



pla d' = TAT

AJUNTAMENT DE TARRAGONA

TARRAGONA 2012
CAPITAL DE LA CULTURA CATALANA

TARRAGONA
2017

 AJUNTAMENT DE
TARRAGONA

www.tarragona.cat 

Edita: Ajuntament de Tarragona - Març de 2012
Departament de Polítiques d'Igualtat

Elaborat: Vanesa López Gisbert
Agent d'Igualtat

Coordinació
Tècnica: Montse García Biosca - Departament Polítiques d'Igualtat de
l'Ajuntament de Tarragona

Disseny i
Maquetació: Imatge Gràfica Corporativa i Autoedició
de l'Ajuntament de Tarragona

PRESENTACIÓ

La desigualtat entre dones i homes és una xacra provinent del passat que continua instaurada, en l'actualitat, en tots els àmbits de la societat.

Fa anys que els poders públics lluiten per eradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregeixen els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de corresponsabilitat, etc.).

Ja fa uns anys que l'ajuntament de Tarragona apostà fermament per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: l'any 2007 es creà la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, la qual ha treballat per l'impuls, la planificació i el desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats a la ciutat.

Fruit del treball de la Conselleria de Polítiques d'Igualtat, l'any 2009, l'ajuntament va aprovar el Pla de Polítiques de Dones de la Ciutat de Tarragona, punt de partida per a la implementació de les polítiques d'igualtat a la ciutat, en tots els àmbits.

El primer eix d'actuació del Pla de Polítiques de Dones de la Ciutat de Tarragona és l'organització municipal, l'ajuntament, i s'estableix com a mesura principal l'elaboració d'un pla d'igualtat, el que a través d'aquestes línies presentem.

Un Pla d'igualtat que té com a objectiu remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre treballadors i treballadores de l'ajuntament, en tots els seus àmbits.

Volem agrair a totes les persones que, amb el seu treball i esforç, han fet possible l'elaboració d'aquest Pla. I manifestar que seguirem treballant, compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Sempre mirant cap endavant.



L'Alcalde



Tinenta d'alcaldia Consellera
delegada Corrdinadora
de l'Àrea de la Persona.

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	7
• ÀMBIT I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	11
• ÀMBIT II POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	23
• ÀMBIT III ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	33
• ÀMBIT IV REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I HOMES	41
• ÀMBIT V ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT	55
• ÀMBIT VI CONDICIONS LABORALS.....	63
• ÀMBIT VII ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	71
• ÀMBIT VIII CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	77
• ÀMBIT IX ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	85
• SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA FITXES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	91
BIBLIOGRAFIA	99

La lluita per la igualtat entre dones i homes es va iniciar al segle VIII pel moviment feminista, i tres segles després la desigualtat continua vigent.

Si bé la igualtat formal, davant la llei, ja és una fita assolida, la igualtat real, efectiva, no s'ha aconseguit encara: violència de gènere, discriminacions salarials, escassa presència de dones en els llocs de treball de més responsabilitat, manca de conciliació laboral, familiar i personal o inexistència de la coresponsabilitat, entre d'altres.

El dret de la igualtat a Espanya s'inicia amb el reconeixement constitucional, i continua amb el posterior desenvolupament legislatiu per tal d'arribar a una igualtat real.

La Constitució espanyola de 1978 recull el **principi d'igualtat** en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament:

- 9.2 Correspon als poders públics **promoure les condicions** perquè la llibertat i la **igualtat** de l'individu i dels grups en els que s'integra siguin **reals i efectives; remoure els obstacles** que impedeixin o dificultin la seva plenitud i **facilitar la participació de tota la ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social**
- 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.

El propugna la **igualtat** com a **valor superior de l'ordenament jurídic** espanyol, en el seu article 1.1. Altres articles constitucionals, més específics, que consagren la igualtat:

- 23.2 Els ciutadans tenen dret a **accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics**, amb els requisits que assenyalin les lleis
- 32.1 L'home i la dona tenen dret a contraure **matrimoni amb plena igualtat jurídica**
- 35 Tots els espanyols tenen el **deure de treballar i el dret al treball**, 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**

A nivell legislatiu, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relaciona els **criters d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes**, d'acord amb els quals les administracions han de **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** a:

- l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional
- facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional
- fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional
- promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració
- establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

- establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe
- avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació

En el mateix sentit, la Disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), obliga a les administracions públiques **a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral** i, amb aquesta finalitat, **ordena l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i disposa, sense perjudici de l'anterior, l'elaboració i implementació un Pla d'Igualtat.**

El cas que ens ocupa, aquest és, l'elaboració del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** intern, de l'ajuntament, és, doncs, un **imperatiu legal**.

Cal tenir en compte, a més, que l'ajuntament aprovà per unanimitat, el mes de gener de 2009, el **Pla de Polítiques de Dones de la ciutat de Tarragona (2009-2011)**, que pretén ser una eina clau d'intervenció per introduir de manera progressiva la perspectiva de gènere, des del principi de transversalitat, a les polítiques públiques que impulsa la corporació municipal. El Pla articula propostes de treball en 7 eixos, el primer dels quals, es centra en l'organització municipal i **estableix com a acció l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'ajuntament.**

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?

Un **Pla d'igualtat** és una estratègia de l'organització destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes 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
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 entre dones i homes.

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 no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
4. Representativitat de les dones i homes
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
6. Condicions laborals
7. Assetjament sexual i per raó de sexe
8. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
9. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

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

El **Pla d'Igualtat**, per tant, es divideix en nou àmbits corresponents als indicadors de la diagnosi esmentats. S'estableixen dos objectius generals:

1. Respectar i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral
2. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes

I, a més, per a cadascun dels àmbits, s'estableixen objectius específics (detallats a les fitxes d'acció) a assolir per tal que l'ajuntament arribi o consolidi un grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes òptim. 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.

Es determinen, així mateix, les **àrees responsables** de les accions i les persones destinatàries, amb indicació de si la seva execució comporta o no **cost econòmic**, i els indicadors de **seguiment i avaluació** de cadascuna.

Des del Departament de Polítiques d'Igualtat es promourà la implementació del Pla i es farà seguiment i avaluació de les diferents accions amb els responsables de les diferents àrees implicades.

