



teis

Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a
l'Ajuntament de Banyalbufar.

2020-2024



Ajuntament de Banyalbufar

Juny 2020

teis
servicios
de consultoría

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ	2
1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA	3
2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT	4
2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?	4
2.2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	4
2.2. VIGÈNCIA DEL PLA	5
2.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	5
3. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT	5
4. ÀREES D'ACTUACIÓ.....	6
5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT.....	9
6. RESUM CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC	10
7. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS.....	13
8. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ	24
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	25
ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS	27

1. INTRODUCCIÓ

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, va adoptar la decisió d'impulsar la implantació de mesures dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autonòmic.

Partint de la premissa que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, va sorgir la necessitat d'elaboració i posteriors actualitzacions d'un pla d'igualtat d'oportunitats per al personal de **l'Ajuntament de Banyalbufar**.

Aquest Pla d'igualtat no s'ha desenvolupat només per complir amb la llei, sinó que es tracta d'un projecte, amb accions concretes i mesures fermes per tal de reduir al màxim les desigualtats de gènere que hagin sortit reflectides al diagnòstic previ. També és el resultat d'un procés en el que ha participat la pràctica totalitat de la plantilla, gerència i la representació legal dels treballadors i les treballadores.

El **27 de febrer de 2020**, a **l'Ajuntament de Banyalbufar** es va crear una Comissió d'Igualtat Paritària, formada per representants dels treballadors i les treballadores del consistori.

1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA

A l'Estat espanyol, la **Constitució de 1978** proclama en el seu Article 1: "*Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític*".

Així mateix, l'Article 14, escomet el "*dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe*"; i, per la seva banda, l'Article 9.2 "*consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra, sigui real i efectiva*".

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la **Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH)**, dirigida a fer efectiva aquesta igualtat real, remenant els obstacles que impedeixen aconseguir-la. L'Article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels/ de les treballadors/es.

Per altre banda, al **Decret 24/2015, de 7 d'agost**, de la presidenta de les Illes Balears, estableix com competències a exercir per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Des del punt de vista també autonòmic, cal destacar la **Llei 11/2016, de 28 de juliol**, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, dirigits a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la

vida. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears. Tant la Llei orgànica 3/2007 com la Llei 11/2016, de caràcter autonòmic, obliguen les entitats locals a aprovar plans d'igualtat.

Cal assenyalar les noves competències pròpies dels municipis en matèria d'igualtat i violència de gènere. El 3 d'agost es va publicar en el BOE el **Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost**, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere. La disposició final primera de l'esmentada norma modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i hi afegeix un paràgraf o), a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei, amb la redacció següent:

Aquesta modificació legislativa és significativa perquè atribueix als municipis competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, com també contra la violència de gènere, que hauran d'exercir en els termes de la legislació de l'Estat i de la comunitat autònoma.

El RDL 9/2018 també preveu, a la disposició final tercera, la distribució de fons destinats al compliment del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, assignats als ajuntaments per programes dirigits a l'erradicació de la violència de gènere. Aquesta línia d'ajuts es configura com una transferència finalista i directa als ens locals, prevista a la disposició final sisena de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018.

Finalment, en el **Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març** de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, s'estableixen noves obligacions empresarials entre les quals destaca l'obligada inscripció de el Pla en el Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (article 46.5 LO 3/2007). Així

com modificacions en les mesures de conciliació per a persones treballadores per compte d'altri.

2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a les organitzacions. Les característiques que regeixen el pla són:

Està dissenyat per al conjunt del personal, no està dirigit exclusivament a les dones.

Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització, en totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).

És preventiu, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

Parteix d'un compromís de les entitats públiques, que garanteixen els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

2.2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

El pla d'Igualtat s'estructura en els següents apartats:

- **Diagnòstic de la situació** de partida de dones i homes a l'entitat. S'ha dut a terme un diagnòstic de situació que es va realitzar a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament (característiques de la plantilla, accés, contractació i condicions de treball, promoció, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, política de comunicació i sensibilització en Igualtat i formació).
- **Pla d'Igualtat:** Programa d'actuació elaborat a partir de les dades actualitzades de l'anterior diagnòstic i de les mancances detectades en matèria de gènere. Així doncs, s'estableixen els objectius a assolir per fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.
- El programa d'actuacions té una doble finalitat; d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, especificar mesures que garanteixin que tots els processos que es realitzen en l'organisme públic, tenen integrat el principi d'igualtat entre sexes.
- **Seguiment i avaluació** del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a la l'ajuntament.

2.2. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un **termini de vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva signatura. A la meitat, transcorreguts dos anys, és necessari fer una revisió del compliment del pla.

Finalitzat el termini acordat, començarà l'elaboració del següent pla, i ha de fixar el termini de constitució de la comissió negociadora almenys, amb dos mesos d'antelació a la finalització d'aquest.

Fins que no s'acordi un nou pla continuarà la vigència de l'anterior i les funcions establertes per la comissió de seguiment.

2.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de **l'Ajuntament de Banyalbufar**, qualsevol que sigui la seva categoria professional.

3. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT

El personal de **l'Ajuntament de Banyalbufar**, representat per la **Batllia** i en particular, la **Regidoria de Benestar Social i Igualtat** ha demostrat un compromís per dur a terme aquest Pla d'igualtat de gènere específic per al personal del consistori.

