



PLA DE GÈNERES I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Gener 2020



GENERA INNOVACIÓ
Consultoria i Formació
AL TEU SERVEI

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ	3
<u>ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</u>	8
<u>ÀMBIT 2. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT</u>	21
<u>ÀMBIT 3. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA.</u>	29
<u>ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES</u>	33
<u>ÀMBIT 5. CONDICIONS LABORALS</u>	38
<u>ÀMBIT 6. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</u>	41
<u>ÀMBIT 7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORALI FAMILIAR</u>	46
<u>ÀMBIT 8. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</u>	49
<u>ÀMBIT 9. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE</u>	53
<u>FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ</u>	56
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	58

INTRODUCCIÓ

El concepte d'igualtat d'oportunitats de gènere ha estat àmpliament treballat durant els últims anys per part d'organitzacions de defensa dels drets humans, moviments socials, partits polítics, entitats de participació ciutadana i també per part de les administracions públiques.

La normativa vigent en aquest àmbit és àmplia també, podent destacar:

- o la Constitució espanyola de 1978:

“Article 9.2 Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu, i dels grups és que s'integren siguin reals i efectius; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social”

“Article 14. Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaldre cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

“Art 23.2 Els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalin las Lleis.”

“Art 35 Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret de treballar, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.”

- o l'Estatut d'Autonomia de Catalunya:

“Article 4.3 Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.”

“Article 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.”

“Article 41.1 Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.”

“Article 41.2 Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”

- o Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes:

“Article 51 del Títol V "El principi d'igualtat en la ocupació pública" que recull els criteris d'actuació de les Administracions públiques per aplicar en el principi d'igualtat entre dones i homes:

a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida persona, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

o Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

“Art 12.1: Les administracions públiques hauran d'atenir-se al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i designacions per la composició de tot tipus d'organismes col·legiats.”

“Art 15.2: Els ens locals que tenen òrgans específics de representació personal al seu servei hauran d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que haurà d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.”

“Art 16.2: Les administracions públiques de Catalunya hauran d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició de tribunals i òrgans tècnics de selecció.”

“Art 16.3: Els temaris per l'accés al treball públic hauran d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes, i sobre violència masclista que hi hauran d'aplicar-se en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.”

“Art 18.2: Les administracions públiques de Catalunya hauran de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.”

o 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 (EBEP):

“ Disposició addicional setena . 1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat desenvolupat en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionariat que sigui aplicable, en els terminis previstos en el mateix.”

- o Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

“Article 6 L'actuació dels poders públics amb relació a les persones LGBTI ha de: d) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per la prevenció i la detecció de la discriminació, per l'atenció a les persones que en pateixin, per la recuperació d'aquestes persones i pel garantiment de llur dret a la reparació. i) Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitat dels professionals. E) Emparar la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGBTI, i també llur realitat i necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.”

“Article 23, en relació a les persones trans i intersex la llei estableix que en les administracions públiques «s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.”

Si bé, malgrat la igualtat formal i el treball de les diferents entitats i organitzacions, l'assoliment de la igualtat real encara és un repte a assolir.

I els plans d'igualtat són, precisament, una de les eines per a combatre la discriminació de gènere.

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

Un Pla de gènere i d'igualtat d'oportunitats és una estratègia de l'organització destinada a assolir la igualtat d'oportunitats, real, de gènere la feina, i consisteix en l'establiment i la implementació d'un conjunt de mesures, després de la realització d'una diagnosi de situació a l'organització, aplicades de forma transversal, afectant la seva totalitat.

El Pla ha de fixar els objectius concrets 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.

Els beneficis que es vinculen a la incorporació de la igualtat d'oportunitats a l'organització poden concretar-se en els següents punts:

1. Compliment de la legislació en matèria d'igualtat i gènere
2. Responsabilitat social de l'organització:
 - Efectes directes: millora de l'entorn laboral i generació d'un major compromís dels treballadors i treballadores amb l'empresa, fet que deriva en un augment de la productivitat
 - Efectes indirectes: valor afegit de l'organització
3. Enriquiment de l'organització:
 - Reducció de costos per la millora en la gestió del personal
 - Fidelització dels treballadors i treballadores

- Flexibilitat organitzativa i innovació
- Retenció de talent
- Màrqueting
- Altres: millora de la qualitat i les habilitats del personal, millora de la salut laboral, millora de la satisfacció personal i de la qualitat de vida de la plantilla

❖ EL NOSTRE PLA

El Pla d'acció que es presenta és el resultat d'una diagnosi prèvia efectuada a l'organització, la qual ha tractat de captar la realitat interna de l'ajuntament, com a organització formada per treballadors i treballadores, des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats de gènere.

Els indicadors sobre els quals ha versat la diagnosi són els següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte a la societat
3. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria
4. Representativitat de les dones i els homes
5. Condicions laborals
6. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
9. Assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

I en base als resultats dels indicadors s'ha formulat el Pla d'Igualtat.

El Pla, per tant, es divideix en nou àmbits corresponents als indicadors de la diagnosi esmentats i s'han establert dos objectius generals:

1. Impulsar la transversalitat de gènere a l'ajuntament.
2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin que totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap tipus de discriminació.

Els objectius específics es nodreixen d'un determinat nombre d'accions a desenvolupar per la corporació, a curt, mig o llarg termini, per tal de ser assolits. I es determinen, així mateix, les àrees responsables de les accions i les persones destinatàries, amb determinació dels indicadors de seguiment i avaluació de cadascuna.

Cadascuna les àrees, unitats o persones responsables determinades a les respectives accions són qui s'ha d'encarregar de la seva promoció i execució, si bé des de l'Àrea de feminisme i LGTBI es realitzarà l'avaluació de les diferents accions conjuntament amb els responsables de les diferents àrees implicades. Aquest és un pas endavant en la implementació de la transversalitat de gènere a l'ajuntament, atès que en el Pla anterior es responsabilitzava de les

accions al Departament d'Igualtat i, en el seu moment, es considerarà adient ateses les circumstàncies inicials de desenvolupament de la igualtat de gènere a la corporació, però, en el moment actual es considerarà òptim la responsabilització de les accions per les diferents àrees municipals a fi i efecte d'assolir aquesta transversalitat tant necessària per a aconseguir la igualtat de gènere a l'ajuntament.