S'estableix un termini d'execució del Pla de quatre anys (juny 2012-juny 2016), i els **terminis** fixats corresponen a:

- Curt termini: de juny de 2012 a juny de 2013
- Mig termini: de juny de 2013 a desembre de 2014
- Llarg termini: de gener de 2015 a juny de 2016

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 com

Per política o cultura d'una organització es fa referència al conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que aquesta desenvolupa, resultat de la interacció entre els seus membres i la influència de l'entorn, que determina una manera concreta d'actuació.

El present àmbit, per tant, es centra en la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant dels càrrecs electes com dels treballadors i treballadores municipals en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament, doncs a partir d'aquests valors es desenvoluparà la política interna i la cultura organitzativa de l'ajuntament.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona analitzà el present àmbit a partir de diferents variables: existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes entre d'altres accions, existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats, existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització en gènere, integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs. I a partir de l'anàlisi es determinaren les àrees de millora al respecte: inexistència d'agent local d'igualtat o figura similar que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament, manca de partides pressupostàries específiques per la igualtat, no segregació de dades per sexe (memòries, estudis, pressupostos, etc.),

manca de mitjans pel desenvolupament dels plans, i manca d'introducció efectiva de la perspectiva de gènere a totes les conselleries i de formació per la seva implementació.

Per tot això, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- 1.- Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla d'igualtat
- 2.- Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- 3.- Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 4.- Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

1.1. ELABORAR I IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA DE COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DEL PLA

ACCIÓ 1.1.1 COMUNICACIÓ INTERNA DEL PLA

Objectiu específic:

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'ajuntament als empleats i empleades municipals

Descripció:

Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla a través de: Intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu electrònic, presentació, etc...

Responsables:

Comunicació Corporativa i Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació interna	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 1.1.2 COMUNICACIÓ EXTERNA DEL PLA

Objectiu específic:

Donar a conèixer a la ciutadania el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'ajuntament

Descripció:

Elaborar una estratègia de comunicació externa del Pla a través de: presentació pública, difusió mitjans de comunicació, web, etc...

Responsables:

Comunicació Corporativa i Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació externa	Enquesta	Anual

OBJECTIUS

1.2. SENSIBILITZAR I CAPACITAR EL PERSONAL EN MATÈRIA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACCIÓ 1.2.1 FORMACIÓ GENERAL EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Objectiu específic:

Sensibilitzar el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat

Descripció:

Realitzar periòdicament sessions formatives genèriques en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal de l'ajuntament

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

**ACCIÓ 1.2.2 FORMACIÓ ESPECÍFICA EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS
PERSONAL TÈCNIC**

Objectiu específic:

Capacitar al personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats d'acord amb la seva àrea de treball

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...)

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

ACCIÓ 1.2.3 FORMACIÓ ESPECÍFICA EN GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS AL COS POLÍTIC

Objectiu específic:

Sensibilitzar el cos polític i capacitar-lo en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats

Descripció:

Realitzar una sessió formativa específica en gènere i igualtat d'oportunitats a la corporació municipal, a l'inici de cada legislatura

Responsable:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Corporació municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

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 sexe, edat, i grup polític	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

OBJECTIUS

1.3. INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES DIFERENTS POLÍTIQUES I ACTUACIONS MUNICIPALS

ACCIÓ 1.3.1 CONSTRUCCIÓ I IMPLEMENTACIÓ D'INDICADORS DE GÈNERE

Objectiu específic:

Tenir en compte la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques públiques

Descripció:

Construcció i implementació d'indicadors de gènere per a la mesura i avaluació de les polítiques públiques

Responsable:

Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

Si

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

ACCIÓ 1.3.2 FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic:

Capacitar el personal tècnic per a la implementació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere

Descripció:

Realitzar sessions de formació, específiques per àrea, al personal tècnic municipal relatives al disseny de polítiques públiques amb perspectiva de gènere

Responsable:

Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions formatives realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

ACCIÓ 1.3.3 PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS INSTRUMENTS DE RECOPILOCIÓ, ANÀLISI I AVALUACIÓ

Objectiu específic:

Fer visible la situació de les dones a través de la documentació municipal

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: a les bases de dades, projectes, informes, memòries, estudis, avaluació de programes. Introduir la variable sexe i adequar la documentació

Responsable:

Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre d'eines modificades	Documental	Anual

OBJECTIUS

1.4. CONSOLIDAR UNA POLÍTICA ORIENTADA A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ

ACCIÓ 1.4.1 CREACIÓ DEL LLOC DE TREBALL D'AGENT D'IGUALTAT

Objectiu específic:

Existència d'una persona responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament

Descripció:

Crear i cobrir el lloc de treball d'agent d'igualtat responsable de vetllar pel desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament, sempre que existeixi consignació pressupostària i sigui conforme als plans d'ajuntament.

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

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

ACCIÓ 1.4.2 EXISTÈNCIA DE PRESSUPOST ESPECÍFIC PEL PLA D'IGUALTAT

Objectiu específic:

Incorporar els mitjans necessaris per al desenvolupament efectiu del Pla d'igualtat entre dones i homes a l'ajuntament

Descripció:

Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del pla d'igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries anuals ad hoc

Responsable:

Serveis Centrals (Pressupostos)

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de partides pressupostàries específiques	Documental	Anual
2.	Execució de la despesa	Documental	Anual
3.	Evolució de la despesa	Documental	Quadriennal

Les polítiques públiques desplegades pel govern incideixen d'una forma o altra en el territori i en la societat.

El present àmbit es centra en la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern. És a dir, en la contribució de l'ajuntament a la sensibilització i assoliment de la igualtat d'oportunitats al municipi, en l'existència de polítiques i actuacions municipals específiques i en la inclusió de la perspectiva de gènere en les seves relacions amb el teixit empresarial i amb la ciutadania.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona analitzà el present àmbit a partir de diferents variables: existència de programes específics per a dones, participació en campanyes i projectes per a promoure la igualtat d'oportunitats, registre de dades segregades per sexe de les persones usuàries dels serveis i relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades. I a partir de l'anàlisi es determinaren les àrees de millora al respecte: manca de foment de la igualtat en les relacions negocials d'empreses proveïdores, compres i contractació, i manca de dades segregades per sexe de les persones usuàries dels serveis.