Per a l'elaboració d'aquest pla 2020-2024, s'ha pres com a referència el diagnòstic de la situació elaborat a l'inici del 2020, sobre la posició de les dones i homes dins d'aquest organisme, per detectar la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la igualtat de gènere i que requereixin adoptar una sèrie de mesures destinades a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de gènere (basades en el diferent tracte rebut per i de les persones en funció del gènere al qual pertanyen), sinó també, advocar per la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura organitzativa i les polítiques d'igualtat d'oportunitats, la discriminació i l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge igualitari, l'accés, la promoció i les condicions de treball, les retribucions, la formació, la conciliació i la coresponsabilitat, la violència masclista i la sensibilització cap al col·lectiu LGTBI.

És una aposta més forta per conscienciar, aprofundir en la formació de tot el personal i eliminar tota pràctica que pugui estar impedit **la plena igualtat a l'ajuntament**.

A més, es fa necessària una total transversalitat en la implantació de les polítiques d'igualtat i és imprescindible la feina i la implicació de tothom per aconseguir el que hauria de ser la norma i no l'excepció: **que dones i homes rebin el mateix tracte i tinguin els mateixos drets i consideracions en tots i cadascun dels àmbits de la seva vida**.

Àrees d'actuació

4. ÀREES D'ACTUACIÓ

Àrea 1: Cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Les actuacions de l'ajuntament de Banyalbufar, en matèria d'Igualtat d'oportunitats, estan lligades a la percepció generalitzada, tant del personal, com de càrrecs de responsabilitat, cap a l'expressió del compromís de la Batllia i de la pròpia entitat, amb el principi d'igualtat entre dones i homes i com aquest impregna la seva cultura organitzativa. Els elements que componen la cultura organitzativa no són conceptes abstractes, sinó que a l'entitat es transformen en actituds i formes d'actuar. És important captar aquestes últimes i analitzar-les, per trobar vies de transmissió de valors lligats a la Igualtat.

Àrea 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

La comunicació a l'ajuntament ha de possibilitar que, el que passa es conegui, que l'important sigui compartit i que l'entitat es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat, han d'existir una sèrie d'actuacions i que, a més, aquestes siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important que comuniquem, sinó com ho fem, evitant d'aquesta manera incoherències que puguin sorgir entre el que l'entitat porta a terme a l'elaborar millores en l'àmbit de la Igualtat i el que es pugui comunicar, transmetent de una forma sexista, és a dir, de forma discriminatòria.

El llenguatge, a més, ajuda a que es canviïn conceptes i postures, com a eina d'estructuració mental del món.

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina.

La política d'accés i contractació és la que impregna tots els processos d'incorporació a l'ajuntament. Aquesta política s'ha d'orientar de

manera que eviti que el gènere o la situació personal d'algú, sigui un condicionant en el procés de selecció. Es tracta d'analitzar, en definitiva, els processos de reclutament i selecció per tal d'avaluar el grau de neutralitat des del punt de vista del gènere. També s'analitzen les percepcions, imatges, estereotips i creences sobre si hi ha qualitats femenines i masculines per a la valoració de l'acompliment en els diferents llocs de treball, l'accessibilitat de dones i homes a cada lloc i si n'hi ha, les inclinacions i preferències de dones i homes.

L'accés al desenvolupament professional i a la promoció ha de permetre l'evolució dins de l'entitat i aquesta, a més, ha de vigilar els processos de promoció i desenvolupament, perquè es vetlli per la no discriminació de dones en llocs de responsabilitat.

Àrea 4: Condicions de treball i anàlisi retributiva.

Determinar les condicions de treball del personal particularment, per evitar, en la mesura del possible, greuges comparatius en conceptes salarials, condicions, complements (específic, de destí, antiguitat, etc.)

Àrea 5: Formació

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant capacitació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pugui ser un suport pel seu desenvolupament professional. Afavorir la formació en temes d'igualtat de gènere, sensibilització i promoció de la mateixa.

Àrea 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La prevenció de la salut de les dones ha de tenir present, no només el factor biològic relacionat amb la capacitat reproductora de les dones, sinó les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències afegides a la parada. Des de salut laboral, s'ha de tenir

en compte el fenomen conegut com a "sostre de vidre", que fa referència a les barreres amb què es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat, l'extrema dedicació i esforç i com repercuteix en la salut laboral de les dones. Dins d'aquesta àrea, mereixen especial atenció també a aquelles mesures encaminades a prevenir l'assetjament a la feina, tant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La política de l'ajuntament ha de donar prioritat a la incorporació d'un codi de conducta i un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe conegut per la plantilla.

Àrea 7: Conciliació i coresponsabilitat.

Entenem la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar; el laboral i el social d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per a desenvolupar-se en els diferents àmbits de la vida.

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és totalment necessària perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats laborals. Per això, cal facilitar en la mesura del possible, tant a homes com a dones, horaris i realització de formacions flexibles, o una bona difusió pel millor coneixement de les mesures de conciliació que posseeix l'entitat, entre d'altres, per a un millor coneixement d'aquestes. Es tracta igualment, d'afavorir una major coresponsabilitat dels homes en l'ús de determinats drets de conciliació familiar, personal i laboral.

Àrea 8: Violència masclista

Davant d'una conjuntura social de màxima gravetat, l'abordar la violència masclista, com a manifestació de la discriminació, de la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'ha convertit en una estratègia transcendental de la gestió de persones. La empreses i l'equip humà que les conformen tenen una important responsabilitat en aquest aspecte com a agents clau en la societat i la sensibilització de el personal, així com contribuir a el desenvolupament d'un món més just i menys desigual.

Àrea 9: Col·lectiu LGTBI.

De la mateixa forma, cal una conscienciació absoluta cap al col·lectiu LGTBI i a la diversitat sexual, també dins les empreses, tant públiques com privades.

The logo for 'teis' is displayed in a light blue, lowercase, sans-serif font. The letter 'i' is a light green color, while the other letters 't', 'e', 's' are light blue. The logo is positioned in the lower right quadrant of the page.

Objectius generals del Pla d'Igualtat

5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a objectiu avançar en la igualtat de gènere, incloent per a això, accions que derivin en aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final de la diagnosi de situació, objecte d'anàlisi, s'han establert els següents objectius generals:

- Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa.
- Vigilar l'aplicació de la política salarial per a garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.
- Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència masclista contribuint així, en major mesura, a la seva protecció.

6. RESUM CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC

Com a conclusions, podem tancar aquest diagnòstic, afirmant que, aquest ajuntament **no discrimina explícitament i de forma proactiva**. Malgrat això, no té encara integrada, en els seus valors d'una manera formal, una cultura igualitària, ni l'ús explícit d'un llenguatge inclusiu.

L'ajuntament de Banyalbufar ha demostrat sensibilitat cap a la igualtat però tot i això, **és necessària la implantació d'un pla d'igualtat i de les mesures i accions que incideixin en la igualtat entre dones i homes**, ja que no s'han dut a terme actuacions de cap tipus en aquest sentit, existint cert desconeixement per part dels/de les treballadors/es de les avantatges que aquest pot suposar.

Pel que fa a la **comunicació interna**, i sense oblidar que es tracta d'un consistori petit, l'entitat pot millorar els mecanismes de comunicació optimitzant els canals de que disposen.

Sobre els **usos no sexistes de el llenguatge**, l'ajuntament ha de realitzar una tasca important a l'hora de transmetre comunicats de forma inclusiva. Es fa necessari i imprescindible i adoptar com a propi, l'ús de llenguatge no sexista, tant pel que fa a la informació que es transmet interna, com externament. A més, i com a punt de partida, s'hauria de revisar la documentació que s'utilitza a l'ajuntament, tant documentació interna com aquella dirigida a l'exterior per donar una imatge real d'ús de llenguatge inclusiu. Igualment, s'han de dur a terme accions formatives que afavoreixin el coneixement de l'ús del llenguatge inclusiu a la plantilla.

En quant a **l'accés de personal**, l'ajuntament no discrimina a cap persona per raó de sexe en l'accés al lloc de feina. Es podrien realitzar accions de polítiques positives que afavorissin als col·lectius menys representats a l'hora d'accedir als diferents llocs de feina.

Pel que fa a les polítiques de **promoció**, no es contempla cap acció, ni procediment que garanteixi la possibilitat de creixement de les persones dins la pròpia entitat ni, conseqüentment, per les dones. En qualsevol cas, hi ha poc moviment rotatori en aquest sentit, tant d'accés com de promoció interna.

Malgrat tot, es pot contemplar el fet de disposar d'un procediment d'accés i contractació que garanteixi l'accés equitatiu als borsins i als llocs de treball, tant de les dones com dels homes.

Respecte a les **condicions de treball**, es fa necessari la creació i ús d'un catàleg i descripció de llocs de treball que mostri, amb la màxima transparència el repartiment de funcions i condicions de treball. Així mateix, els aspectes retributius són, a priori visibles per a tothom, equitatius i sense cap tipus de discriminació.

Pel que fa a la **Formació** es fa necessari implantar cursos relacionats amb la igualtat de gènere (s'ha fet un sobre col·lectiu LGTBI) que afavoreixin una major sensibilització de la plantilla en aquest sentit. A més, tota la política de formació ha de girar al voltant de la no discriminació. Tot això, es pot desenvolupar mitjançant una detecció de necessitats formatives i posterior pla de formació.

A més, es podria incloure també una formació que treballi més les competències professionals, incloent cursos que permetin desenvolupar un altre tipus d'habilitats i competències.

Pel que fa a les **polítiques de conciliació i beneficis socials** es pot valorar la idoneïtat de les actuals mesures, recollir-les de manera més formal, corregir-les si escau i valorar la incorporació d'altres noves. Es recomana estudiar polítiques de conciliació, adaptades i que beneficiïn i millorin el benestar de les persones. En qualsevol cas, la plantilla es considera satisfeta en aquest sentit.

Per fer referència a les conclusions en l'àrea de **Salut Laboral**, es fa necessari, de manera urgent i prioritària, la redacció d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i la màxima difusió del mateix,

així com realitzar una tasca de sensibilització i accions formatives al respecte.

Per acabar, es recomana dur a terme accions de sensibilització en temes de **violència masclista i col·lectiu LGTBI** que es ben segur, serà rebut amb interès ja que, hores d'ara, no s'ha desenvolupa cap acció en aquest sentit.

The logo consists of the lowercase letters 'teis' in a sans-serif font. The 't' and 'e' are light blue, the 'i' is light green, and the 's' is light blue. The letters are slightly shadowed, giving them a 3D appearance as if they are floating above a surface.

*Objectius específics
i accions*

7. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'organització.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la incorporació i posterior continuïtat dels valors d'igualtat i equitat a l'ajuntament.	Aprovar el Pla d'igualtat mitjançant la Comissió d'igualtat, el reglament i el calendari d'actuacions.	1. Signatura del Pla d'igualtat per la Comissió. 2. Establir calendari.	juliol 2020
		Dissenyar i enviar, per part de Batllia i regidoria, una nota informativa de difusió del compromís de l'ajuntament en matèria d'igualtat amb motiu del nou Pla d'igualtat.	1. Nota informativa elaborada. 2. Llista de destinataris. 3. Nota informativa enviada.	juny 2020
2	Difusió del Pla d'igualtat a l'ajuntament a tots els grups d'interès (personal intern, proveïdors, seguidors en xarxes si escau, etc.)	Informar del Pla d'igualtat a les diferents àrees de l'ajuntament per assegurar la visibilitat del projecte, a través d'una presentació al personal.	1. Nre. de persones que han assistit a la presentacions /Total plantilla.	juliol 2020
		Crear un espai de comunicació on es doni accés a tota la informació disponible d'igualtat (normativa, pla, recomanacions, etc.) i posar a disposició de totes les persones de l'ajuntament, el Pla d'igualtat.	1. Dispositiu habilitat 2. Informació disponible per consulta.	juliol 2020
3	Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat.	Assignar una/es persona/es responsable/s d'igualtat la funció de la coordinació del seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, així com la dinamització del compliment de les mesures per part de l'ajuntament.	1. Persona/es nomenada/es.	juliol 2020
4	Consolidar els coneixements dels membres de la Comissió per tal d'incloure la igualtat en les polítiques transversals mitjançant el suport de la Comissió.	Organitzar un taller de formació i informació en Igualtat, on es desenvolupi el tema de la igualtat en general i del Pla d'igualtat en particular, a la Comissió.	1. Definir continguts del taller. 2. Nombre de accions impartides. 3. Membres del C.IGL. que han assistit / total membres.	juliol 2020
5	Garantir la transversalitat del principi d'igualtat en l'elaboració i l'execució de les disposicions normatives, definició i pressupostació en tots els àmbits i desenvolupament del conjunt de totes les activitats.	Revisar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de personal, pressupostació, comunicació, contractació, etc.	1. Nombre d'àrees revisades. 2. Nombre d'àrees modificades amb perspectiva de gènere.	setembre 2020

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

6	Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació.	Reunió amb responsables per a l'adaptació de dades, formularis i estadístiques amb variable de gènere, per incloure-la i obtenir dades estadístiques desagregades per sexes.	1. Relació de documents a adaptar. 2. Nombre de documents adaptats/nombre total documents.	setembre 2020
7	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.	Elaboració d'un Fullet informatiu que mostri els punts més importants del Pla d'igualtat i un Decàleg d'igualtat que reculli els 10 punts més significatius en matèria d'igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Fullet i decàleg elaborat.	setembre 2020
		Difusió del Fullet i Decàleg a través de tots els canals de comunicació interns.	1. Nombre de persones que ha rebut documentació/total plantilla.	setembre 2020
8	Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores de l'ajuntament.	Revisar els criteris de licitació, adjudicació i execució d'igualtat per a la contractació d'empreses externes a la instrucció de clàusules socials.	1. Revisió i enumeració de criteris 2. Nombre mesures adoptades sobre els mínims que marca la llei a la instrucció.	octubre 2020
		Revisar l'acompliment de la inclusió de les clàusules socials als documents de subcontractació o licitacions, com a requisit imprescindible per a la contractació.	1. Nombre de contractes revisats/total de contractes.	octubre 2020
		Incloure a les agendes d'actes del 8 de Març, Dia de les Dones, i del 25 de Novembre, Dia contra la Violència cap a les Dones, accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masclistes adreçades específicament personal municipal.	1. Nre. d'accions realitzades/previstes 2. Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)	octubre 2020
9	Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments).	Definició de mecanismes per a assegurar una presència equilibrada dels empleats i les empleades en actes públics o comissions de treball.	1. Criteris definits i aplicats 2. Nre. d'actes i percentatge de dones/total persones.	Durant la vigència del Pla

ÀREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Com. Ext: tenir especial cura de la imatge pública de l'ajuntament pel que fa als estereotips de gènere, per afavorir una imatge no sexista.	Revisar els continguts i imatges, si existeixen, que s'utilitzin per dur a terme les comunicacions que mostrin un tractament igualitari entre dones i homes.	1. Registre d'imatges sexistes detectades i modificades. 2. Documents i publicacions revisades.	octubre 2020
		Establir mecanismes que garanteixin una imatge externa no sexista en la publicitat, en les publicacions de l'ajuntament i a la web, amb especial cura de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada i afavorir el canvi d'imatge.	1. Nombre de mecanismes impulsats: guia, instrucció, manual, web, etc.	octubre 2020
2	Com. Int: Informar i, si cal, millorar les vies de comunicació interna a l'ajuntament mitjançant la possible implantació de nous canals de comunicació, de manera que aquestes puguin fer-se el més fluides possible.	Plantejar una proposta de comunicació interna eficaç i real per l'ajuntament i dissenyar un procediment i proposta de noves eines per a millorar la comunicació interna.	1. Fer recordatori sobre els diferents canals de comunicació. 2. Sessió de treball per plantejar alternatives/eines noves. 3. Nombre d'eines o noves propostes implantades.	novembre 2020
3	Sensibilitzar el personal de l'ajuntament, sobre la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari per garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació.	Realitzar una revisió i actualització de documentació oficial, registres, plantilles i rotulació/senyalització i adaptar-los amb llenguatge inclusiu.	1. Nombre de textos a revisar. 2. Nombre de textos modificats. 3. Nombre de ròtuls i senyals revisats i llistats. 4. Nombre de ròtuls i senyals adaptats	setembre 20
		Posar en marxa accions i campanyes necessàries perquè tota norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, relatiu al personal, respecti l'ús del llenguatge no sexista i no suposi un menyspreu per raó de sexe.	1. Nombre de campanyes/accions de recordatori ús llenguatge inclusiu.	setembre 20
		Assegurar el llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball (catàleg i RLLT). Revisar les denominacions dels llocs de treball quan es dugui a terme l'aprovació dels mateixos per que totes estiguin formulades en llenguatge inclusiu.	1. Concreció de la RL. 2. Concreció del catàleg.	juliol 2020
4	Donar les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-ho.	Desenvolupar una Guia d'usos no sexistes del llenguatge i facilitar a tota la plantilla la versió digital per la seva consulta quantes vegades es necessiti.	1. Guia elaborada. 2. Accions de difusió de la guia.	juliol 2020
		Realitzar tallers de formació en llenguatge inclusiu, especialment i en major profunditat a la persona responsable de fer els comunicats.	1. Nombre de tallers proposats i realitzats. 2. Nombre de persones assistents/Nombre total persones. 3. Formació a persona responsable fer comunicats.	juliol 20