Cal destacar, com a diferència destacada vers l'anterior Pla d'igualtat, la incorporació de la perspectiva LGTBI. Entenent el gènere o la perspectiva de gènere a la que al llarg del present document es fa referència amb una mirada àmplia en la que s'inclou al col·lectiu LGTBI. S'apreciaran, així mateix, accions específiques per a aquest col·lectiu.

S'estableix un termini d'execució del Pla de quatre anys (gener 2020-desembre 2023), i els terminis fixats quant a execució de les accions establertes corresponen a:

- Curt termini: de gener de 2020 a gener de 2021
- Mig termini: de febrer de 2021 a desembre de 2022
- Llarg termini: de gener de 2023 a desembre de 2023

Els indicadors de seguiment i avaluació establerts per a cada acció seran els instruments de mesura en relació a l'execució de l'acció, en base als quals podrà analitzar-se l'impacte de l'acció en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Finalitzades les accions i mesurades, per tant, serà necessari elaborar un informe d'impacte del pla d'acció que determinarà el grau d'assoliment dels objectius per a cadascun dels àmbits fixats. **Així doncs es realitzarà un informe de seguiment i avaluació per a cada acció realitzada**, una vegada finalitzada i **un informe d'avaluació i seguiment anual, a final d'any** i en relació a aquest. Així mateix serà necessària l'elaboració d'un **informe d'avaluació final que analitzi els 4 anys d'implementació del Pla**.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals i ha d'esdevenir, per tant, un dels pilars transversals de qualsevol organització i, en especial, de les organitzacions públiques.

La política d'igualtat d'oportunitats d'una organització es refereix a la integració de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les diferents àrees i departaments, a la inclusió de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i, en definitiva, en la consolidació d'una cultura que fomenti la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes.

Aquest àmbit fa referència a la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització, tant dels càrrecs electes com dels treballadors i les treballadores de la corporació, en el foment de la igualtat d'oportunitats en la mateixa.

La diagnosi transversal de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona ha analitzat aquest àmbit tenint en compte les següents variables: l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre d'altres accions, l'existència d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització en gènere i la integració de la perspectiva de gènere en les àrees i departaments de l'organització.

A partir d'aquest anàlisi, s'han detectat un seguit de mancances, les quals s'exposen a continuació: inexistència d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les Conselleries, les conselleries, a excepció de Feminismes i LGTBI, no disposen de pressupost específic destinat a assolir objectius d'igualtat de gènere, inexistència de reunions anuals de coordinació entre Conselleries en relació al gènere i a l'estat dels respectius Plans d'acció, no es disposa d'agent d'igualtat estructural, no temporal, inexistència de mecanismes de seguiment per garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb enfocament de drets i discriminacions múltiples, el pressupost destinat a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament de Tarragona només representa el 15% del pressupost total, manca formació i sensibilització en perspectiva LGTBIQ+ per a la plantilla municipal i el cos polític, implementació de les accions del primer Pla d'igualtat intern per sota del 60%, el 50% de la plantilla no ha rebut formació en igualtat de gènere, participació molt desequilibrada entre dones i homes en les formacions, amb gran superioritat de participació en dones, manca d'elaboració d'informes amb impacte de gènere, manca d'incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees i departaments en el seu treball diari i manca de formació específica en micromasclisme i/o violències quotidianes.

Davant aquests fets, es proposa el següent objectiu:

- ❖ Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.1. Comunicació interna i externa del Pla		
<p>Objectiu específic: Donar a conèixer el Pla a nivell intern (plantilla i cos polític) i extern (ciutadania, empreses i entitats)</p> <p>Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació interna, a través de: intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu e-mail, presentació, etc.</p> <p>Elaborar una estratègia de comunicació externa, a través de: presentació pública, difusió mitjans de comunicació, web, etc.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i Comunicació</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla municipal, ciutadania, empreses i entitats</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Propis (àmbit Comunicació)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca segons termini tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari de Comunicació assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns i externs usats	Documental	Anual
2. Abast de la comunicació interna i externa	Qüestionari	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.2 Sensibilització general en gènere i igualtat d'oportunitats		
<p>Objectiu específic: Sensibilitzar el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat</p> <p>Descripció: Realitzar periòdicament sessions formatives genèriques en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal de l'ajuntament.</p> <p>Persones responsables: Formació i àrea de feminisme i LGTBIQ+</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla municipal</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 300 persones= 3.000€</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2. Nombre persones assistents, gènere, categoria laboral i departament	Qüestionari	Anual
3. Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.3 Formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats al personal tècnic		
<p>Objectiu específic: Capacitar al personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats d'acord amb la seva àrea de treball</p> <p>Descripció: Realitzar periòdicament sessions formatives específiques en gènere i igualtat d'oportunitats per al personal tècnic de l'ajuntament, d'acord amb la seva àrea de treball (urbanisme, medi ambient, joventut, mitjans de comunicació, etc.)</p> <p>Persones responsables: Formació</p> <p>Persones destinatàries: Personal tècnic de la plantilla municipal</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 300 persones= 3.000€</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2. Nombre persones assistents, gènere, categoria laboral i departament	Qüestionaris	Anual
3. Valoració usuaris/es formació	Qüestionaris	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.4 Formació en violències quotidianes o micromasclime		
<p>Objectiu específic: Evitar el micromasclime i qualsevol tipus de discriminació per part del personal municipal vers les persones usuàries de serveis</p> <p>Descripció: Formar el personal d'atenció al públic en violències quotidianes i micromasclime.</p> <p>Persones responsables: Formació</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla municipal d'atenció al públic</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 300 persones= 3.000€</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2. Nombre persones assistents, gènere, categoria laboral i departament	Qüestionari	Anual
3. Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.5 Formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats al cos polític		
<p>Objectiu específic: Sensibilitzar al cos polític i capacitar-lo en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats</p> <p>Descripció: Realitzar una sessió formativa específica en gènere i igualtat d'oportunitats a la corporació municipal</p> <p>Persones responsables: Formació</p> <p>Persones destinatàries: Corporació municipal</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores a tot el cos polític</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i nombre de sessions de formació	Documental	Anual
2. Nombre de personal assistent, per gènere, edat i grup polític	Qüestionaris	Anual
3. Valoració del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.6 Construcció i implementació d'indicadors de gènere		
<p>Objectiu específic: Tenir en compte la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques públiques</p> <p>Descripció: Construcció i implementació d'indicadors de gènere per a la mesura i avaluació de les polítiques públiques</p> <p>Persones responsables: Responsables de cadascun dels respectius departaments</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació i ciutadania</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic de totes les àrees)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca segons termini tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i nombre d'indicadors de gènere implementats, per àrees	Documental	Anual
2. Nombre i identificació de polítiques impulsades en base als indicadors	Documental	Anual
3. Valoració de l'impacte de les polítiques	Entrevistes, enquestes	Bianual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.7 Perspectiva de gènere en els instruments de recopilació, anàlisi i avaluació		
<p>Objectiu específic: Fer visible la situació de les dones i del col·lectiu LGTBI a través de la documentació municipal</p> <p>Descripció: Introduir la perspectiva de gènere en els instruments de recopilació, anàlisi i avaluació de dades per conèixer i fer visible la situació de les dones i del col·lectiu LGTBI: a les bases de dades, projectes, informes, memòries, estudis i avaluació de programes. Introduir la variable sexe i gènere i adequar la documentació.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i Secretaria i responsables de cada àrea</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic de totes les àrees)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca segons termini tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i percentatge d'eines modificades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.8 Provisió definitiva, no temporal, del lloc de treball d'agent d'igualtat		
<p>Objectiu específic: Disposar d'una persona en estructura, responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla d'Igualtat i la no discriminació pe raó de gèneres a l'ajuntament</p> <p>Descripció: Realitzar la provisió definitiva del lloc de treball, no temporal, d'agent d'igualtat o equivalent a l'ajuntament</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla municipal</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Propi (personal RRHH) més la nova incorporació, la persona qui ocupi el lloc d'agent d'igualtat</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal de RRHH assignat a la tasca més retribucions anuals de l'agent d'igualtat (salari brut anual aproximat 27.500,00€)</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari de RRHH per la realització de a la tasca més els recursos materials a assignar pel nou/va agent d'igualtat municipal.</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència d'agent d'igualtat o similar	Documental	Anual
2. Tipus de vinculació i categoria laboral	Documental	Anual
3. Formació i experiència en igualtat	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.9 Elaboració i implementació d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les Conselleries		
<p>Objectiu específic: Implementar la transversalitat de gènere</p> <p>Descripció: Que cadascuna de les Conselleries de l'ajuntament determini almenys un dels seus objectius en relació a la igualtat de gènere i es dotin pressupostàriament si s'escau. Caldrà fixar com a mínim una reunió anual de coordinació entre les Conselleries per a la implementació dels respectius objectius.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i Àrea Feminisme</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis, els consellers i conselleres, i la persona de l'Àrea de Feminisme adscrita a la tasca</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions de la persona assignada a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari de l'Àrea de Feminisme per la realització de la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Percentatge d'objectius relatius a la igualtat de gènere	Documental	Anual
2. Percentatge de Conselleries amb objectius d'igualtat de gènere	Documental	Anual
3. Percentatge d'objectius en igualtat de gènere assolits	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.10 Elaboració d'informes d'impacte de gènere		
<p>Objectiu específic: Implementar la transversalitat de gènere</p> <p>Descripció: Elaboració d'un informe d'anàlisi d'impacte de gènere de qualsevol norma municipal que es vulgui emetre</p> <p>Persones responsables: Responsables de les diferents Conselleries</p> <p>Persones destinatàries: Cos Polític i plantilla municipal</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic de totes les àrees)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca segons termini tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Percentatge d'informes emesos en relació a les normes aprovades	Documental	Anual
2. Percentatge de Conselleries amb informes d'impacte de gènere elaborats	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.11 Creació d'una subcomissió a la Comissió d'Igualtat encarregada de vetllar per la transversalitat de gènere		
Objectiu específic: Implementar la transversalitat de gènere		
Descripció: Crear una subcomissió a la Comissió d'Igualtat encarregada de vetllar per la transversalitat de gènere		
Persones responsables: Àrea de Feminisme i LGTBI		
Persones destinatàries: Comissió d'Igualtat		
Termini: Curt		
Recursos de personal: Propis, personal adscrit a la tasca de l'Àrea de Feminisme i LGTBI		
Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca		
Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Creació de la subcomissió	Documental	Anual
2. Percentatge de reunions de la subcomissió	Documental	Anual
3. Percentatge d'accions impulsades per la subcomissió	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. Política d'Igualtat d'Oportunitats		
OBJECTIU: Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat de gènere		
ACCIÓ 1.12 Convertir en obligatòria la formació en gènere per a la plantilla municipal o incentivar-la		
<p>Objectiu específic: Incentivar la formació en gènere; arribar al nombre més gran de persones en plantilla i, en especial, als homes.</p> <p>Descripció: Convertir en obligatòria la formació en gènere per a la plantilla municipal o incentivar-la de tal manera que esdevingui beneficiosa per a la seva carrera professional a l'ajuntament o a càrrec d'altres beneficis socials, etc..</p> <p>Persones responsables: Àrea de Feminisme i LGTBI i Formació</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis, personal adscrit a la tasca de l'Àrea de Feminisme i Formació</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignats a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Percentatge de persones assistents a les formacions. Evolució anual	Qüestionaris	Anual
2. Percentatge de persones en funció del gènere	Qüestionaris	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat

La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques públiques és avui en dia una eina clau en el desenvolupament d'estructures socials més igualitàries i justes. Aquestes permeten provocar canvis que no només beneficien a les dones, sinó a la societat en general, i en aquest cas, a la ciutat de Tarragona.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern, és a dir, la contribució de l'ajuntament de Tarragona en accions específiques que tenen en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb els agents que l'envolten.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona fa un anàlisi tenint en compte els següents paràmetres: l'existència de programes específics per a dones, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades segregades per sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

A partir d'aquest anàlisi, es detecten els següents punts de millora: manca d'estudi de les necessitats urbanístiques, de mobilitat, d'habitatge i medi ambient amb perspectiva de gènere, manca de dades desagregades per gèneres, més enllà de "no binari" en formularis, instàncies, sol·licituds, memòries de servei, projectes i estudis, no s'han establert les condicions perquè les persones siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, manca d'incorporació de la perspectiva de gènere, dones i homes i LGTBI, en les relacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades i reforçar el Consell Municipal de les Dones d'acord amb les orientacions de l'estudi ad hoc .

Davant aquests fets, es planteja el següent objectiu general:

- ❖ Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern		
<p>Objectiu específic: Promoure polítiques públiques que potenciïn la igualtat d'oportunitats, eliminin la discriminació per gènere i integrin la perspectiva de gènere</p> <p>Descripció: Continuar amb els projectes ja iniciats que impulsen la perspectiva de gènere en diferents àmbits: Tren de la Coeducació, Respecta'm, programes específics, celebració dels dies internacionals, etc...</p> <p>Persones responsables: Cos polític</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis, personal adscrits als projectes iniciats</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca + recursos econòmics dels projectes assignats l'any anterior</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignats a la tasca + recursos materials dels projectes assignats l'any anterior</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i percentatge de projectes (variació anual)	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la informació i la planificació de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient		
<p>Objectiu específic: Que les polítiques municipals de mobilitat, habitatge i medi ambient que s'impulsin des de la corporació incorporin la perspectiva de gènere</p> <p>Descripció: Qualsevol política municipal de mobilitat, habitatge i/o medi ambient (projectes, plans, estudis, etc...) que s'elabori o s'impulsi des de l'ajuntament ha d'incorporar la perspectiva de gènere.</p> <p>Persones responsables: Àrees de Mobilitat, Habitatge i Medi Ambient, i altres àrees municipals</p> <p>Persones destinatàries: Responsables de les àrees implicades i ciutadania</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis, personal adscrit a les àrees implicades</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal de les àrees assignats a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignats a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Plans i projectes amb perspectiva de gènere	Documental	Anual
2 Enquestes vinculades amb perspectiva de gènere	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.3. Fomentar el Consell Municipal de les Dones		
<p>Objectiu específic: Que el Consell Municipal de les Dones esdevingui un òrgan estratègic en l'impuls de polítiques públiques des de la perspectiva de gènere</p> <p>Descripció: Orientar el funcionament i la tasca del Consell Municipal de les Dones d'acord amb les directrius de l'estudi existent</p> <p>Persones responsables: Àrea de Feminisme i LGTBI</p> <p>Persones destinatàries: Consell Municipal de les Dones</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Propis, personal adscrit a l'àrea implicada</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal de l'àrea assignada a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Percentatge de canvis d'acord amb l'estudi	Documental	Anual
2 Enquestes de valoració dones del Consell	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.4 Recollir i analitzar dades desagregades per gènere		
<p>Objectiu específic: Complir amb l'article 20 de Llei 3/2007, 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i amb l'article 23 de la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar la homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.</p> <p>Descripció: Totes les base de dades en paper o digitals (enquestes, formularis, instàncies, etc...) adreçades a la ciutadania, han d'incloure el binomi home-dona i l'opció no binaris (identitat de gènere). Cal recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per gènere de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions municipals, com a base per a la planificació, l'avaluació i la definició de polítiques públiques.</p> <p>Persones responsables: Cos Polític i Secretaria</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania i Oficines d'Atenció a la Ciutadania</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic de totes les àrees)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal tècnic assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Percentatge de formularis modificats	Documental	Anual
2 Percentatge d'anàlisis amb l'ús d'aquestes dades	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.5 Establir un criteri comú que permeti el canvi de nom de les persones trans en la documentació pròpia de l'ajuntament independentment que s'hagi realitzat el canvi de nom legal		
Objectiu específic: Garantir que la documentació municipal reconegui la realitat de les persones LGTBI.		
Descripció: Facilitar al màxim que en tots aquells documents no oficials expedits per l'ajuntament es pugui fer servir el nom i gènere amb què aquestes persones s'identifiquen (carnet d'equipaments culturals i esportius, centres educatius, etc.).		
Persones responsables: Cos Polític i Secretaria		
Persones destinatàries: Col·lectiu trans		
Termini: Mig		
Recursos de personal: Propis (personal responsable de la documentació de les persones usuàries)		
Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca		
Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignat a la tasca		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Percentatge de documentació modificada	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.6 Incorporar clàusules socials amb perspectiva de gènere en la contractació pública		
<p>Objectiu específic: Fomentar que la contractació i les concessions de l'Ajuntament proporcionin beneficis socials i promoguin l'equitat de gènere mitjançant la inclusió de clàusules de gènere de manera sistemàtica.</p> <p>Descripció: Implementar l'informe existent elaborat al respecte incloent la perspectiva LGTBI.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i Contractació</p> <p>Persones destinatàries: Empreses</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic Contractació)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Percentatge de plecs de clàusules modificats per incorporació de les clàusules	Documental	Anual

AMBIT D'ACTUACIÓ 2. Polítiques d'impacte en la societat		
OBJECTIU: Impulsar polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.7 Incorporar clàusules socials amb perspectiva de gènere en les subvencions municipals		
<p>Objectiu específic: Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat en les subvencions municipals.</p> <p>Descripció: Les bases reguladores de subvenció s'han d'elaborar des de la perspectiva interseccional de gènere i atorgar, així mateix, puntuacions per a les entitats que fomentin la igualtat de gènere. I establir bases de subvencions pel foment de la igualtat de gènere a la ciutat.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i Subvencions</p> <p>Persones destinatàries: Entitats</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic Subvencions)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Percentatge de bases de subvenció modificades per incorporació de les clàusules	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria

El llenguatge és l'instrument que interpreta la nostra vida, es un vehicle social d'expressió, actituds i comportaments. És la facultat humana que ens permet comunicar els nostres pensaments i/o sentiments. Però no només això, sinó que el llenguatge és un instrument de canvi social, el qual ens permet acostar-nos, veure i reconèixer allò que les persones, dones i/o homes, han aportat a la societat.

La nostra cultura patriarcal, reflecteix en una societat androcèntrica on es valoren les capacitats i funcions dels homes i s'oculten i no es reconeixen les atribuïdes per les dones. El fet de que les dones no tinguin representació adequada en la comunicació i el llenguatge contribueix a la seva exclusió.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada a l'ajuntament de Tarragona, per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, ha tingut en compte dues variables: per una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i de l'altre, el foment d'un ús de les imatges i del llenguatge des de la perspectiva de gènere.

I les dades resultant de la diagnosi han mostrat necessari com a punt de millora de la organització en aquest àmbit la incorporació del respecte i la no discriminació vers la diversitat sexoafectiva i de gènere en el llenguatge i la comunicació corporativa.

Per tant, es proposen els següents objectius:

- ❖ Objectiu 1: Consolidar el foment d'un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació corporativa
- ❖ Objectiu 2: Fomentar el respecte i la no discriminació vers la diversitat sexual i de gènere en el llenguatge i la comunicació corporativa.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa

OBJECTIU 1: Consolidar el foment d'un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació corporativa

ACCIÓ 3.1.1 Formació en llenguatge i comunicació no sexista

Objectiu específic: Dotar la plantilla municipal de les eines necessàries per a l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no binària

Descripció: Realització de formacions sistemàtiques per a l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no binària en el treball diari dels empleats i les empleades públiques. Per a totes aquelles persones que no l'hagin realitzat, per a les noves incorporacions de personal i per l'actualització de coneixements si s'escau.

Persones responsables: Formació

Persones destinatàries: Plantilla

Termini: Curt

Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a

Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 300 persones= 3.000€

Recursos materials: Aula de formació municipal

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2. Nombre persones assistents, gènere, categoria laboral i departament	Qüestionari	Anual
3. Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa

OBJECTIU 2: Fomentar el respecte i la no discriminació vers la diversitat sexual i de gènere en el llenguatge i la comunicació corporativa.

ACCIÓ 3.2.1 Elaboració i difusió d'una guia sobre com realitzar una comunicació inclusiva amb la diversitat sexoafectiva i de gèneres.

Objectiu específic: Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament

Descripció: Elaboració d'una guia per al personal responsable de la comunicació corporativa sobre com realitzar una comunicació inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere

Persones responsables: Comunicació i Àrea de feminisme i LGTBIQ+

Persones destinatàries: Ciutadania

Termini: Mig

Recursos de personal: Externs. Proveïdor/a extern/a

Recursos econòmics: 900€ guia + 1.500€ difusió = 2.400€

Recursos materials: Externs. Proveïdor/a extern/a

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de la guia	Documental	Anual
2. Nombre de difusions de la guia	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. Ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa

OBJECTIU 2: Fomentar el respecte i la no discriminació vers la diversitat sexual i de gèneres en el llenguatge i la comunicació corporativa.

ACCIÓ 3.2.2 Formació en comunicació corporativa des de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere

Objectiu específic: Incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament

Descripció: Realització de formacions sistemàtiques per a incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en la comunicació corporativa.

Persones responsables: Comunicació

Persones destinatàries: Ciutadania

Termini: Mig

Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a

Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 60 persones= 600€

Recursos materials: Aula de formació municipal

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2. Nombre persones assistents, gènere, categoria laboral i departament	Qüestionari	Anual
3. Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Representativitat de dones i homes

La participació de les dones en el mercat laboral augmenta cada dia, les treballadores accedeixen al mercat laboral i ho fan amb intenció de quedar-se, però si es cert, que a aquestes els hi costa molt més accedir a llocs de treball de responsabilitat.

Amb aquest àmbit es pretén analitzar la posició que ocupen les dones a la organització i la distribució del personal en els diferents grups i nivells de responsabilitat, i a l'hora, analitzar si existeix paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona a analitzat aquest àmbit a partir de tres vessants: la representativitat de dones i homes en la política, en la plantilla i en els sindicats municipals, a fi i efecte d'identificar la possible suprarepresentació o subrepresentació de dones i homes en les tres esferes esmentades.

A partir d'aquest anàlisi s'ha identificat que hi ha una manca de representativitat de dones en les presidències de les Comissions Informatives i de Seguiment al consistori (segregació vertical), no hi ha mesures de conciliació i paritat per garantir una presència equitativa en la composició d'òrgans i espais de decisió, ni per millorar les competències i implicar a carrers polítics en la igualtat de gènere, ni ha mesures de reconeixement de lideratge i autoritat política dona/home per garantir un lideratge receptiu que tingui en compte la diversitat de talents sense discriminació de cap tipus, segregació horitzontal segons àrea, unitat o departament a la plantilla municipal i a nivell polític en el cartipàs, manca d'una Valoració de Llocs de Treball.

Per tot això, es planteja el següent objectiu: Promoció de la presència equilibrada

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Representativitat de dones i homes		
OBJECTIU: Promoció de la presència equilibrada i equitativa de gèneres		
ACCIÓ 4.1 Establir mesures correctores per evitar la segregació vertical		
<p>Objectiu específic: Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts</p> <p>Descripció: Determinar mesures concretes per evitar la manca de representativitat de dones en les presidències de les Comissions Informatives i de Seguiment al consistori, la manca de mesures de conciliació i paritat per garantir una presència equitativa en la composició d'òrgans i espais de decisió, i d'accions per millorar les competències i implicar a carrers polítics en la igualtat de gèneres, així com mesures de reconeixement de lideratge i autoritat política de les persones per garantir un lideratge receptiu que tingui en compte la diversitat de talents sense discriminació de cap tipus.</p> <p>Persones responsables: Cos polític</p> <p>Persones destinatàries: Cos polític</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1 Nombre de mesures aprovades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Representativitat de dones i homes		
OBJECTIU: Promoció de la presència equilibrada de dones i homes		
ACCIÓ 4.2 Establir accions d'informació, motivació i formació per a la plantilla		
<p>Objectiu específic: Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i els llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de l'ajuntament.</p> <p>Descripció: Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació, i la formació per a incentivar el seu accés, d'una banda, en àrees feminitzades (a homes) o masculinitzades (a dones): guàrdia urbana, brigada d'obres, escoles bressol, TIC o polítiques d'igualtat, i de l'altra, en llocs de treball feminitzats o masculinitzats: auxiliars d'administració general, educadors/es d'escola bressol, agents de la guàrdia urbana, delineants, encarregats/des, enginyers/es, oficials, subalterns/es o operaris/es, alumnat en pràctiques.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i descripció mesures proposades i implementades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Representativitat de dones i homes		
OBJECTIU: Promoció de la presència equilibrada de dones i homes		
ACCIÓ 4.3 Elaborar un informe jurídic sobre la possibilitat d'incorporar accions positives als processos selectius		
<p>Objectiu específic: Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i els llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de l'ajuntament.</p> <p>Descripció: Elaboració d'un informe jurídic en relació sobre la possibilitat d'incorporar accions positives als processos selectius en els casos evidenciats d'àrees o unitats municipals feminitzades o masculinitzades, amb l'objectiu de minorar la segregació horitzontal existent.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de l'informe jurídic	Documental	Anual
2. Nombre d'accions impulsades a l'empared de l'informe	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. Representativitat de dones i homes		
OBJECTIU: Promoció de la presència equilibrada de dones i homes		
ACCIÓ 4.4 Elaboració i aprovació de la relació de llocs de treball valorada		
<p>Objectiu específic: Aconseguir millorar l'equilibri entre dones i homes a les àrees i els llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de l'ajuntament.</p> <p>Descripció: Elaboració de la relació de llocs de treball valorada amb un sistema neutre, amb la descripció de les tasques, funcions, categoria , nivell retributiu i complements atorgats per les tasques, que no produeixi un resultat negatiu per cap col·lectiu.</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propi (personal tècnic RRHH) + Proveïdor/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca + 60.000€ proveïdor/ extern/a</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de la RLT valorada	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5. Condicions laborals

La discriminació laboral de la dona és un fenomen universal, on la incorporació de la dona al mercat laboral no es realitza en condicions d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte que els homes. Ens trobem davant de menors taxes d'ocupació de les dones respecte els homes, segregació ocupacional i diferències salarials entre gèneres en feines d'igual valor o menors salaris en feines feminitzades.

És per això que en aquest àmbit s'analitzen les condicions de treball de la plantilla i les mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats a l'organització quant a les condicions laborals vigents a l'ajuntament.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada a l'ajuntament de Tarragona, per tal d'analitzar aquest aspecte, s'han tingut en compte les següents variables: les condicions contractuals, la tipologia de la jornada laboral i les retribucions de les dones i els homes a l'organització.

L'anàlisi ha permès destacar la següent àrea de millora: no s'estableixen objectius de contractació per la igualtat de gèneres, tenint en compte la seva diversitat (edat, gènere, opció sexual, origen, condició de discapacitat, etc.), així com tampoc ha arribat a la paritat o ha proposar mesures d'acció positiva per la contractació (quotes de representació paritària, campanyes per promoure candidatures de dones a càrrecs públics, etc.).

Tenint en compte aquestes premisses, es proposa el següent objectiu: Garantir l'equitat de gèneres en les condicions laborals dels treballadors i treballadores municipals

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5. Condicions laborals		
OBJECTIU: Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals dels treballadors i treballadores municipals		
ACCIÓ 5.1 Establiment de criteris no discriminatoris i per la inclusió de la perspectiva sexual, afectiva i de gèneres en les contractació, estabilització i promoció del personal municipal		
<p>Objectiu específic: Garantir la no discriminació per raó de sexe, gènere, edat, orientació o expressió de gèneres o condició de discapacitada, origen, religió, ...</p> <p>Descripció: Elaborar i implementar uns criteris que garanteixin la no discriminació i la inclusió de la perspectiva en diversitat i igualtat sexual, afectiva i de gèneres en la contractació del personal municipal</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania i plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre de criteris aprovats	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5. Condicions laborals

OBJECTIU: Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals dels treballadors i treballadores municipals

ACCIÓ 5.2 Elaboració d'una enquesta de satisfacció anual a la plantilla quant a condicions del seu lloc de treball, horari i retribucions des de la perspectiva interseccional

Objectiu específic: Conèixer les percepcions de la plantilla quant a les condicions laborals

Descripció: Elaborar i implementar una enquesta de satisfacció anual a la plantilla quant a condicions del seu lloc de treball, horari i retribucions.

Persones responsables: RRHH

Persones destinatàries: Plantilla

Termini: Llarg

Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)

Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca

Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de l'enquesta	Documental	Anual
2. Nombre de persones enquestades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional

La igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional entre dones i homes es un dels majors canvis que ha experimentat la nostra societat en els últims anys, cada vegada hi ha moltes més dones que s'estan incorporant a tots els nivells i tots els àmbits laborals, inclús a aquells que es trobaven històricament masculinitzats.

Tot i aquest increment de la ocupació femenina, aquestes ho fan en feines més precàries i es troben encara amb obstacles, com per exemple, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, encara perpetuada per les dones, que no els permet accedir en llocs de treball més ben valorats.

En tots els processos d'accés i promoció s'ha de garantir que aquests es regiran per criteris que no continguin requisits amb conseqüències discriminatòries, criteris objectius relacionats amb mèrits, capacitats i aptituds que garanteixin que cada posició estigui ocupada per la persona que millor pugui exercir-la. Així mateix cal combatre la segregació horitzontal i vertical amb accions positives quan correspongui.

Així mateix cal que totes les persones amb independència del seu gènere gaudeixin de les mateixes oportunitats en el seu desenvolupament professional i alhora es vetlli per fomentar el desenvolupament professional per aquells col·lectius més discriminats tradicionalment amb accions positives si s'escau.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada a l'ajuntament de Tarragona, per tal de fer un anàlisi d'aquests aspectes, té en compte dues variables: per una banda, la igualtat d'oportunitat en l'accés, la selecció i la permanència del personal de l'organització, i d'altra banda, la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Amb aquest anàlisi s'han detectat òrgans de selecció no paritaris així com la manca de satisfacció de la plantilla municipal a les mesures de promoció impulsades per l'ajuntament.

Tenint en compte l'exposat, es proposa el següent objectiu: Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional		
OBJECTIU: Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament		
ACCIÓ 6.1 Donar visibilitat als principis d'igualtat d'oportunitats en els procediments de selecció		
<p>Objectiu específic: Fomentar la igualtat de gènere en l'accés</p> <p>Descripció: Explicitar i fer visible en els procediments de selecció criteris que garanteixin la no discriminació i la inclusió de la perspectiva en diversitat i igualtat sexual, afectiva i de gèneres en la contractació del personal municipal</p> <p>Caldrà fer un informe al respecte per part de RRHH.</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania i plantilla</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional		
OBJECTIU: Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament		
ACCIÓ 6.2 Revisió de les proves i criteris en la selecció i promoció des de la perspectiva de gènere no binari		
<p>Objectiu específic: Fomentar la igualtat de gènere en l'accés i promoció</p> <p>Descripció: Revisar les proves d'accés i els criteris en la selecció i promoció des de la perspectiva de gènere a fi i efecte d'evitar discriminacions. Caldrà fer un informe al respecte per part de RRHH.</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania i plantilla</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional		
OBJECTIU: Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament		
ACCIÓ 6.3 Vetllar per la paritat en els òrgans de selecció		
<p>Objectiu específic: Fomentar la igualtat de gènere en l'accés i promoció</p> <p>Descripció: Que els òrgans de selecció siguin paritaris i no binaris</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Ciutadania i plantilla</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Percentatge d'òrgans de selecció paritaris	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional		
OBJECTIU: Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament		
ACCIÓ 6.4 Elaboració d'un Pla de carrera professional		
<p>Objectiu específic: Fomentar la igualtat de gènere i d'oportunitats en la promoció professional de la plantilla</p> <p>Descripció: Elaboració d'un Pla de carrera professional</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència del Pla	Documental	Anual
2. Percentatge de mesures del Pla implementades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

La dedicació desigual del temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals existents encara avui en dia, ja que aquestes condicionen la participació i la trajectòria al mercat laboral.

Les dones dediquen moltes més hores que els homes a les tasques de la llar i a la cura de la família, i això fa que es dificulti l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, el reconeixement professional i retributiu, i en el manteniment de la doble presència o doble jornada.

En aquest àmbit es tenen en compte les mesures d'equilibri que proporciona l'ajuntament de Tarragona per tal de garantir l'equilibri entre les diferents esferes de la vida, personal, laboral i familiar, i a l'hora, fomentar la coresponsabilitat entre dones i homes.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada a l'ajuntament de Tarragona, per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, es tenen l'ús de les diferents mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar que gaudeixen les persones treballadores a l'ajuntament.

Atenent a aquest anàlisi, no es van detectar punts de millora si bé cal vetllar pel manteniment de les condicions de satisfacció actual.

Per tot això, es proposa el següent objectiu: Consolidar i millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar		
OBJECTIU: Consolidar i millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar		
ACCIÓ 7.1 Elaborar un informe per a la implementació a l'ajuntament de noves formes de treball		
<p>Objectiu específic: Disposar d'unes mesures de conciliació idònies per a la plantilla municipal i que fomentin la perspectiva de gènere</p> <p>Descripció: Elaboració d'un informe per part de persones professionals en la matèria per a la implementació a l'ajuntament de noves formes de treball.</p> <p>Persones responsables: Cos polític i RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Externs. Proveïdor/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 900€</p> <p>Recursos materials: Externs. Proveïdor/a extern/a</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de l'informe	Documental	Anual
2. Nombre de mesures de l'informe implementades i/o aprovades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar		
OBJECTIU: Consolidar i millorar les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar		
ACCIÓ 7.2 Sensibilitzar a la plantilla municipal mitjançant accions de foment de la coresponsabilitat		
<p>Objectiu específic: Fomentar la coresponsabilitat en les mesures de conciliació del personal</p> <p>Descripció: Elaborar i implementar accions de foment de la coresponsabilitat entre la plantilla: tallers de formació i/o sensibilització, circulars, cartells, missatges de foment en diferents llocs del consistori, etc...</p> <p>Persones responsables: Cos polític i RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal RRHH) + Proveïdors/es externs/es</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca + 3.000€ accions</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre de mesures de implementades i/o aprovades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les condicions de treball i l'entorn laboral són font de riscos per la salut per ambdós sexes, però si es cert que tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com aquestes influeixen en els riscos laborals, permet aplicar polítiques i practiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores.

El fet que homes i dones realitzin treballs diferents i ocupin posicions diferents en les organitzacions, condiona que estiguin exposats a riscos laborals diferents, que determinaran problemes de salut diferents.

A més, l'androcentrisme present en l'àmbit de la salut durant molts anys desencadena situacions com que existeix un gran desconeixement dels efectes toxicològics en la salut de les dones quant als agents químics atès que la majoria dels estudis estan fets en homes i els resultats, simplement, s'extrapolen a les dones. En el cas dels agents químics, a més, algunes malalties tenen temps de latència molt llargs i la major inestabilitat laboral de les dones dificulta el seguiment en el temps

Un androcentrisme també present en el disseny dels llocs, equips i eines de treball, que són causa directa de malalties musculoesquelètiques: diferències anatòmiques: taulells o caixes de cobrament en dones embarassades; eines manuals: mans més petites; o més millores tecnològiques i mecàniques en sectors masculinitzats (magatzems ≠ educació).