Per tot això, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- 1.- Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.- Afavorir la promoció de polítiques públiques amb perspectiva de gènere

OBJECTIUS

2.1. CONTINUAR AMB LES POLÍTIQUES DE FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT EXTERN

ACCIÓ 2.1.1 FOMENT DE LA COEDUCACIÓ I PROMOCIÓ IGUALTAT OPORTUNITATS ESCOLES I IES

Objectiu específic:

Promoure una educació que potencii la igualtat d'oportunitats, elimini la discriminació per gènere i integri la perspectiva de gènere

Descripció:

Continuar amb el projecte El tren de la Coeducació, vigent des del 2009, consistent en la realització de tallers específics a escoles i IES pel foment de la internalització d'actituds i pràctiques més igualitàries entre nens i nenes, que a l'hora es projectin i visibilitzin en tots els àmbits de la seva vida

Responsable:

Polítiques d'Igualtat i IMET

Persones destinatàries:

Escoles i Instituts

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de tallers realitzats	Documental	Anual
2.	Valoració de la docent	Documental	Anual

ACCIÓ 2.1.2 PORTAR A TERME PROJECTES I CAMPANYES DE PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT EXTERN

Objectiu específic:

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern per la sensibilització de la ciutadania

Descripció:

Continuar amb el disseny i implementació de projectes, campanyes i programes pel foment de la igualtat d'oportunitats: celebració de dies internacionals, jornades i tallers específics, exposicions, debats, presentacions, Consell Municipal de les Dones de Tarragona, programes específics per a dones, etc...

Responsable:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de projectes, programes o campanyes realitzats	Documental	Anual
2.	Nombre d'assistents, per sexe	Documental	Anual
3.	Valoració del projecte, programa o campanya	Enquesta	Anual

ACCIÓ 2.1.3 RECUPERACIÓ DEL PROJECTE SEPIEMTA

Objectiu específic:

Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses del territori

Descripció:

El Servei per a la Promoció de la Igualtat a les Empreses de Tarragona és un servei d'informació, assessorament, formació i sensibilització que pretén donar suport al teixit socioeconòmic i empresarial de Tarragona per a la creació d'estructures i el desenvolupament d'accions que contribueixin a millorar les condicions de treball, l'eficiència i productivitat de les empreses del territori a través de la igualtat d'oportunitats

Responsables:

Treball i Activació econòmica

Persones destinatàries:

Empreses, organitzacions empresarials, sindicats i associacions relacionades amb el treball

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Funcionament de SEPIEMTA	Documental	Anual
2.	Existència de persona responsable del Servei	Documental	Anual
3.	Recursos econòmics vinculats al Servei	Documental	Anual
4.	Identificació i nombre de serveis realitzats	Documental	Anual

ACCIÓ 2.1.4 SENSIBILITZAR ELS PROFESSIONALS DELS ÀMBITS DE COMUNICACIÓ

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els mitjans de comunicació del territori

Descripció:

Realitzar sessions formatives relatives a la introducció de la perspectiva de gènere en la informació

Responsable:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Mitjans de comunicació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral i mitjà de comunicació	Documental	Anual

OBJECTIUS

2.2. AFAVORIR LA PROMOCIÓ DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ACCIÓ 2.2.1 RECOLLIR I ANALITZAR DADES DESAGREGADES PER SEXE

Objectiu específic:

Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions municipals amb perspectiva de gènere

Descripció:

Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per sexes 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

Responsable:

Serveis Centrals

Persones destinatàries:

Totes les àrees de l'ajuntament

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de serveis i actuacions que recullen dades desagregades	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de serveis i actuacions que analitzen les dades desagregades	Documental	Anual
3.	Identificació i nombre de serveis i actuacions que ajusten les polítiques als resultats dades	Documental	Anual

**ACCIÓ 2.2.2 COMUNICAR A EMPRESSES PROVEÏDORES DE SERVEIS PÚBLICS
EL COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions externes de l'ajuntament

Descripció:

Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions i entitats, el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats

Responsable:

Serveis Centrals

Àrees implicades:

Serveis Centrals (compres, contractació i subvencions)

Persones destinatàries:

Empreses proveïdores de serveis públics

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de comunicacions	Documental	Anual
2.	Identificació de les entitats que han rebut comunicació	Documental	Anual

ACCIÓ 2.2.3 FOMENTAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN LES RELACIONS NEGOCIALS

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses amb relacions negocials amb l'ajuntament

Descripció:

Establir criteris d'adjudicació que donin preferència a aquelles empreses que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat

Responsables:

Serveis Centrals (Compres, Contractació i Subvencions)

Persones destinatàries:

Emprese

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de criteris d'adjudicació pro igualtat, per àrees	Documental	Anual
2.	Identificació de les empreses adjudicatàries que compten amb Pla igualtat o mesures	Documental	Anual

ACCIÓ 2.2.4 COMUNICAR EL COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I FOMENTAR-LA EN ASSOCIACIONS I ENTITATS

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions externes de l'ajuntament

Descripció:

Comunicar a entitats i associacions el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats i fomentar la seva implementació en el si de les organitzacions

Responsables:

Serveis Centrals i Relacions Ciutadanes

Persones destinatàries:

Entitats i associacions

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de comunicacions	Documental	Anual
2.	Identificació de les entitats que han rebut comunicació	Documental	Anual
3.	Identificació de les mesures de foment	Documental	Anual
4.	Identificació de les entitats que compten amb un Pla o mesures d'igualtat	Documental	Anual

El llenguatge, de qualsevol classe, reflecteix la nostra visió.

Un llenguatge que tradicionalment ha ignorat i invisibilitzat les dones i que, per tant, mostra i reforça una realitat desigual en la que es transmeten estereotips i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüents.

Victoria Sau en el seu Diccionari Ideològic Feminista (Volum II), escriu, literalment i en relació a la discriminació de gènere, el següent: "l'aspecte més conegut i reconegut és l'ús del masculí com a genèric a les llengües d'origen llatí, fet que engloba a centenars de milions de parlants de tot el món (...) En el cas que ens ocupa els substantius, articles i adjectius subsumeixen el femení sempre que convé. De fet, l'absorbeixen. D'aquest procediment es deriven els fenòmens següents:

- Invisibilització de les dones: simplement elles no consten
- Exclusió: se les omet oberta i deliberadament
- Subordinació: apareixen en posició d'objecte passiu, objecte de la parla
- Desvalorització: se les anomena com a inferiors o com a exemple d'inferioritat quan es tracta d'una comparació"

Tal i com s'estableix a l'"Acord sobre l'ús no sexista de la llengua" de la Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics i, al mateix temps, tenir cura de no trair el funcionament genuí del català.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona abordà el present àmbit des de dues vessants: l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació, d'una banda, i el foment d'un ús no sexista de les imatges i del llenguatge. A partir de l'anàlisi de les quals es constata la necessitat d'una implementació efectiva del llenguatge no sexista ni androcèntric en la documentació i la imatge, tant a nivell intern com extern, d'una banda, i de la formació específica a la plantilla i al consistori, de l'altra.

Per tant, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- 3.1. Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica
- 3.2. Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació a l'ajuntament

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

3.1. CONSOLIDAR I FORMALITZAR L'ÚS D'UN LENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA

ACCIÓ 3.1.1 IMATGE INTERNA I EXTERNA DE L'AJUNTAMENT

Objectiu específic:

Donar visibilitat a la dones i evitar una imatge corporativa androcèntrica, sexista i discriminatòria

Descripció:

Revisió i actualització de la imatge interna i externa de l'ajuntament: web, Intranet, cartells, campanyes informatives, mitjans de comunicació, etc...

Responsables:

Comunicació Corporativa i Política Lingüística

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre d'imatges revisades	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre imatges actualitzades	Documental	Anual
3.	Valoracions àrees afectades actualització	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 3.1.2 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DE L'AJUNTAMENT

Objectiu específic:

Evitar un ús sexista i androcèntric en el llenguatge i la comunicació de l'ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern

Descripció:

Revisió i actualització del llenguatge i la comunicació interna (circulars, comunicats, denominacions llocs de treball, Intranet, etc..) i externa (notificacions, sol·licituds, reglaments, etc..)

Responsables:

Comunicació Corporativa i Política Lingüística

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de documents interns revisats i actualitzats	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de documents externs revisats i actualitzats	Documental	Anual
3.	Valoracions àrees afectades actualització documentació	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 3.1.3 PERSONA O UNITAT RESPONSABLE D'ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ

Objectiu específic:

Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Assignar a una persona o a una unitat de la organització la responsabilitat de vetllar per l'ús d'un llenguatge (visual o escrit) i una comunicació no sexista ni androcèntrica

Responsable:

Comunicació Corporativa i Política Lingüística

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de persona o unitat responsable	Documental	Anual
2.	Tipus de vinculació i categoria laboral	Documental	Anual
3.	Formació i experiència en igualtat	Documental	Anual

ACCIÓ 3.1.4 AUDITORIA LLENGUATGE I IMATGE DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic:

Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica per part de l'ajuntament

Descripció:

Realitzar una auditoria lingüística i d'imatge bianual des de la perspectiva de gènere per part d'una persona, física o jurídica, experta en la matèria

Responsables:

Política d'Igualtat

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Adjudicació de la prestació del servei	Documental	Bianual
2.	Identificació i nombre de documentació revisada i proposada per actualitzar	Documental	Bianual
3.	Valoració de l'expert/a	Documental	Bianual

OBJECTIUS

3.2. FOMENTAR L'ÚS NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRIC DEL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ A L'AJUNTAMENT

ACCIÓ 3.2.1 IMPLEMENTACIÓ DE SOFTWARE LLENGUATGE NO SEXISTA

Objectiu específic:

Fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica per part del personal de l'ajuntament

Descripció:

Posar a disposició del personal de l'ajuntament una eina informàtica que faciliti la implementació d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

Responsables:

Informàtica i Política Lingüística

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de PC amb el software instal·lat	Documental	Anual
2.	Valoracions del personal sobre l'ús del software corrector	Qüestionaris	Anual

3. ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

ACCIÓ 3.2.2 FORMACIÓ EN LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA I/O ANDROCÈNTRIC

Objectiu específic:

Conscienciar a la plantilla municipal i als responsables polítics de la necessitat d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Realitzar formació al personal tècnic, al directiu i al polític en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i responsables polítics

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions de formació realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea de l'ajuntament	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

ACCIÓ 3.2.3 SENSIBILITZACIÓ EN LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA I/O ANDROCÈNTRIC

Objectiu específic:

Sensibilitzar a la plantilla municipal i als responsables polítics de la necessitat d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Realitzar campanyes de sensibilització d'imatge i llenguatge no sexista ni androcèntric

Responsables:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes de sensibilització realitzades	Documental	Anual
2.	Valoracions de la plantilla sobre la campanya	Qüestionaris	Anual

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona analitzà el present àmbit a través del mesurament de la representativitat de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat de l'ajuntament a fi i efecte de comprovar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o segregació vertical.

Es defineix paritat com la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

La segregació horitzontal és la concentració de dones o homes en determinades ocupacions i, sovint, en el cas de les dones, aquestes s'associen a un valor i una remuneració menor.

Es s'entén per segregació vertical la distribució desigual de dones i homes entre els diversos nivells de qualificació i responsabilitat dels sectors que ocupen. Sovint, les dones es concentren en llocs de menor poder i responsabilitat, topant amb l'anomenat "sostre de vidre" que fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

La representativitat s'avaluà en tres col·lectius diferenciats: plantilla municipal, corporació i representants sindicals.

De l'anàlisi es determinaren les següents àrees de millora al respecte: manca de dades actualitzades i segregades per sexe, preponderància masculina als Consells d'Administració de les empreses municipals, segregació vertical representants sindicals, segregació horitzontal de la plantilla en diferents àrees i segregació vertical de la plantilla en els llocs de responsabilitat més alts.

Per tant, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- 1.- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de presa de decisions
- 2.- Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat
- 3.- Fomentar la presència de dones en els llocs de treball de més responsabilitat i comandament per trencar la segregació vertical i assolir la paritat
- 4.- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en la representació sindical

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

4.1. FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ELS ÒRGANS DE PRESA DE DECISIONS

ACCIÓ 4.1.1 REALITZACIÓ D'UN INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA REPRESENTACIÓ POLÍTICA

Objectiu específic:

Garantir la paritat en la representació política i, concretament, en els òrgans de presa de decisions

Descripció:

Elaborar un informe anual de la representació política, segregat per sexe, en els diferents àmbits d'actuació i, en especial, en els òrgans de decisió, tenint en compte la perspectiva de gènere

Responsables:

Ordenació Administrativa i Corporativa

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 4.1.2 ESTABLIR MESURES CORRECTORES PER EVITAR LA SEGREGACIÓ VERTICAL

Objectiu específic:

Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts

Descripció:

En base a la diagnosi de gènere i als informes anuals, establir les mesures correctores necessàries per equilibrar la presència de dones i homes en la representació política i, en especial, en els òrgans de decisió. Pot iniciar-se amb els Consells d'Administració de les empreses municipals

Responsables:

Ordenació Administrativa i Corporativa

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de les mesures correctores proposades	Documental	Anual
2.	Nombre i descripció de les mesures implantades	Documental	Anual

ACCIÓ 4.1.3 SENSIBILITZAR AL COS POLÍTIC EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Objectiu específic:

Evitar la discriminació per gènere en l'accés als càrrecs de representació política

Descripció:

Realitzar sessions formatives específiques en gènere i igualtat d'oportunitats per a la representació política municipal, cada dos anys

Responsables:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Corporació municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Bianual
2.	Nombre d'assistents, sexe, càrrec i grup polític	Qüestionari	Bianual
3.	Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Bianual

OBJECTIUS

4.2. FOMENTAR LA PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A LES ÀREES SUBREPRESENTADES PER TRENCAR LA SEGREGACIÓ HORIZZONTAL I ASSOLIR LA PARITAT

ACCIÓ 4.2.1 REALITZACIÓ D'UN INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

Objectiu específic:

Equilibrar, quant a dones i homes, les diferents àrees i llocs de treball municipals

Descripció:

Elaborar un informe anual de la representació de la plantilla municipal, segregat per sexe, en relació a les àrees municipals i els llocs de treball on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 4.2.2 ESTABLIR ACCIONS D'INFORMACIÓ, MOTIVACIÓ I FORMACIÓ PELS EMPLEATS I EMPLEADES MUNICIPALS

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

Descripció:

Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació, i la formació de la plantilla municipal 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, delinents, encarregats/des, enginyers/es, oficials, subalterns/es o operaris/es

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció mesures proposades i implantades	Documental	Anual
2.	Abast de les mesures	Documental	Anual

ACCIÓ 4.2.3 ESTABLIR ACCIONS D'INFORMACIÓ, MOTIVACIÓ I FORMACIÓ PER LA CIUTADANIA

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

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, delinents, encarregats/des, enginyers/es, oficials, subalterns/es o operaris/es

Responsables:

Treball i Activació Econòmica

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció mesures proposades i implantades	Documental	Anual
2.	Abast de les mesures	Documental	Anual

ACCIÓ 4.2.4 ESTABLIR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ ALS COMANDAMENTS DE LES ÀREES MASCULINITZADES I FEMINITZADES

Objectiu específic:

Facilitar la presència equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i llocs de treball de l'ajuntament

Descripció:

Realitzar sessions de formació, tallers, jornades, etc.. per tal de sensibilitzar als comandaments de les àrees masculinitzades i feminitzades en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral

Responsable:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Comandaments

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre d'accions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent	Qüestionaris	Anual

OBJECTIUS

4.3. FOMENTAR LA PRESÈNCIA DE DONES EN ELS LLOCS DE TREBALL DE MÉS RESPONSABILITAT I COMANDAMENT PER TRENCAR LA SEGREGACIÓ VERTICAL I ASSOLIR LA PARITAT

ACCIÓ 4.3.1 REALITZACIÓ D'UN INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

Objectiu específic:

Donar visibilitat a la situació de les dones en relació a la segregació vertical

Descripció:

Elaborar un informe anual del personal municipal, segregat per sexe, en relació als llocs de comandament i més responsabilitat on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Corporació municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 4.3.2 PROGRAMES DE FORMACIÓ D'EMPODERAMENT PER A DONES

Objectiu específic:

Facilitar la incorporació de dones en els càrrecs de comandament més alts

Descripció:

Realitzar programes de formació relatius a l'empoderament per a dones, a nivell intern i extern, per a promoure la seva presència en llocs directius i de comandament

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de programes realitzats	Documental	Anual
2.	Persones existents, per edat, àrea i categoria laboral	Qüestionari	Anual
3.	Valoració persones assistents	Qüestionari	Anual

OBJECTIUS

4.4. FOMENTAR LA PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

ACCIÓ 4.4.1 REALITZAR UN INFORME ANUAL, AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, EN RELACIÓ A LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

Objectiu específic:

Donar visibilitat a la situació de les dones en l'àmbit de la representació sindical

Descripció:

Elaborar un informe anual de la representació sindical a l'ajuntament, segregat per sexe, tenint en compte la perspectiva de gènere

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 4.4.2 SENSIBILITZAR ELS GRUPS SINDICALS EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Objectiu específic:

Facilitar la incorporació de les dones en la representació sindical

Descripció:

Realitzar campanyes de sensibilització (tallers, jornades, formació, etc..) adreçades als grups sindicals amb representació municipal en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Responsables:

Polítiques d'Igualtat

Persones destinatàries:

Sindicats amb representació municipal i plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes	Documental	Anual
2.	Abast de les campanyes, per sexe, edat, i grup	Qüestionari	Anual

El present àmbit vetlla per l'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal, amb transparència i equitat, així com en la mobilitat i la promoció interna, tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i en la formació interna.

Es refereix a la gestió dels recursos humans tenint en compte i vetllant per una efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de l'accés fins el desenvolupament professional i la promoció.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada a l'ajuntament s'analitzà el present àmbit a partir de l'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal, d'una banda, i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional, de l'altra.

De l'anàlisi es determinaren les següents àrees de millora al respecte: manca d'accions positives per a pal·liar les segregacions horitzontal i vertical present a l'organització i manca de dades segregades per sexe.

Per tot això, es proposa el següent

OBJECTIU:

- 1.- Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

5.1. GARANTIR LA PROMOCIÓ DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS, LA SELECCIÓ, LA PROMOCIÓ I EL DESENVOLUPAMENT

ACCIÓ 5.1.1 REALITZACIÓ D'UN INFORME ANUAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic:

Conèixer i donar visibilitat a la situació de les empleades i els empleats de l'ajuntament quant a la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Descripció:

Elaborar un informe anual, segregat per sexe, que reflecteixi si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament (distribució d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius, proporció de dones i homes a les juntes de mèrits i als tribunals de selecció, distribució d'alumnes inscrits/es en cursos de formació i amb certificació, promoció professional, accions positives pel foment de la contractació o la promoció interna de dones i homes)

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 5.1.2 REVISAR LA DENOMINACIÓ I LA DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL I DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS UTILITZANT UN LLENGUATGE NEUTRE

Objectiu específic:

Evitar la discriminació de dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Descripció:

Realitzar un estudi o informe des de la perspectiva de gènere i l'ús d'un llenguatge no sexista en relació a la denominació, la descripció dels llocs de treball i les competències professionals. Revisió, propostes de modificació i implementació.

Responsable:

Recursos Humans i Política Lingüística

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual
2.	Nombre i descripció de les propostes de modificació	Documental	Anual
3.	Nombre i descripció de les propostes implementades	Documental	Anual

ACCIÓ 5.1.3 ESTABLIR MESURES PER A PAL·LIAR LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL I VERTICAL

Objectiu específic:

Equilibrar la presència de dones i homes a les diferents àrees i llocs de treball de l'ajuntament

Descripció:

Establir mesures per a pal·liar la segregació horitzontal i vertical.

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ACCIÓ 5.1.4 DONAR VISIBILITAT ALS PRINCIPIS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCEDIMENTS DE SELECCIÓ

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés

Descripció:

Explicitar i fer visible en els procediments de selecció criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ACCIÓ 5.1.5 DONAR VISIBILITAT ALS PRINCIPIS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació

Descripció:

Explicitar i fer visible en els procediments que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes en la formació

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

ACCIÓ 5.1.6 REVISIÓ DE LES PROVES I CRITERIS EN LA SELECCIÓ I PROMOCIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic:

Vetllar per la neutralitat de les proves i criteris utilitzats en la selecció i promoció professional

Descripció:

Revisar les proves i criteris de selecció i promoció des de la perspectiva de gènere i implementar les propostes de modificació

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures revisades	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de mesures modificades	Documental	Anual

El present àmbit d'actuació, condicions laborals, es centra en la igualtat retributiva i en els beneficis socials.

El principi d'igualtat retributiva estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució. I en aquest aspecte, la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'ajuntament va determinar que caldria disposar d'una valoració econòmica dels llocs de treball, formalment aprovada per la organització o, en el seu defecte, realitzar un anàlisi exhaustiu de cadascun dels llocs de treball per verificar si es compleix o no el principi d'igualtat retributiva. Doncs les dades obtingudes de l'informe del Servei de Recursos Humans municipal a 31/12/2010, ens aporten informació fiable però no determinant, en relació a la distribució salarial del personal de la organització. No obstant, es pot afirmar la igualtat retributiva entesa com a igual lloc de treball, igual retribució.

En relació als beneficis socials, establerts als respectius convenis o pactes dels treballadors i treballadores de l'ajuntament, es té constància de l'opció d'optar per un Pla de Pensions o per un Fons Social (amb diferents modalitats d'ajut) o per un 50% de cadascun. No existeixen dades actualitzades sistemàticament, segregades per sexe, dels beneficiaris dels beneficis socials, fet que impedeix un anàlisi des de la perspectiva de gènere.

Per tot això, es proposen els següents

OBJECTIUS:

- 1.- Garantir l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores municipals
- 2.- Millorar els beneficis socials atorgats a la plantilla municipal

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS**6.1. GARANTIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN LES CONDICIONS RETRIBUTIVES DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES MUNICIPALS****ACCIÓ 6.1.1 REALITZAR UN INFORME ANUAL DE LES RETRIBUCIONS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE****Objectiu específic:**

Conèixer i donar visibilitat a la situació de les empleades de l'ajuntament quant a igualtat retributiva

Descripció:

Elaborar un informe anual que reflecteixi les retribucions del personal municipal, segregada per sexe i, amb la identificació i descripció del tipus de jornada laboral i de totes les percepcions salarials, des de la perspectiva de gènere

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 6.1.2 ESTABLIR UN SISTEMA DE LLOCS DE TREBALL NEUTRE**Objectiu específic:**

Vetllar per la equitat retributiva

Descripció:

Basar la valoració de llocs de treball en un sistema neutre, quantitatiu de punts, que no produeixi un resultat negatiu sobre cap col·lectiu

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Aprovació de la valoració de llocs de treball	Documental	Anual

ACCIÓ 6.1.3 ELABORACIÓ I APROVACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL**Objectiu específic:**

Vetllar per la consolidació de la equitat retributiva

Descripció:

Elaborar i aprovar formalment la Relació de Llocs de Treball de l'ajuntament, tenint en compte la valoració de llocs de treball realitzada

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Aprovació de la Relació de Llocs de Treball	Documental	Anual

OBJECTIUS**6.2. MILLORAR ELS BENEFICIS SOCIALS ATORGATS A LA PLANTILLA MUNICIPAL****ACCIÓ 6.2.1 REALITZAR UN INFORME ANUAL EN RELACIÓ ALS BENEFICIS SOCIALS QUE ATORGA L'AJUNTAMENT, SEGREGAT PER SEXE, DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE****Objectiu específic:**

Conèixer les dades segregades per sexe dels diferents beneficiaris/es del fons social en funció de les categories previstes

Descripció:

Elaborar un informe anual en relació als beneficis socials que atorga l'ajuntament, segregat per sexe, des de la perspectiva de gènere

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

ACCIÓ 6.2.2 REALITZAR UNA ENQUESTA A LA PLANTILLA MUNICIPAL SOBRE ELS BENEFICIS SOCIALS

Objectiu específic:

Conèixer les necessitats i prioritats reals de la plantilla municipal quant a beneficis socials

Descripció:

Realitzar una enquesta a la plantilla municipal sobre les necessitats i prioritats reals de beneficis socials

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Realització de l'enquesta	Documental	Anual

ACCIÓ 6.2.3 ESTABLIR I IMPLEMENTAR MILLORES DELS BENEFICIS SOCIALS**Objectiu específic:**

Consolidar una millora en els beneficis socials que atorga la organització, més propera a les necessitats reals del personal

Descripció:

En base a l'informe a i a l'enquesta, accions 6.2.1 i 6.2.2, respectivament, cal establir, aprovar i implementar millores en els beneficis socials

Responsables:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig-llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de millores implementades	Documental	Anual

Entenem per assetjament sexual tots aquells comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o un sol incident determinat pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu. Es tracta d'un abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

L'assetjament per raó de sexe és un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o amb l'orientació sexual d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diagnosi efectuada a l'ajuntament ha analitzat la prevenció que l'ajuntament realitza sobre les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització. Cal destacar la recent aprovació, de data 20/10/2010, del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Amb tot això, es proposa el següent

OBJECTIU:

- 1.- Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i les bones relacions a la feina

L'objectiu s'ha de nodrir d'unes accions que l'han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS**7.1. FOMENTAR UN CLIMA DE TREBALL ADEQUAT, BASAT EN EL RESPECTE MUTU I EN LES BONES RELACIONS A LA FEINA****ACCIÓ 7.1.1 INFORMAR A LA PLANTILLA SOBRE EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT****Objectiu específic:**

Donar a conèixer a la plantilla el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Descripció:

Planificar i portar a terme una estratègia de comunicació interna del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Responsable:

Prevenició de Riscos Laborals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació interna	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions de la plantilla	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 7.1.2 FORMACIÓ PER A LA MILLORA DE LA CAPACITACIÓ DELS RESPONSABLES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Objectiu específic:

Garantir una implementació efectiva i eficaç del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Descripció:

Realitzar sessions de formació i/o tallers adreçats als responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament en relació a la seva implementació

Responsables:

Prevençió de Riscos Laborals

Persones destinatàries:

Responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions i tallers	Documental	Anual
2.	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions dels assistents	Qüestionari	Anual

Objectiu específic:

Aconseguir una tolerància nul·la enfront la violència

ACCIÓ 7.1.3 REALITZAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ INTERNA ENFRONT LA VIOLÈNCIA**Descripció:**

Elaborar i implementar campanyes de sensibilització enfront la violència de gènere adreçades a la plantilla municipal, fent especial èmfasi en les relacions de desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral

Responsables:

Prevenió de Riscos Laborals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt-mig

Cost:

Sí

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes implementades	Documental	Anual
2.	Abast de les campanyes Qüestionari	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions de la plantilla	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 7.1.4 FORMACIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Objectiu específic:

Prevenir relacions abusives i comportaments solidaris amb l'assetjament sexual i per raó de sexe

Descripció:

Realitzar sessions de formació i/o tallers adreçats a la plantilla municipal relatius a la prevenció de relacions abusives i comportaments solidaris amb l'assetjament sexual i per raó de sexe

Responsables:

Prevenió de Riscos Laborals

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
4.	Identificació i nombre de sessions i tallers	Documental	Anual
5.	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionari	Anual
6.	Valoracions dels assistents	Qüestionari	Anual

Parlem de conciliació com la possibilitat de compatibilitzar la feina remunerada amb les tasques domèstiques, les responsabilitats familiars, i el temps personal. I tenint en compte que no es refereix només a les dones, sinó també als homes, i que es tracta d'un problema social més enllà de les normatives que l'aborden.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona valorà les mesures que en el marc de les normatives vigents o més enllà d'aquestes, implementa la corporació per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar dels treballadors i treballadores de l'ajuntament. I el resultat de l'anàlisi fou que l'ajuntament, formalment, només disposa de les mesures de conciliació establertes a la normativa aplicable. Així mateix, es va observar que la prolongació de la jornada laboral guarda una relació directa amb el gènere: són els homes, més que les dones, els que es queden més temps a la feina.

Per tot això, es proposen els següents

OBJECTIU:

- 1.- Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament
- 2.- Fomentar la corresponsabilitat

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

8.1. MILLORAR LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS A L'AJUNTAMENT

ACCIÓ 8.1.1 IDENTIFICAR LES NECESSITATS DE CONCILIACIÓ DEL PERSONAL

Objectiu específic:

Conèixer les necessitats reals de conciliació dels empleats i les empleades de l'ajuntament per a poder ajustar les accions en aquest àmbit

Descripció:

Elaborar un estudi qualitatiu sobre les necessitats reals de conciliació de la plantilla municipal

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt-mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual

ACCIÓ 8.1.2 ESTABLIR MESURES QUE FACILITIN LA CONCILIACIÓ

Objectius específics:

- Millorar la qualitat de vida de la plantilla municipal i, en especial, de les dones
- Millorar la qualitat en la gestió dels recursos humans

Descripció:

Establir mesures que facilitin la conciliació dels empleats i empleades municipals, en base a l'estudi qualitatiu elaborat sobre les necessitats reals de conciliació

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt-mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de les mesures aprovades	Documental	Anual
2.	Valoració noves mesures per part plantilla	Enquesta	Bianual

ACCIÓ 8.1.3 ELABORAR UN ESTUDI SOBRE NOVES FORMES DE TREBALL

Objectius específics:

Fomentar canvis en l'organització del temps del treball

Descripció:

Elaborar un estudi que permeti analitzar noves formes de treball per a poder introduir canvis culturals en l'organització del temps del treball que afavoreixin a l'organització i als seus empleats i empleades

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt-mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual
2.	Nombre de propostes de l'estudi incorporades	Documental	Bianual

OBJECTIUS

8.2. FOMENTAR LA CORRESPONSABILITAT

ACCIÓ 8.2.1 ELABORAR UN INFORME SOBRE EXCESSOS DE JORNADA, SEGONS SEXE

Objectius específics:

Conèixer i analitzar, pel seu posterior tractament, les causes de la vinculació de la prolongació de la jornada laboral amb el gènere

Descripció:

Elaborar un informe anual sobre els excessos de jornada realitzats per àrea segons sexe i analitzar les seves causes, per tal d'establir unes conclusions que permetin tractar la corresponsabilitat si correspon

Responsable:

Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual
2.	Nombre de propostes de l'estudi incorporades	Documental	Bianual

ACCIÓ 8.2.2 REALITZAR CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE CORRESPONSABILITAT

Objectius específics:

Impulsar la corresponsabilitat entre la plantilla municipal

Descripció:

Realitzar campanyes adreçades als treballadors i treballadores municipals de foment de la corresponsabilitat en l'àmbit domèstic

Responsables:

Polítiques d'Igualtat i Recursos Humans

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual
2.	Nombre de propostes de l'estudi incorporades	Qüestionari	Anual

Les condicions de treball i l'entorn laboral poden ser font de riscos per a la salut per ambdós sexes i, en general, no hi ha grans diferències quant a la seva resposta biològica. Però els riscos laborals de les dones han estat tradicionalment infravalorats perquè els estàndards de seguretat i salut s'han basat en models masculins. La segregació horitzontal i vertical del treball determina l'exposició a riscos diferents dels homes i les dones: els homes més exposats als riscos tradicionals de seguretat i higiene i les malalties professionals, i les dones amb més riscos de naturalesa psicosocial.

El present àmbit d'actuació analitza la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Tarragona l'analitzà a partir de diferents variables: condicions per a la salut en l'entorn de treball i condicions físiques de l'entorn de treball. I a partir de l'anàlisi es determinaren les àrees de millora al respecte: manca de l'anàlisi dels riscos psicosocials i manca de foment de l'avaluació des de la perspectiva de gènere.

Per tot això, es proposa el següent

OBJECTIU:

- 1.- Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

OBJECTIUS

9.1. APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ESTRATÈGIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT

ACCIÓ 9.1.1 REALITZAR L'AVAUACIÓ DELS RISCOS PSICOSOCIALS

Objectiu específic:

Detectar les possibles diferències entre dones i homes quant a les conseqüències en els riscos i en la salut laboral

Descripció:

Incorporar l'avaluació sistemàtica dels riscos psicosocials en el Servei de Prevenció de Riscos laborals

Responsable:

Prevenció de Riscos

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

Sí

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre d'avaluacions riscos psicosocials realitzades	Documental	Anual

ACCIÓ 9.1.2 MILLORAR LA FORMACIÓ DEL PERSONAL DEL SERVEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN L'ÀMBIT DE L'AVALUACIÓ I LA GESTIÓ DELS RISCOS PSICOSOCIALS

Objectiu específic:

Millorar la qualitat del Servei de Prevenció a través de la perspectiva de gènere

Descripció:

Realitzar sessions formatives per a les persones responsables del Servei de Prevenció de Riscos de l'ajuntament, en relació als riscos psicosocials en el treball

Responsable:

Prevenció de Riscos

Persones destinatàries:

Persones responsables del servei de Prevenció de Riscos

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de les sessions realitzades	Documental	Anual

ACCIÓ 9.1.3 FORMACIÓ EN RISCOS PSICOSOCIALS

Objectiu específic:

Millorar la cultura preventiva de l'organització

Descripció:

Realitzar sessions formatives periòdiques, per a la plantilla municipal, relatives als riscos psicosocials en el treball

Responsable:

Prevenió de Riscos

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
2.	Nombre de sessions realitzades	Documental	Anual
3.	Nombre d'assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionaris	Anual

ACCIÓ 9.1.4 ELABORACIÓ D'UN ESTUDI RISCOS SANITARIS HOMES I DONES

Objectiu específic:

Fomentar l'avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció:

Elaboració d'un estudi per a determinar els riscos per a la salut que afecten el benestar de les dones i els homes de la plantilla municipal

Responsable:

Prevenió de Riscos

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'estudi	Documental	Anual

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i / o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i / o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius:

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

Òrgans responsables:

- El Departament de Politiques d'Igualtat, serà el responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:
 - Promoure la seva implementació
 - Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions
 - Definir les tasques a realitzar amb las persones responsables de les diferents àrees
 - Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
 - Traspasar informació periòdica a la Comissió Executiva sobre el desenvolupament i nivell d'execució del Pla i els efectes observables que les accions estan produint a diferents nivells de l'organització
 - Elaborar les respectives fitxes de seguiment i avaluació
- La Comissió d'Igualtat debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de les fitxes de seguiment i avaluació.

ANNEX:

FIXES DE SEGUIMENT
FIXES D'AVALUACIÓ

FITXES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

FITXA 1. SEGUIMENT 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

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

Activitat

Activitat:

Motiu

- Manca RRHH
- Manca recursos materials
- Manca de temps
- Manca de participació
- Descoordinació departaments
- Desconeixement desenvolupament
- 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

FITXA 2. AVALUACIÓ DE LES ACCIONS**1.- Introducció**Període d'avaluació Data Emplenat per **2.- Avaluació dels resultats**

Grau de compliment dels objectius

	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Objectiu general 1					
Objectiu general 1					

Àmbit d'actuació 1	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Objectiu 1					
Objectiu 2					
Objectiu 3					
Objectiu 4					

Comentari

Per a cada àmbit d'actuació s'ha de realitzar un quadre, d'acord amb els objectius establerts al Pla.

Grau d'execució de les accions

	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Acció 1					
Acció 2					
Acció 3					
Acció 4					

Establir totes les accions estipulades al Pla.

Grau d'execució del Pla

Complert	Alt	Mig	Baix	Res

3.- Avaluació del procés

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades	Modificacions

4.- Avaluació de l'impacte**Grau de correcció dels indicadors de millora**

	0%	Menys del 10%	Entre 11% i 25%	Entre 26% i 50%	Més del 50%
Disminució segregació vertical					
Disminució segregació horitzontal					
Increment en la promoció de dones					
Increment del nombre de dones en llocs directius					
Reducció diferències salarials					
Increment de l'ús de mesures de conciliació					
Increment en el nombre de consultes i suggeriments en igualtat					
Increment del nombre d'actuacions de promoció de la igualtat desenvolupades					
Increment del nombre de mesures i/o plans d'igualtat entre les organitzacions amb les que es treballa o col·labora					
Increment de l'ús de llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntrica					
Increment de les valoracions positives de la plantilla sobre la igualtat entre dones i homes					
Increment de la perspectiva de gènere a les polítiques i actuacions municipals					
Increment del pressupost polítiques d'igualtat entre dones i homes					
Increment de la plantilla dedicada a polítiques d'igualtat entre dones i homes					
Increment de la satisfacció quant als beneficis socials atorgats per l'organització					
Increment de les avaluacions sobre riscos psicosocials pel Servei de Prevenció					
Increment del nombre d'assistents en formació sobre igualtat					

5.- Noves necessitats detectades

Noves necessitats detectades

6.- Propostes de millora

Propostes de millora

BIBLIOGRAFIA

- *Modelo de referencia para la elaboración del diagnóstico y diseño e implementación de planes de igualdad*; Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011
- *Diccionario Ideológico Feminista (Volumen II)*; Victoria Sau
- *Acord sobre l'ús no sexista de la llengua*; Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya.
- *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*; Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració