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina

Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació a l'accés, ocupació, i la promoció.	Revisar i eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes d'accés (en el cas que n'hi hagi), qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida personal de les persones candidates.	1. Documents revisats 2. Continguts eliminats.	novembre 2020
		Garantir que, en la composició de tribunals i òrgans de contractació de personal, com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes.	1. Nre. i definició de mecanismes impulsats per evitar el desequilibri.	Durant la vigència del Pla
2	Evitar, en la mesura del possible, que les responsabilitats familiars, que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar dins l'ajuntament.	Indicar a les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball mitjançant la promoció interna que es computarà qualsevol benefici relacionat amb matèria de conciliació.	1. Inclusió dins les bases. 2. Nombre d' accions de difusió. 3. Nombre persones promocionades.	novembre 2020
3	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.	Establir en convocatòries de nou personal la prioritat de seleccionar persones de col·lectius menys representats en cas d'empat en punts (respectant circumstàncies especials).	1. Inclusió a les bases.	Durant la vigència del Pla
		Per als processos selectius (accés, provisió, etc.), realitzar estudis estadístics que determinin les dades desagregades per sexes.	1. Elaborar taula excel on s'incloguin les dades de cada procés. - Presentades - Admeses - Aprovades - Adjudicades - Segregades per sexe i en ordre d'adjudicació.	Durant la vigència del Pla
4	Mantenir i seguir potenciant la presència i participació de les dones en els llocs de treball de responsabilitat, contribuint a l'augment de la seva presència, com a desenvolupament i promoció professional.	Incloure en el pla de formació els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives; es procurarà, dins les possibilitats, reservar places per a les dones.	1. Nombre de cursos realitzats 2. Nombre participants/Nombre total persones 3. Nombre de dones inscrites /total dones 4. Nombre dones llocs de responsabilitat/total llocs responsabilitat 5. Evolució anual d'increment promocions a llocs de responsabilitat.	Durant la vigència del Pla
5	Conscienciar i sensibilitzar a la totalitat de la plantilla, així com també a les persones responsables, de la importància de la igualtat de gènere en matèria d'accés al lloc de feina.	Establir procediments escrits per a la selecció de personal.	1. Nombre de procediments realitzats.	desembre 2020
		Assegurar que les preguntes realitzades a les entrevistes d'incorporació de personal es relacionen exclusivament amb els requeriments del lloc de feina.	1. Descriure temes/referències que no es poden demanar. 2. Llistat preguntes no permeses.	desembre 2020
		Mantenir als processos de selecció les formacions relacionades amb la igualtat de gènere com a mèrit en tots els llocs de treball, amb el barem que determini la convocatòria.	1. Revisió de les bases. 2. Inclusió com a mèrit de formació relacionada amb igualtat.	desembre 2020
		Realitzar un taller de formació relatiu a la igualtat de gènere en matèria de selecció de personal. Formar a les persones que fan selecció en com dur a terme el procés tenint en compte la obligatorietat d'alguns aspectes en matèria de discriminació (oferta, entrevista).	1. Taller realitzat 2. Nre. de participants/plantilla total.	desembre 2020
6	Fomentar el coneixement de la normativa en Igualtat d'Oportunitats, del Pla d'igualtat i garantir els coneixements que permetin la integració efectiva de la perspectiva de gènere a les noves incorporacions.	Realitzar una formació específica, per part de la persona responsable d'igualtat, en matèria d'igualtat de gènere i del pla d'igualtat a les persones que es vagin incorporant a l'ajuntament.	1. Guió de la informació que cal traslladar. 2. Nombre de persones informades/Nombre persones incorporades.	gener 2021

ÀREA 4: Condicions de treball i anàlisi retributiva.

Descripció Objectiu General		Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva i garantir unes condicions de treball que contemplin la igualtat de gènere.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Concretar la situació laboral de tota la plantilla i prendre decisions referents a les funcions, responsabilitats.	Desenvolupar la RLLT i la descripció completa de llocs de treball (CLLT) de l'ajuntament, com a eina bàsica de gestió dels recursos humans per tal de prendre decisions més rigoroses pel que respecte a les condicions i responsabilitats i consegüentment, aspectes retributius.	1. RLLT elaborada i signada. 2. Catàleg de llocs de treball elaborat i consensuat.	juliol 2020



ÀREA 5: Formació.

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Definir un procediment per a establir el pla de formació.	Dissenyar un detecció de necessitats formatives: elaboració i passació d'enquestes a la totalitat de la plantilla de forma anual, adaptades a les necessitats dels serveis, entrevistes de validació amb responsables departamentals i anàlisi de la informació obtinguda.	1. Detecció de necessitats (enquesta) realitzada. 2. Valoració i anàlisi dels resultats.	octubre 2020
		Disseny i elaboració d'un pla de formació anual.	1. Elaboració del Pla de Formació. 2. Posada en marxa del pla de formació.	abril 2021
		Incloure a la detecció de necessitats formatives preguntes específiques de l'interès per la formació en cursos de gènere, diversitat sexual o violència masclista.	1. Realitzar detecció necessitats formatives anual. 2. Preguntes incloses gènere. 3. Respostes del personal/total persones	abril 2021
		Informar el professorat (intern o extern) que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.	1. Texte informatiu creat. 2. Accions d'informació al professorat. 3. Anàlisi de material i llenguatge utilitzat a través de l'enquesta d'avaluació o valoració del curs.	maig 2021
		Realitzar seguiments del pla de formació, per avaluar l'eficàcia i la qualitat de la formació.	1. Avaluació de l'eficàcia i qualitat de la formació de l'acció formativa/total accions. 2. Avaluació de necessitat de realitzar altres cursos a la finalització del curs/ total cursos.	Durant la vigència del Pla
		Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de cursos, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones/total plantilla.	Durant la vigència del Pla
2	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat de gènere i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions.	Impartir formació en matèria de gènere per a tot el personal, tant de nova incorporació com personal amb antiguitat.	1. Nombre d'accions impartides. 2. Nombre de persones que han rebut formació/total persones.	maig 2021
3	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació en habilitats de gestió que afavoreixin el desenvolupament professional.	Realitzar accions formatives que afavoreixin el desenvolupament d'habilitats com: gestió de l'estrès, gestió del temps, habilitats comunicatives, lideratge.	1. Nombre d'accions formatives.	maig 2021

ÀREA 5: Formació.

Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
4	Assegurar que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot aquelles que tinguin persones al seu càrrec.	Permetre i a més, afavorir que el personal pugui acudir a les activitats formatives durant els permisos de maternitat (amb autorització mèdica) i paternitat o durant les excedències per motius de cura de familiars.	1. Nombre de persones en formació durant permís/Nombre de persones en permís.	Durant la vigència del Pla
		Garantir la formació de les dones per a que puguin accedir a llocs de major responsabilitat.	1. Nombre dones participants/total participants	Durant la vigència del Pla
5	Capacitar i formar en igualtat de gènere. Incorporar la perspectiva de gènere en tota la formació.	Formació obligatòria en gènere i llenguatge inclusiu al Pla de formació, amb accions formatives bàsiques i avançades i/o específiques ajustades a les diferents categories	1. Nombre i tipologia d'accions formatives 2. Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional) 3. Hores de formació realitzades/previstes	Novembre 2020



ÀREA 7: Conciliació i Coresponsabilitat

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització de les mateixes.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures de conciliació i coresponsabilitat que tenen al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.	Informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació i coresponsabilitat al seu abast i informar sobre les que són accessibles per a personal laboral.	1. Llistat mesures conciliació. 2. Reunió d'equip per informar i actualitzar, si escau, mesures. 3. Personal informat de les mesures existents/total plantilla.	abr-22
2	Millorar i implantar noves mesures de conciliació en nous acords o convenis.	Avaluar l'impacte de mesures actuals i grau d'acollida i utilitat. Passar anual o bianualment qüestionaris de satisfacció sobre les mesures existents, així com recollir els suggeriments d'incorporació de noves, atenent les circumstàncies del seu client i sector.	1. Qüestionari sobre conciliació dissenyat. 2. Qüestionari respost. 3. Informe conclusions	abr-22
		Desenvolupar noves mesures segons resultats de l'avaluació.	1. Nombre de noves mesures plantejades. 2. Nombre mesures implantades/total plantejades.	maig 22
3	Aprofundir en la necessitat de conciliar amb l'exercici de la feina, la vida familiar i personal. Avançar en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de càrregues per aconseguir una societat més igualitària i justa.	Incloure indicadors que mesurin el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregades per sexe i categoria professional.	1. Nombre permisos paternitat vs Nombre permisos maternitat/total permisos.	maig 22
		Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitador tant de les sol·licituds com del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació i la coresponsabilitat, de la vida familiar, analitzant els permisos demanats i concedits.	1. Nombre persones que s'acullen a mesures/total persones. 2. Nombre mesures denegades i registre de motius i àrea.	maig 22

ÀREA 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir l'existència d'un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Desenvolupar, com a mesura urgent, un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	1. Protocol desenvolupat.	maig 20
		Realitzar material divulgatiu (Guia pràctica) i visual per donar difusió del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.	1. Documentació visual i pràctica per difusió dels continguts del protocol. 2. Nombre d'accions de difusió realitzades. 3. Nombre de persones que han rebut informació/total persones.	maig 20
		Realitzar un recordatori anual del protocol al personal municipal a través d'accions d'informació breus i via online per seguir sensibilitzant.	1. Nombre d'accions de difusió/any 2. Nombre de persones que han rebut informació/total persones.	Durant la vigència del Pla
2	Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.	Incloure una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, de forma periòdica.	1. Nombre de jornades formatives realitzades.	juny 20
3	Garantir l'existència d'una Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i formar-la en aquesta àrea.	Crear la Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe (pot ser la mateixa comissió d'igualtat).	1. Comissió constituïda.	juny 20
		Formar la Comissió en prevenció de l'assetjament, en el protocol d'assetjament i en la importància de la seva tasca en aquest tema.	1. Taller de formació.	juny 20
4	Dur un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any.	Registrar qualsevol denúncia o incidència que pugui donar-se en aquesta àrea.	1. Registre elaborat. 2. Nombre de denúncies/any	Durant la vigència del Pla

ÀREA 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
5	Assegurar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos psicosocials al lloc de treball.	Revisió de l'avaluació de riscos psicosocials.	1. Nombre. de reunions amb SPA. 2. Nombre de mesures incorporades per aconseguir la perspectiva de gènere.	oct-21
		Introduir la perspectiva de gènere a les normes, les instruccions i els procediments relatius a la salut laboral física i psicosocial.	1. Nre. de procediments, normes i instruccions revisades/total 2. Enquesta psicosocial adaptada.	nov-21
6	Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.	Sol·licitar i treballar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un Pla de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques de la dona	1. Nre. Reunions amb SPA. 2. Registre de mesures de protecció per a la dona. 3. Nre. de mesures.	oct-21
7	Atendre l'anomenat Assetjament de Tercers, quan és el/la usuari/a o proveïdor el presumpte/a assetjador/a i incloure-ho en la difusió de qualsevol protocol d'actuació.	Incloure al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe l'anomenat Assetjament de Tercers.	1. Assetjament de Tercers inclòs al protocol.	may-20
8	Garantir la protecció efectiva del personal que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe.	Aplicació del protocol per a garantir el respecte a les persones, la confidencialitat, la diligència, l'audiència imparcial i el tractament just, i la restitució de les víctimes.	1.Nre. de consultes ateses 2.Nre. d'expedients iniciats/resolts 3.Tipologia de conductes denunciades	Durant la vigència del Pla
9	Garantir els drets i la protecció de persones que poden ser víctimes d'assetjament.	Revisió i modificació, si s'escau, del règim disciplinari, per a amonestar o sancionar conductes discriminatòries per raó de sexe.	1. Documental: règim disciplinari revisat 2. Expedients iniciats/sancions imposades.	nov-21
10	Garantir la protecció efectiva dels drets vinculats a la maternitat i la lactància.	Revisió de la relació de llocs de feina per a definir quins serien susceptibles d'adaptació per a la protecció dels drets de maternitat i lactància, per àrees/unitats.	1. Llocs de feina revisats 2. Llocs de feina adaptats	nov-21

ÀREA 8: Violència masclista i col.lectiu LGTBI.

Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Sensibilitzar tot el personal sobre l'importància i gravetat de la violència masclista com a acció de responsabilitat amb la societat.	Desenvolupar accions internes per a la detecció de violència masclista per a tota la plantilla i especialment per personal d'atenció al públic.	1. Nombre accions internes.	Febrer 2022
		Realitzar càpsules formatives en matèria de violència masclista per tot el personal.	1. Nombre accions formatives/any 2. Nombre participants/Nombre total persones	Febrer 2022
2	Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Difusió dels drets laborals de les dones de la plantilla en cas de ser víctimes de violència de gènere.	1. Acció de difusió realitzada.	Febrer 2022
		Promoure la participació del personal en accions de condemna d'assassinats masclistes.	1. Comunicació per promoure la participació dins l'ajuntament. 2. Nre. d'accions de condemna	Març 2022



ÀREA 9: Col.lectiu LGTBI.

Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Sensibilitzar sobre el col.lectiu LGTBI.	Desenvolupar accions formatives i de sensibilització sobre el col.lectiu LGTBI	1. Definir continguts tallers formatius. 2. Nre. Accions formatives 3. Participants/total plantilla 4. Altres accions	Marzo 2022

8. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una **Comissió d'Igualtat**, que permeti abordar, de manera conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe, es constitueix el **27 de febrer de 2020**, la Comissió Paritària per a la Igualtat de l'**Ajuntament de Banyalbufar**.

La Comissió està formada per:

Nom	Càrrec
M ^a de las Mercedes Navarro Roig	Secretària
Mateu Ferrà Bestard	Batle
M ^a de los Ángeles Leonor Bosch	Regidor/a Benestar Social i Igualtat
José Aranda Huertas	Treballador Social

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la Comissió permanent d'Igualtat. Li correspon interpretar el contingut del pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.

La Comissió d'Igualtat tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del pla d'Igualtat de l'ajuntament.

CONVOCATÒRIES

Es reunirà de forma ordinària cada **sis mesos**.

FUNCIONS

La Comissió tindrà les següents funcions:

Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla.

- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures amb facultats deliberatives.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins l'ajuntament, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.

ATRIBUCIONS GENERALS DE LA COMISSIÓ

- Interpretació del pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que s'hagin atribuït a la comissió, portant a terme les definicions o adaptacions que siguin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests.
- Els acords que adopti la comissió en qüestions d'interès general, es consideren part del present pla i gaudiran de la seva mateixa eficàcia obligatòria.

ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DE LA COMISSIÓ

- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- 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 i/o serveis i les persones involucrades, de manera que el pla es pugui ajustar als seus objectius i adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn de l'entitat, de la pertinència de les mesures del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del pla.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els plans d'igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l'obligació prevista, per a l'entitat, en l'article 47 de l'esmentada norma i l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors/es, en el sentit d'informar la RLT del pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació

a l'ajuntament del dret d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual està incloure dades sobre la proporció de dones i homes en les diferents categories professionals i, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la Igualtat entre dones i homes en l'entitat, d'haver-se establert un pla d'Igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.

La fase de seguiment i l'avaluació previstes en el pla d'igualtat de l'ajuntament, permetrà conèixer el desenvolupament del pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement farà possible la seva cobertura i correcció, proporcionant al pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats de seguiment del desenvolupament del pla formaran part integral de l'avaluació.

En l'**Avaluació Final** del pla d'igualtat s'han de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.

- Els canvis produïts en les mesures i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'ajuntament.
- Els canvis en la cultura de l'ajuntament: canvi d'actituds de Batllia, de la plantilla en general, a les pràctiques de l'àrea de personal, etc.

teis

ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS

Bretxa de gènere: Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, l'accés i el poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant la taxa masculina a la taxa femenina. Quant menor és la "bretxa", més igualitària és la situació.

Parlem de "bretxa salarial" quan ens referim a les diferències salarials entre dones i homes. El terme "bretxa digital" s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Paritat o composició equilibrada: Aquest concepte fa referència a la presència compensada de dones i homes de manera que, en el conjunt global, les persones de cada sexe no hi superen el 60% ni tampoc són menys del 40%.

Conciliació de la vida familiar, laboral i personal: Parlar de conciliar suposa propiciar les condicions necessàries per a fer compatibles i aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Tradicionalment aquest concepte ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, que han continuat assumint, en solitari o com a responsables principals, les tasques domèstiques i familiars.

Coresponsabilitat a la vida familiar, el treball domèstic i la cura de persones: Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que es refereix a la participació equilibrada i el repartiment de les responsabilitats entre dones i homes en aquests àmbits. El que s'hi pretén és afavorir la participació total de les dones en la vida pública potenciant la coresponsabilitat dels homes en les activitats de l'àmbit familiar.

Dades desagregades per sexe: Dades i estadístiques en què la informació apareix diferenciada per sexes, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa de la situació de les dones i dels homes, tenint en compte les seves especificitats, i detectar-hi diferències i desigualtats.

Discriminació per raó de sexe: Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent, i de forma desavantatjosa, per la seva pertinença a un determinat sexe, i per les seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per

objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

Equilibri de gènere: fa referència a la igualtat real a les organitzacions. Una auditoria d'equilibri de gènere permet treure conclusions per determinar un pla d'acció que aconseguixi la igualtat efectiva en les organitzacions.

Diversitat sexual i afectiva: S'utilitza aquest terme per a referir-se a la diversitat en l'orientació sexual de les persones, entesa com a atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a d'altres.

Habitualment es parla d'heterosexualitat, homosexualitat o bisexualitat.

Estudis sobre els usos dels temps: Són els estudis i les investigacions que mostren la distribució del temps, en diferents activitats, en dones i homes. Els resultats d'aquests estudis palesen una desigual distribució que perjudica, principalment, les dones adultes.

Gènere: Construcció social i cultural que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, i que poden variar segons la societat i l'època històrica. El gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe.

Identitat de gènere: La identitat de gènere es refereix a com s'identifica la persona, com a home o com a dona. És la forma com es reconeix a si mateixa, basant la seva conducta, la forma de ser i pensar en el gènere amb què se sent identificada, o indistintament del seu sexe o orientació sexual.

Pla d'igualtat entre dones i homes: Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, i tenen com a finalitat aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat que es volen aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a fer-ho, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte com afecten a les dones les diferents actuacions i situacions, i quines són les seves dificultats i

necessitats específiques. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a l'eliminació de desigualtats.

Segregació horitzontal: Es dona una segregació horitzontal per sexe quan hi ha una concentració de dones i/o homes, en determinades ocupacions i/o opcions acadèmiques i formatives. Tot i l'aparent lliure opció personal, aquestes eleccions es troben fortament influïdes pel rol de gènere.

Les dones tendeixen a accedir a ocupacions i estudis que es pressuposen típicament femenins i que estan relacionats amb estereotips femenins, alhora que troben més obstacles i dificultats per a accedir a ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines.

Sexe: Conjunt de característiques biològiques de les persones que les identifiquen com a homes i dones, i que venen determinades abans del naixement.

Sòl enganxós (Suelo pegajoso) : es refereix a les tasques de cura i vida familiar a les que tradicionalment s'ha relegat a les dones.

Sororitat: El terme sororitat fa referència a la germanor entre dones pel que fa a les qüestions socials de gènere.

Sostre de vidre (Techo de cristal): És una barrera invisible, difícil de traspasar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector.

Transversalitat de gènere: Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions, tenint en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violències masclistes: Són les violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. Aquestes violències es poden donar per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i tenen com a resultat un dany o el patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat.

Violència de gènere: Segons la Llei orgànica 1/2004, s'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha o no convivència. Pot tractar-se de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Visibilització de les dones: Procés de fer visible i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de les seves aportacions i dels rols que han desenvolupat i desenvolupen al llarg de la seva vida arreu del món.

Font: Ajuntament de Palma, 2016. Diagnosi del Pla d'Igualtat de Dones i homes de Palma. Disponible a: https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_103704_1.pdf

teis

Signatura del Pla per l'Ajuntament de Banyalbufar.

Mateu Ferrà Bestard

M^a de los Ángeles Leonor Bosch

M^a de las Mercedes Navarro Roig



José Aranda Huertas

Pla d'Igualtat elaborat per:

Laura Garrido Durán. Consultora Senior

Yolanda Vallejo Navarro. Directora

TEIS SERVEIS DE CONSULTORIA