, correu electrònic i altres canals interns, així com inclòs en el Pla d'acollida per a noves persones empleades.

AGENTS

- **Responsables:** Servei de Desenvolupament de persones i formació i Àrea de Recursos Humans.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialista (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Existència i aprovació del Protocol. • Identificació i nombre de canals utilitzats per a difondre el Protocol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Text complert del Protocol. • Acta d'aprovació del protocol. • Registres sobre els canals utilitzats per difondre el Protocol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar una millor separació entre el temps de treball i el temps personal, promovent un entorn laboral més saludable i equilibrat. • Assegurar que tot el personal estigui ben informat sobre el Protocol i que li doni compliment de forma adequada.

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.

La Diagnosi prèvia del l'Ajuntament de Tarragona ha fet una anàlisi a partir dels següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral.

Després d'aquesta anàlisi s'observa que actualment, les mesures de seguretat laboral es dissenyen de manera uniforme, sense considerar les necessitats específiques de gènere. Aspectes com la violència sexual i l'assetjament, per tant, no estan abordats en la documentació existent.

D'altra banda, l'Ajuntament no ha implementat accions clau com ara l'establiment d'una metodologia específica per avaluar el clima laboral, ni un sistema de monitoratge per a la motivació laboral.

El Comitè de Seguretat i Salut, d'altra banda, presenta un desequilibri en la representació de gènere, amb una majoria d'homes. A més, tot i que el personal de salut rep formació bàsica, encara no s'ha implementat la formació en perspectiva de gènere per al personal de salut com estableix el Pla de Gèneres i Igualtat 2020-2023. .

Per aquests motius, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

Així com específics:

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere de forma integral en la Prevenció de Riscos Laborals a través de l'actualització dels seus processos, la formació del seu personal tècnic i la garantia de l'equitat en els seus òrgans de representació.

O.E.2. Garantir que les necessitats i experiències diverses de la plantilla siguin considerades, mitjançant una perspectiva interseccional, en la millora del benestar laboral, el clima laboral i la motivació.

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

O.G.1. Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere de forma integral en la Prevenció de Riscos Laborals a través de l'actualització dels seus processos, la formació del seu personal tècnic i la garantia de l'equitat en els seus òrgans de representació.

ACCIÓ 1. Integració de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (avaluacions dels llocs de treball i inclusió de la violència sexual).

DESCRIPCIÓ

Integrar la perspectiva de gènere en totes les fases de la Prevenció de Riscos Laborals dins l'organització. L'objectiu és assegurar que les memòries dels serveis de Prevenció de Riscos, elaborades per cada departament, incloguin una anàlisi específica des de la perspectiva de gènere. A més, es revisaran i actualitzaran les avaluacions dels llocs de treball per incorporar aquesta perspectiva, amb un focus particular en els riscos psicosocials i la salut mental, per tal de reduir els impactes negatius associats.

Un aspecte clau de l'acció ha d'anar encarat a actualitzar el servei de Prevenció amb tot allò rellevant a la violència sexual, seguint la normativa aplicable. Per garantir la correcta implementació d'aquestes mesures, es requerirà la presentació d'un informe detallat per part de l'entitat responsable de la Prevenció. Aquest informe haurà de cobrir l'establiment de les mesures, els criteris d'implementació, i els resultats esperats, per assegurar que la integració de la perspectiva de gènere sigui efectiva i compleixi amb els estàndards establerts.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de prevenció de riscos.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de memòries de servei de riscos laborals amb perspectiva de gènere (per àrea i departament). • Identificació i percentatge de llocs de treball amb avaluacions actualitzades en riscos laborals que inclouen la perspectiva de gènere (per àrea i departament). • Nombre de noves mesures específiques implementades per abordar els riscos 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna memòries de servei de cada àrea. Actes d'aprovació de les noves mesures incorporades. • Informe de Prevenció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que les condicions laborals siguin igualitàries i que els riscos laborals siguin avaluats i tractats tenint en compte la perspectiva de gènere. • Minimitzar els riscos psicosocials i millorar la salut mental dels treballadors mitjançant mesures adequades i

<p>psicosocials i la salut mental amb perspectiva de gènere (per àrea i departament).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificació i percentatge de serveis de Prevenció actualitzats per incloure directrius i procediments específics sobre violència sexual. • Existència de l'informe de Prevenció. 		<p>adaptades a la perspectiva de gènere.</p>
---	--	--

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

O.G.1. Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere de forma integral en la Prevenció de Riscos Laborals a través de l'actualització dels seus processos, la formació del seu personal tècnic i la garantia de l'equitat en els seus òrgans de representació.

ACCIÓ 2. Formació en perspectiva de gènere per al personal tècnic de Prevenció de Riscos Laborals i altres agents implicats.

DESCRIPCIÓ

Formar el personal tècnic de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) dels diferents departaments, així com a tots els i les agents implicades, responsables i tècniques, en perspectiva de gènere. La formació se centrarà en la integració de la perspectiva de gènere dins dels protocols de seguretat i salut laboral, assegurant que es reconeixin i es gestionin adequadament les diferències de gènere en els riscos laborals i la salut en el lloc de treball.

Aquesta acció inclourà la creació d'un programa de formació específic que s'incorporarà a les formacions obligatòries de PRL impartides als empleats i empleades. Per tant, aquesta formació ha d'incloure's en el Pla de Formació Anual.

AGENTS

- **Responsables:** Secció de prevenció de riscos i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Agent d'Igualtat, Comissió d'Igualtat i Secció de prevenció de riscos.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal tècnic de PRL.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (3.000 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de persones tècniques de PRL formades (per sexe/gènere i per àrea i departament). • Integració de la formació en el Pla de Formació Anual de l'Ajuntament de Tarragona. • Nombre de participants en les formacions (per sexe/gènere i per àrea i departament). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Pla de formació en PRL. • Registres de formació: registres d'assistència a les formacions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar que la perspectiva de gènere sigui integrada de manera efectiva en els protocols de PRL, capacitant-ne les persones que en són responsables. • Incrementar el coneixement i la competència del personal tècnic en la gestió de riscos laborals amb una perspectiva de gènere.

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

O.G.1. Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere de forma integral en la Prevenció de Riscos Laborals a través de l'actualització dels seus processos, la formació del seu personal tècnic i la garantia de l'equitat en els seus òrgans de representació.

ACCIÓ 3. Garantia d'una representació paritària al Comitè de Seguretat i Salut.

DESCRIPCIÓ

Aconseguir una representació paritària entre homes i dones al Comitè de Seguretat i Salut, el qual actualment està format per 8 homes i 4 dones. Es pretén igualar la composició del comitè per garantir una representació equilibrada de gèneres, contribuint així a una presa de decisions més equitativa i inclusiva en qüestions relacionades amb la seguretat i la salut laboral.

Per assolir aquest objectiu, s'implementaran mesures destinades a incentivar la participació femenina i a revisar els processos de selecció i nomenament dels membres del comitè.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat i Secció de prevenció de riscos.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal integrant del Comitè de Seguretat i Salut i personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de dones en comparació amb el nombre total de membres del Comitè de Seguretat i Salut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Documentació oficial que detalla la composició actual del comitè i els canvis realitzats en la seva composició. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar l'equitat i la inclusivitat en la presa de decisions en qüestions de seguretat i salut laboral, millorant la representació de les dones.

Àmbit IX. Violències masclistes

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.

La violència de gènere, tal com descriu el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, és una de les manifestacions més cruels i insidioses de la desigualtat de gènere arrelada en la història, perpetuant la dominació i discriminació de les dones. Des de la violència domèstica fins a l'assetjament sexual i la violació, aquestes formes d'agressió constitueixen una violació flagrant dels drets humans, especialment de les dones i nenes, obstaculitzant la realització plena de la igualtat entre gèneres.

L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, per la seva banda, 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'abats del problema, i s'han produït avenços 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 les violències masclistes i 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 d'aquests tipus de violències a l'Ajuntament de Tarragona.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat, per tant, ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'adopció de mesures per a la prevenció i reparació integral per a víctimes de violència de gènere/masclista, l'existència de programes o mesures específiques per a les víctimes, 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'aquesta anàlisi s'ha identificat que, des de la implementació del protocol contra l'assetjament, aquest s'ha activat en 7 ocasions, però les sancions imposades no sempre han estat efectives i existeix una possibilitat de casos no detectats a causa de la manca de denúncies. En aquest sentit, les enquestes indiquen que un percentatge de la plantilla, incloent-hi dones, homes i persones no binàries, ha estat víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Quant al coneixement entorn del protocol, tot i que sí que ho fan una majoria de les persones amb càrrecs de responsabilitat, no totes coneixen com actuar davant de casos d'assetjament. Aquesta manca de coneixement afecta també les persones treballadores, que, a més a més, consideren que l'organització podria actuar de manera selectiva en funció de les persones implicades en casos d'assetjament.

Finalment, es destaca que tot i que alguns departaments tenen un coneixement bàsic del protocol, hi ha una manca de familiaritat amb els procediments específics, especialment entre el personal recentment designat, fet que impedeix assegurar una resposta adequada davant de l'assetjament.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Els objectius específics són els següents:

O.E.1. Garantir que les persones treballadores adquireixin un coneixement integral del protocol, que inclogui la seva finalitat, aplicació i procediments a seguir.

O.E.2. Assegurar i fomentar que tots els partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona compleixin amb les disposicions legals en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.

O.E.3. Garantir que les necessitats i experiències diverses de la plantilla siguin considerades, mitjançant una perspectiva interseccional, en la millora del benestar laboral i l'erradicació de les conductes discriminatòries.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

O.E.1. Garantir que les persones treballadores adquireixin un coneixement integral del protocol, que inclogui la seva finalitat, aplicació i procediments a seguir.

ACCIÓ 1. Disseny i implementació d'un Pla de Difusió i Formació del *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.*

DESCRIPCIÓ

Implementar un Pla de Difusió i Formació exhaustiu sobre el *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.* El pla se centrarà a proporcionar informació detallada sobre els passos a seguir en casos d'assetjament, amb l'objectiu de garantir que tota la plantilla i les persones responsables dels departaments tinguin un coneixement profund i pràctic, i no només teòric, dels procediments específics.

El disseny del pla inclourà sessions formatives participatives que utilitzaran casos pràctics per ajudar les persones treballadores a identificar i gestionar situacions d'assetjament de manera efectiva. Aquest enfocament pràctic facilitarà una millor comprensió dels processos i ajudarà a superar la manca de familiaritat amb els procediments específics. El pla també inclourà la revisió i actualització dels materials existents, així com la creació de recursos addicionals per a una millor comunicació del protocol.

AGENTS

- **Responsables:** Agent d'Igualtat i Servei de Desenvolupament de persones i formació.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat i Comissió Transversal.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca o externalització del servei (1.500 € aprox.).

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions formatives participatives realitzades sobre el Protocol (per nombre i percentatge de participants, alhora per sexe/gènere i per departament i àrea). 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: documentació que detalla les sessions formatives realitzades, incloent-hi dates, participants i temes tractats. • Registres de formació: registres d'assistència a les formacions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que totes les persones treballadores de la plantilla no només coneguin el Protocol sinó que en comprenguin el contingut, els recursos i les vies d'actuació contemplades.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

O.E.2. Assegurar i fomentar que tots els partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona compleixin amb les disposicions legals en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.

ACCIÓ 2. Garantia que tots els partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona disposin d'un Pla d'Igualtat intern que contempli mesures per prevenir i detectar la violència masclista, així com un Protocol.

DESCRIPCIÓ

Garantir que tots els partits polítics representats al consistori compleixin amb la disposició final quinta de la Llei Orgànica 6/2002, de 27 de juny, de partits polítics. Aquesta disposició estableix que els partits han de disposar d'un pla d'igualtat intern que inclogui mesures per prevenir i detectar la violència masclista, així com un protocol d'actuació per gestionar aquesta violència tant dins com fora de l'organització.

Per assolir aquest objectiu, s'executaran les següents activitats: primerament, es realitzarà una auditoria dels plans d'igualtat i dels protocols existents en cada partit polític per assegurar que compleixin amb els requisits legals establerts. En cas que es detectin mancances, s'informarà els partits per implementar les mesures correctives necessàries i se'n farà el corresponent seguiment.

AGENTS

- **Responsables:** Representants del cos polític i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Identificació i percentatge de partits polítics que disposen de Pla d'Igualtat i Protocol d'actuació. • Nombre de mesures correctives identificades i comunicades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació proporcionada per cada partit polític que detalli els seus plans d'igualtat i protocols d'actuació. • Informe auditor amb el recull de conclusions sobre l'estat de compliment en la matèria dels diferents partits polítics. 	<ul style="list-style-type: none"> • Major transparència i responsabilitat en la prevenció i detecció de la violència masclista dins dels partits polítics, amb protocols clars i actualitzats per abordar aquests incidents.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

O.E.3. Garantir que les necessitats i experiències diverses de la plantilla siguin considerades, mitjançant una perspectiva interseccional, en la millora del benestar laboral i l'erradicació de les conductes discriminatòries.

ACCIÓ 3. Estudi sistemàtic del clima laboral amb perspectiva interseccional.

DESCRIPCIÓ

Establir una metodologia per avaluar i fer un seguiment regular del clima laboral i la motivació dins de l'organització. Aquesta metodologia es basarà en enquestes, sessions participatives i altres eines que permetin obtenir una imatge de l'ambient de treball i dels nivells de satisfacció i compromís del personal.

Posteriorment, es realitzaran estudis periòdics del clima laboral per identificar la presència de conductes discriminatòries a l'organització, amb una atenció especial a la discriminació múltiple des d'una perspectiva interseccional. Això implica avaluar com diferents eixos d'identitat (gènere, raça, edat, orientació sexual, discapacitat, etc.) poden interactuar i generar experiències úniques de discriminació per a les persones treballadores. Els estudis permetran identificar tendències i patrons de discriminació i millorar les polítiques internes per garantir un entorn laboral equitatiu.

Aquest estudis es duran a terme amb una freqüència mínima de cada dos anys, per conèixer la incidència de conductes discriminatòries i altres problemàtiques dins l'organització, amb especial atenció a la discriminació múltiple, i a la presència de l'assetjament i altres formes de violència masclista.

AGENTS

- **Responsables:** Representants del cos polític i Agent d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Partits polítics representats a l'Ajuntament de Tarragona.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'estudis realitzats anualment. • Categorització de les diferents formes de discriminació observades. • Nombre i percentatge de persones enquestades. • Identificació i percentatge d'accions correctives implementades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació interna: Estudis anuals. • Enquestes de satisfacció i clima laboral. • Històric de queixes i denúncies internes. • Actes de reunions i altres documents on 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar un entorn de treball més equitatiu i inclusiu, on les persones amb diferents identitats se sentin valorades i respectades, contribuint a una cultura organitzacional més justa. • Actualitzar o desenvolupar noves polítiques i programes d'igualtat que abordin les

<ul style="list-style-type: none"> • Existència del sistema d'avaluació i monitoratge del clima i la motivació laborals. • Nombre d'enquestes, sessions participatives, o d'altres, realitzades (per nombre i percentatge de participants, alhora per sexe/gènere i per departament i àrea de treball). • Índex de satisfacció laboral: Percentatge de persones treballadores que indiquen estar satisfetes amb les condicions laborals. 	<p>es recullin les mesures correctores aplicades.</p>	<p>necessitats específiques detectades, fent-les més inclusives i adaptades a les diferents realitats de les persones treballadores.</p>
---	---	--

ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Quant a l'**òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla** aquest és la **Comissió d'Igualtat de Gènere**, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Les funcions concretes d'aquest òrgan responsable del seguiment i avaluació del pla són les següents:

- La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'organització.
- La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- Realització del seguiment i avaluació del present Pla d'acord amb els paràmetres establerts en el present apartat.

El procediment de seguiment i avaluació consistirà en dues fases:

1. Realització d'**Informes Semestrals** (abril-maig i novembre-desembre) d'execució seguiment i implementació per cada àmbit, on es farà un seguiment exhaustiu de l'execució i implementació de les accions del Pla d'Igualtat. Aquest informe inclourà un registre detallat de totes les accions planificades, indicant-ne el grau d'implementació de cadascuna, classificant-les en les següents categories:
 - **Iniciades:** Accions que ja s'han posat en marxa, però encara es troben en fases inicials.

- **Parcialment realitzades:** Accions que han avançat de manera significativa, però que encara no s'han completat en la seva totalitat.
- **Realitzades:** Accions que s'han implementat completament segons els objectius establerts.
- **No realitzades:** Accions que, per diversos motius, no s'han iniciat o no han pogut ser implementades.

Realització d'un Informe Final (al finalitzar el període de vigència del Pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir dels Informes Semestrals. A més, aquest informe inclourà una anàlisi exhaustiva de l'**impacte** de cada acció i àmbit d'acord amb els **objectius** establerts corresponents i els col·lectius destinataris, amb l'objectiu de determinar l'èxit de la seva implementació i detectar possibles àrees de millora en matèria d'igualtat a l'organització.

El procediment de modificació previst, tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tinguin caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el pla d'igualtat i, portin, per exemple, a l'ajornament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes, fruit de factors temporals i/o econòmics.
- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, se seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona.
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent-hi el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin coneixedores.

El procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.

3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora.

ANNEX II. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ - INFORME SEMESTRAL

1. IDENTIFICACIÓ DE L'INFORME

- Nombre de l'Informe:
- Data:

2. INTRODUCCIÓ

En aquest informe semestral es presenta un resum detallat de l'execució, seguiment i implementació de les accions establertes al Pla de Gèneres i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Tarragona per cada àmbit d'actuació. Aquest document té com a objectiu proporcionar una visió clara i estructurada del progrés realitzat durant el període especificat.

3. RESUM EXECUTIU

Breu resum de l'estat general del Pla d'Igualtat durant el període analitzat, incloent-hi aspectes destacats.

4. DETALL DE LES ACCIONS

- Grau d'implementació Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Grau d'implementació	Motiu de no realització	Observacions / Justificació
1	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
2	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
3	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
4	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
5	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
6	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Observacions o justificació]	[Breu descripció]
...

- Detall dels indicadors Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm. Acció	Indicador	Realitzat? [SÍ / NO]	Realitzat? [Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
1	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
2	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
3	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
4	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
5	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
...

- Dificultats i obstacles del desenvolupament Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Dificultats i obstacles del desenvolupament	Solucions adoptades / Modificacions incorporades
1	[Breu descripció]	[Breu descripció]
2	[Breu descripció]	[Breu descripció]
3	[Breu descripció]	[Breu descripció]
4	[Breu descripció]	[Breu descripció]
5	[Breu descripció]	[Breu descripció]
6	[Breu descripció]	[Breu descripció]
...

5. TAULA RESUM ÀMBITS

Àmbit	Percentatge d'accions realitzades	Percentatge d'accions parcialment realitzades	Percentatge d'accions iniciades	Percentatge d'accions no realitzades
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]

6. ANNEXOS

Es poden incloure fitxes detallades de cada acció, gràfics, i altres materials addicionals pertinents.

ANNEX III. FITXA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I IMPACTE - INFORME FINAL

1. INTRODUCCIÓ

L'Informe Final del Pla d'Igualtat té com a objectiu proporcionar una visió completa i detallada dels resultats obtinguts durant el període de vigència del pla. Aquest informe no només fa un balanç del grau d'execució de cadascuna de les accions proposades, sinó que també analitza l'impacte final d'aquestes accions d'acord amb els objectius proposats.

A través d'aquest informe, s'examina l'assoliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat, fent una avaluació específica de l'impacte que cada acció ha tingut en les àrees clau plantejades. L'informe ofereix una radiografia completa de com s'ha dut a terme el seguiment de les accions, com s'han complert els objectius preestablerts i quin ha estat l'impacte final en termes de canvis i millores institucionals i socials.

Aquest resum també reflecteix les modificacions adoptades durant el desenvolupament del Pla, així com les solucions implementades per superar obstacles o dificultats en l'execució de les accions.

Finalment, aquest document tanca amb recomanacions finals, basades en l'anàlisi de l'execució i impacte del Pla, orientades a consolidar els avenços aconseguits i corregir els dèficits detectats, amb l'objectiu de construir unes bases més sòlides per a futurs plans d'igualtat i estratègies de millora continua en matèria d'igualtat a l'organització.

2. RESUM EXECUTIU

Breu resum de l'estat general del Pla d'Igualtat durant el seu període de vigència.

1. Objectiu del pla i marc general:

- Resum de l'objectiu general del Pla d'Igualtat i la seva vigència.
- Breu menció dels àmbits d'actuació (ex. promoció professional, igualtat salarial, conciliació, etc.).

2. Resultats d'execució:

- Resum del grau d'execució de les accions proposades: quantes han estat completament realitzades, quantes estan parcialment realitzades, quines no s'han dut a terme i per què.
- Menció breu de les dificultats trobades en l'execució de les accions i les solucions adoptades.

3. Impacte global:

- Un breu resum de l'impacte general del Pla d'Igualtat en cadascun dels àmbits d'actuació.
- Anàlisi general dels canvis observats respecte als objectius inicials, especialment pel que fa a la participació de dones, homes i persones no binàries en l'organització, així com a la seva promoció i desenvolupament.

4. Conclusions:

- Indicar si els objectius globals del pla s'han complert i quins han estat els èxits més destacats.
- Menció a les principals àrees de millora detectades durant el seguiment del Pla.

5. Recomanacions finals:

- Suggestiments per a la continuïtat del Pla o per a futurs projectes d'igualtat.
- Reptes futurs a considerar en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

3. TAULA RESUM ÀMBITS

Àmbit	Percentatge d'accions realitzades	Percentatge d'accions parcialment realitzades	Percentatge d'accions iniciades	Percentatge d'accions no realitzades
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]

- Motius de no realització

Àmbit	Manca RRHH	Manca de recursos materials	Manca de temps	Manca de participació	Descoordinació interdepartamental	Desconeixement del desenvolupament	Altres
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]

4. DETALL DE LES ACCIONS

- Grau d'implementació Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Grau d'implementació	Motiu de no realització
1	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
2	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
3	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
4	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
5	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
6	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Observacions o justificació]
...

- Dificultats i obstacles del desenvolupament Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Dificultats i obstacles del desenvolupament	Solucions adoptades / Modificacions incorporades
1	[Breu descripció]	[Breu descripció]
2	[Breu descripció]	[Breu descripció]
3	[Breu descripció]	[Breu descripció]
4	[Breu descripció]	[Breu descripció]
5	[Breu descripció]	[Breu descripció]
6	[Breu descripció]	[Breu descripció]
...

5. PARTICIPACIÓ PER GÈNERE

- Participació per gènere Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Participació			% Participació		
	Dones	Homes	Persones no binàries	Dones	Homes	Persones no binàries
1	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
2	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
3	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
4	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
5	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
6	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
...

6. ANÀLISI D'IMPACTE

- Impacte Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Objectiu inicial	Resultats assolits	Indicadors d'impacte	Impacte global	Comentaris
1	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: augment % de dones en posicions directives]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Ha superat els objectius]
2	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: reducció de la bretxa salarial]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Impacte moderat]
3	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: increment participació femenina]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Dificultats d'implementació]
4	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: increment persones treballadores formades en igualtat]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Ha complert els objectius però amb retard]
5	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: reducció del % d'absentisme per conciliació]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Dificultats de finançament han limitat l'impacte]
6	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: Augment % d'informes d'avaluació que integren la perspectiva de gènere.	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: S'ha necessitat un ajust del calendari per assolir els resultats]
...

* Explicació dels camps

- **Núm.:** Número identificador de l'acció.
- **Acció:** Descripció breu de l'acció.
- **Objectiu inicial:** Quins objectius es pretenia assolir amb aquesta acció.
- **Resultat assolit:** Breu descripció dels resultats que es van obtenir després de l'execució de l'acció (dades quantitatives i qualitatives).
- **Indicadors d'impacte:** Mesures concretes que indiquen l'èxit o fracàs de l'acció.
- **Impacte global:** Valoració general de si l'acció ha tingut un impacte positiu, negatiu o neutre en l'organització.
- **Comentaris:** Observacions sobre factors que van influir en l'impacte.

7. ANÀLISI DE RESULTATS I CONCLUSIONS

Aquesta secció presenta una anàlisi de l'impacte global del Pla d'Igualtat, els resultats obtinguts, les conclusions principals.

8. RECOMANACIONS

Es presenten les recomanacions específiques per millorar l'execució de les accions en futurs plans, basades en les experiències i els resultats del Pla d'Igualtat actual.

9. ANNEXOS

Es poden incloure fitxes detallades de cada acció, gràfics, i altres materials addicionals pertinents.



GENERA
INNOVACIÓ
CONSULTORIA I FORMACIÓ