En el present àmbit es té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en els riscos laborals i les condicions per a la salut de l'entorn de treball a l'ajuntament de Tarragona.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona s'analitza el present indicador a través de les dades procedents dels accidents de treball, de les malalties professionals, de les contingències comunes i de l'absentisme laboral.

Cal posar de manifest en el present eix la manca de dades a analitzar per no ésser proporcionades per l'ajuntament i, per aquest motiu, es proposa el següent objectiu: Vetllar per garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
OBJECTIU: Vetllar per garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 8.1 Recollir i analitzar dades sistemàtiques desagregades per sexe i gènere		
<p>Objectiu específic: Disposar de dades sistemàtiques desagregades per sexe i gènere en relació a accidents de treball, malalties professionals, contingències comunes i absentisme laboral</p> <p>Descripció: Recollir i analitzar dades sistemàtiques desagregades per gèneres en relació accidents de treball, malalties professionals, contingències comunes i absentisme laboral. Modificar programes i bases de dades si s'escau a aquests efectes i incorporar-ho en el treball sistemàtic de RRHH.</p> <p>Persones responsables: RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Mig</p> <p>Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH)</p> <p>Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca segons termini tasca</p> <p>Recursos materials: % del material ordinari del departament assignat a la tasca</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre d'accions implementades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
OBJECTIU: Vetllar per garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 8.2 Elaboració d'un informe des de la perspectiva de gènere interseccional		
Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de gènere		
Descripció: Elaborar un informe que analitzi les causes de les baixes per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere		
Persones responsables: RRHH		
Persones destinatàries: Plantilla		
Termini: Llarg		
Recursos de personal: Externs. Proveïdor/a extern/a		
Recursos econòmics: 900€		
Recursos materials: Externs.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Existència de l'informe	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
OBJECTIU: Vetllar per garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 8.3 Accions d'informació, sensibilització i formació a les persones responsables de la salut de l'ajuntament		
<p>Objectiu específic: Atendre les necessitats específiques de gènere</p> <p>Descripció: Realitzar accions d'informació (empreses externes), de sensibilització i formació en prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere per a les persones i ens responsables de la corporació</p> <p>Persones responsables: Prevenció de Riscos Laborals</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Llarg</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 4.000€</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre i identificació d'accions realitzades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Totes les persones tenen dret a una vida digna, a la salut laboral, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de feina, i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere són problemàtiques que atempten contra aquests principis fonamentals.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament de Tarragona s'ha analitzat el present indicador a través l'existència o no d'assetjament, 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.

Cal posar de manifest en el present eix l'existència i activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere davant els casos d'assetjament que s'han produït a l'ajuntament, si bé, com a punt de millora s'ha detectat la manca d'eficàcia dels mecanismes d'actuació del Protocol d'assetjament en la seva resolució final i, per aquest motiu, es proposa el següent objectiu: Vetllar per una intervenció efectiva contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

<p>ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. Assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</p>		
<p>OBJECTIU: Vetllar per una intervenció efectiva contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</p>		
<p>ACCIÓ 9.1 Formació sistemàtica i obligatòria per a la plantilla en relació al Protocol</p>		
<p>Objectiu específic: Donar a conèixer entre la plantilla el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</p> <p>Descripció: Realitzar formació sistemàtica per a la plantilla en relació al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</p> <p>Persones responsables: Feminisme i LGTBI i RRHH</p> <p>Persones destinatàries: Plantilla</p> <p>Termini: Curt</p> <p>Recursos de personal: Externs. Formador/a extern/a</p> <p>Recursos econòmics: 200€ (exclòs IVA) per formació 2 hores de 20 persones. 300 persones= 3.000€</p> <p>Recursos materials: Aula de formació municipal</p>		
<p>Mecanismes de seguiment i avaluació:</p>		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1. Nombre de formacions realitzades	Documental	Anual

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. Assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere		
OBJECTIU: Vetllar per una intervenció efectiva contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere		
ACCIÓ 9.2 Accions per a la intervenció efectiva de les mesures vinculants		
Objectiu específic: Garantir una intervenció efectiva del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere		
Descripció: Determinar accions concretes per a garantir l'execució en forma de resolució de l'informe vinculant derivat de l'activació del Protocol.		
Persones responsables: Feminisme i LGTBI i RRHH		
Persones destinatàries: Plantilla		
Termini: Curt		
Recursos de personal: Propis (personal tècnic RRHH i Feminisme i LGTBI)		
Recursos econòmics: % retribucions del personal assignat a la tasca		
Recursos materials: % del material ordinari dels departaments assignats a la tasca		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
2. Nombre d'accions	Documental	Anual

FITXA 1. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'ACCIÓ

1.- Identificació de l'acció

NOM DE L'ACCIÓ

Persones responsables

Període de seguiment

Data

Emplenat per

2.- Desenvolupament de l'acció

Activitats desenvolupades durant el període

Assoliment objectius Cap Baix Mig Alt Total

Nivell d'execució de l'acció No inici Baix Mig Alt Fi

Nombre dones participants acció

Nombre homes participants acció

Nombre "Altres persones" participants a acció

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

Activitat	Motiu
Activitat:	<input type="checkbox"/> Manca RRHH <input type="checkbox"/> Manca recursos materials <input type="checkbox"/> Manca de temps <input type="checkbox"/> Manca de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació departaments <input type="checkbox"/> Desconeixement desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres motius (especificar)

3.- Resultats

Indicador Ha millorat

No s'ha modificat

Ha empitjorat

Explicació:

--

4.- Incidències en el desenvolupament de l'acció

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció

BIBLIOGRAFIA

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere de l'ajuntament de Tarragona
- Pla de Polítiques d'Igualtat de l'ajuntament de Tarragona, 2012
- Pla per a la Justícia de Gènere de l'ajuntament de Barcelona, 2016-2020
- Guia per a l'elaboració de Plans Local LGTBI de la Diputació de Barcelona
- Guia pràctica de disseny de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya