

2016

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

AJUNTAMENT DE LLORET DE MAR

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..).

L'ajuntament de Lloret de Mar ha decidit apostat fermament per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a aquests efectes ha elaborat el present Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la organització.

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.

Cal seguir treballant, de forma compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ÍNDIX

1. Introducció	3
2. Eix 1 Política d'igualtat d'oportunitats.....	9
3. Eix 2 Polítiques d'impacte a la societat	23
4. Eix 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa ...	32
5. Eix 4 Representativitat de les dones i homes	40
6. Eix 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament	46
7. Eix 6 Condicions laborals.....	52
8. Eix 7 Assetjament sexual i per raó de sexe.....	57
9. Eix 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	62
10. Eix 9 Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	67
11. Seguiment i avaluació del Pla	71
12. Fitxes de seguiment i avaluació	73
13. Bibliografia	81

INTRODUCCIÓ

Justificació de la necessitat

La lluita per la igualtat entre dones i homes es va iniciar al segle XVIII 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 corresponsabilitat, 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.***

I 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 **criteris 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

L'article 15.2 de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, actualment suspesa pel Tribunal Constitucional, manifesta que **els ens locals** que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei **han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes**, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

En el mateix sentit, La Disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que 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. I que, **hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat** a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

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**.

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

S'estableix un termini d'execució del Pla de **quatre anys** (gener 2017-desembre 2020), i els **terminis** fixats corresponen a:

- Curt termini: de gener de 2017 a desembre de 2017
- Mig termini: de gener de 2018 a desembre de 2019
- Llarg termini: de gener de 2020 a desembre de 2020

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 els dels objectius generals i comportarà nous objectius i accions a desenvolupar. Com a **Annex** es proposen unes fitxes de seguiment i avaluació, com a base per a la realització de l'informe d'impacte.

EIX 1.- POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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 Lloret de Mar 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: consolidació 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 quasi totes les àrees i de formació vers el personal de l'ajuntament per la seva implementació, així com manca de personal o unitat que vetlli per la igualtat.

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.

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats

OBJECTIUS

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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 treballadors i treballadores 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...

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats

OBJECTIUS

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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...

Persones responsables:

RRHH

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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

Persones responsables:

RRHH i Formació

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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...)

Persones responsables:

RRHH i Formació

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 d'assistents, sexe, categoria laboral, departament	Qüestionaris	Anual
3.	Valoració usuaris/es formació	Qüestionaris	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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

Persones responsables:

RRHH i Formació

Persones destinatàries:

Corporació municipal

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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

Persones responsables:

Transversal, des de cada departament

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

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

Persones responsables:

RRHH i Formació

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats

OBJECTIUS

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.3.3 Perspectiva de gènere en els instruments de recopilació, 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

Persones responsables:

Transversal, responsables de cada departament

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.1 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*

Persones responsables:

Corporació municipal

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

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.2 Existència de persona i/o unitat responsable de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització**Objectiu específic:**

Vetllar i impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament

Descripció:

Creació d'una Unitat responsable en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització i/o nomenar persona responsable en la tasca

Persones responsables:

Corporació municipal

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1	Existència de la Unitat	Documental	Anual
2	Existència de persona responsable	Documental	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.3 Qüestionaris per a la plantilla i càrrecs electes percepció d'igualtat a la organització**Objectiu específic:**

Conèixer les percepcions de la plantilla i els càrrecs electes en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'ajuntament

Descripció:

Elaborar qüestionaris per a la plantilla i els càrrecs electes de l'ajuntament, trametre'ls, recollir-los i analitzar-los. Elaborar un informe amb l'anàlisi resultant.

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i corporació

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1	Elaboració i tramesa qüestionaris	Documental	Anual
2	Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats

OBJECTIUS

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.4 Entrevista a persones clau a la organització en relació a la igualtat a la organització

Objectiu específic:

Conèixer les percepcions en profunditat de les persones clau a la organització en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'ajuntament

Descripció:

Elaborar entrevistes, realitzar-les i analitzar-les. Elaborar un informe amb l'anàlisi resultant. Persones a entrevistar: alcalde, regidora de la Regidoria de la Dona, cap de RRHH i cap de la representació del personal

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i corporació

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
3 Elaboració i tramesa qüestionaris	Documental	Anual
4 Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 2.- POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Les polítiques públiques desplegadas 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 Lloret de Mar 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

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat

OBJECTIUS

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

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:

Realitzar tallers en igualtat entre homes i dones vers les escoles i els Instituts d'Educació Secundària. Coeducació.

Persones responsables:

Regidoria de la Dona

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	Enquesta	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

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

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:

Continuar amb la promoció de 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, programes específics per a dones, etc...

Persones responsables:

Regidoria de la Dona

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

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

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

ACCIÓ 2.1.4 Sensibilitzar el cos de 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

Persones responsables:

Formació

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

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat		
OBJECTIUS		
2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern		
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		
Persones responsables:		
Transversal, cada departament		
Persones destinatàries:		
Ciutadania		
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

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat			
OBJECTIUS			
<p>2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern</p> <p>2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere</p>			
ACCIÓ 2.2.2 Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions i entitats, 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, per mitjà d'una carta o comunicat			
Persones responsables:			
Departaments responsables			
Persones destinatàries:			
Empreses concessionàries i proveïdores, associacions i entitats			
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

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat											
OBJECTIUS											
<p>2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern</p> <p>2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere</p>											
ACCIÓ 2.2.3 Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions negocials											
<p>Objectiu específic:</p> <p>Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses amb relacions negocials amb l'ajuntament</p> <p>Descripció:</p> <p>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</p> <p>Persones responsables:</p> <p>Corporació municipal</p> <p>Persones destinatàries:</p> <p>Empreses i entitats</p> <p>Termini:</p> <p>Mig</p> <p>Cost:</p> <p>No</p> <p>Mecanismes de seguiment i avaluació:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">Indicadors</th> <th style="width: 65%;">Recollida informació</th> <th style="width: 30%;">Periodicitat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Identificació i nombre de criteris d'adjudicació pro igualtat, per àrees</td> <td>Documental</td> <td>Anual</td> </tr> <tr> <td>2 Identificació de les empreses adjudicatàries que compten amb Pla igualtat o mesures</td> <td>Documental</td> <td>Anual</td> </tr> </tbody> </table>			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
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									

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat		
OBJECTIUS		
2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern		
2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere		
ACCIÓ 2.2.4 Diagnosi amb perspectiva de gènere sectorial		
Objectiu específic:		
Impulsar la transversalitat en el foment de la igualtat entre dones i homes, en les polítiques d'impacte a la societat		
Descripció:		
La participació en campanyes i projectes per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'impulsa gairebé de forma exclusiva per part de la regidoria de la Dona. Per tal d'ampliar el nombre de polítiques d'impacte a la societat seria necessària la transversalitat, és a dir, que cadascun dels departaments impulsessin polítiques d'impacte a la societat pel foment de la igualtat d'oportunitats d'acord amb la respectiva realitat sectorial. Per tal de poder impulsar accions necessàries el pas previ és la diagnosi des de la perspectiva de gènere en cadascun dels àmbits.		
Persones responsables:		
Departaments municipals		
Persones destinatàries:		
Ciutadania		
Termini:		
Mig		
Cost:		
No		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida inf.	Periodicitat
1 Diagnosi departamentals efectuades	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat			
OBJECTIUS			
2.1. Continuar amb les polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern			
2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere			
ACCIÓ 2.2.5 Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit dels ajuts públics			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les entitats que reben ajuts públics			
Descripció:			
Establir criteris que donin preferència a aquelles entitats que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat, o condicionar a l'ajut a que impulsin mesures de foment de la igualtat.			
Persones responsables:			
Departaments responsables dels ajuts			
Persones destinatàries:			
Ciutadania			
Termini:			
Mig			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida inf.	Periodicitat
1	Diagnòsics departamentals efectuades	Documental	Anual

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

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 traïr el funcionament genuí del català.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Lloret de Mar 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:

- 1.- Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica
- 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.

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**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

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..)

Persones responsables:

Comunicació

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	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

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**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

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

Persones responsables:

RRHH

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

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**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

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

Persones responsables:

Regidoria de la Dona

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	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

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**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

ACCIÓ 3.2.1 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

Persones responsables:

Formació

Persones destinatàries:

Plantilla municipal i responsables polítics

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida Inf.	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

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació			
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			
ACCIÓ 3.2.2 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			
Persones responsables:			
Formació			
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

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació

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

ACCIÓ 3.2.3 Elaboració d'una guia per al foment d'un llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric

Objectiu específic:

Disposar d'una eina específica per a ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Elaboració d'una guia per a l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric i posterior tramesa a la plantilla municipal

Persones responsables:

Secretaria

Persones destinatàries:

Plantilla municipal, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Elaboració de la guia	Documental	Anual
2.	Posada a disposició de la plantilla	Documental	Anual

EIX 4.- REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I HOMES

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Lloret de Mar 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, segregació horitzontal de la plantilla en diferents àrees, inexistència d'accions per pal·liar les segregacions.

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

1.- Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat

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.

EIX 4 Representativitat de les dones i homes			
OBJECTIUS			
4.1. Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat			
ACCIÓ 4.1.1 Sensibilitzar al cos polític en igualtat d'oportunitats			
Objectiu específic:			
Evitar la discriminació per gènere en l'accés als càrrecs de representació política de més responsabilitat			
Descripció:			
Realitzar sessions formatives específiques en gènere i igualtat d'oportunitats per a la representació política municipal, cada dos anys			
Persones responsables: Formació			
Persones destinatàries:			
Cos polític			
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	

EIX 4 Representativitat de les dones i homes			
OBJECTIUS			
4.1. Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat			
ACCIÓ 4.1.2 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			
Persones responsables:			
RRHH			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Mig			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 4 Representativitat de les dones i homes			
OBJECTIUS			
4.1. Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat			
ACCIÓ 4.1.3 Establir accions d'informació, motivació i formació			
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 ciutadania i de la plantilla municipal per a incentivar el seu accés, d'una banda, en àrees feminitzades (a homes) o masculinitzades (a dones): àrea feminitzada (Serveis a les persones), àrees masculinitzades (Serveis al territori i Seguretat ciutadana i mobilitat).			
Persones responsables:			
RRHH			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal i 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

EIX 4 Representativitat de les dones i homes			
OBJECTIUS			
4.1. Fomentar la presència de dones i homes a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat			
ACCIÓ 4.1.4 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			
Persones responsables:			
Formació			
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

EIX 5.- ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

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: disposar de les dades relatives a la distribució d'aspirants admesos i nomenats en processos selectius, per sexe, i de l'altra, de la proporció de dones i homes presents a les juntes de mèrits i als tribunals de selecció. Així mateix, cal disposar de les dades de la distribució per gènere del personal municipal inscrit a cursos de formació, en horari de treball o finançant per l'ajuntament, per sexe. I, en general, garantir i impulsar la igualtat entre dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament.

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.

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament**OBJECTIUS**

- 1.1 Garantir la promoció del principi 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 dones treballadores 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)

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
OBJECTIUS			
5.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament			
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.			
Persones responsables:			
RRHH			
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	

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
OBJECTIUS			
5.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament			
ACCIÓ 5.1.3 Establir mesures per a pal·liar la segregació horitzontal 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: en igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar preferència per ser contractades o promocionades a les persones del sexe menys representat en el grup professional i lloc de treball determinat.			
Persones responsables:			
RRHH			
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

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
OBJECTIUS			
5.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament			
ACCIÓ 5.1.4 Donar visibilitat als principis d'igualtat d'oportunitats en els procediments de selecció i formació			
Objectiu específic:			
Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i la formació			
Descripció:			
Explicitar i fer visible en els procediments de selecció i formació criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes			
Persones responsables:			
RRHH			
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

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament			
OBJECTIUS			
5.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament			
ACCIÓ 5.1.5 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			
Persones responsables:			
RRHH			
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

EIX 6.- CONDICIONS LABORALS

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 existeix una eina de classificació i valoració de llocs de treball que pot garantir l'equilibri en les retribucions entre dones i homes, i que no es perceben discriminacions retributives entre dones i homes amb les dades analitzades.

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 1.- Seguir garantint 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.

EIX 6 Condicions laborals

OBJECTIUS

- 1.1 Seguir garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores municipals
- 1.2 Millorar els beneficis socials atorgats a la plantilla municipal

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 dones treballadores de l'ajuntament quant a igualtat retributiva

Descripció:

Elaborar un informe anual que reflecteixi les retribucions de la plantilla 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

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 6 Condicions laborals			
OBJECTIUS			
6.1. Seguir garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores municipals			
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			
Persones responsables:			
RRHH			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 6 Condicions laborals

OBJECTIUS

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

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

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 6 Condicions laborals			
OBJECTIUS			
6.1. Seguir garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores municipals			
6.2. Millorar els beneficis socials atorgats a la plantilla municipal			
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			
Persones responsables:			
Corporació i representants plantilla municipal			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de millores implementades	Documental	Anual

EIX 7.- ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

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 que l'ajuntament ja disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

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.

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe			
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			
Persones responsables:			
RRHH			
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

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe			
OBJECTIUS			
7.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina			
ACCIÓ 7.1.2 Formació per a la millora de la capacitat 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			
Persones responsables:			
Formació			
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 del personal assistent	Qüestionari	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe			
OBJECTIUS			
7.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina			
ACCIÓ 7.1.3 Realitzar accions de sensibilització interna enfront la violència			
Objectiu específic:			
Aconseguir una tolerància nul·la enfront la violència			
Descripció:			
Elaborar i implementar campanyes de sensibilització enfront la violència adreçades a la plantilla municipal, fent especial èmfasi en les relacions de desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral			
Persones responsables:			
Formació			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Mig			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes implementades	Documental	Anual
2.	Abast de les campanyes	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions de la plantilla	Qüestionari	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe**OBJECTIUS**

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

ACCIÓ 7.1.4 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

Persones responsables:

Formació

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

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

EIX 8.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

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 Lloret de Mar va disposar la necessitat de disposar de les valoracions de la plantilla de la organització.

Així mateix, es considera procedent, per la manca de foment en les organitzacions en general i per l'impuls que aquesta mesura fomenta en la igualtat entre dones i homes, el foment de la corresponsabilitat

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 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.

EIX 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

OBJECTIUS

- 3.1 Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament
- 3.2 Fomentar la corresponsabilitat

ACCIÓ 8.1.1 Identificar les necessitats de conciliació del personal

Objectiu específic:

Conèixer les necessitats reals de conciliació dels treballadors i treballadores 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

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

EIX 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar**OBJECTIUS**

- 8.1. Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament
- 8.2. Fomentar la corresponsabilitat

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 treballadors i treballadores municipals, en base a l'estudi qualitatiu elaborat sobre les necessitats reals de conciliació

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Llarg

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

EIX 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar			
OBJECTIUS			
8.1. Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament			
8.2. Fomentar la corresponsabilitat			
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 treballadors/es			
Persones responsables:			
RRHH			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Llarg			
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

EIX 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar			
OBJECTIUS			
8.1. Millorar les mesures de conciliació existents a l'ajuntament			
8.2. Fomentar la corresponsabilitat			
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			
Persones responsables:			
Regidoria de la Dona			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Llarg			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes realitzades	Documental	Anual
2.	Valoració de les campanyes per la plantilla	Qüestionari	Anual

EIX 9.- 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 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 tracta 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 Lloret de Mar 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: disposar d'una entrevista amb la persona responsable de la Prevenció de Riscos Laborals, d'una banda, i disposar de les dades d'absentisme laboral, en funció de la causa i segons sexe.

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

EIX 9 Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

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 una entrevista a la persona responsable de la Prevenció de Riscos Laborals

Objectiu específic:

Conèixer la implementació real de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals

Descripció:

Realitzar una entrevista a la persona responsable de la Prevenció de Riscos Laborals en relació a la implementació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit

Persones responsables:

RRHH

Persones destinatàries:

Plantilla municipal

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Realització de la entrevista	Documental	Anual

EIX 9 Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
OBJECTIUS			
9.1. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut			
ACCIÓ 9.1.2 Millorar la capacitat del Servei de Prevenció en 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			
Persones responsables:			
RRHH			
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

EIX 9 Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
OBJECTIUS			
9.1. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut			
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			
Persones responsables:			
Servei de Prevenció			
Persones destinatàries:			
Plantilla municipal			
Termini:			
Mig			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre de sessions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre d'assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionaris	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 el 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:

- Recursos Humans, 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

FITXES 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 <input type="checkbox"/>	Baix <input type="checkbox"/>	Mig <input type="checkbox"/>	Alt <input type="checkbox"/>	Total <input type="checkbox"/>
Nivell d'execució de l'acció	No inici <input type="checkbox"/>	Baix <input type="checkbox"/>	Mig <input type="checkbox"/>	Alt <input type="checkbox"/>	Fi <input type="checkbox"/>
Nombre dones participants acció					

Nombre homes participants acció	
--	--

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

Activitat	Motiu
Activitat:	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 <input type="checkbox"/>	No s'ha modificat <input type="checkbox"/>	Ha empitjorat <input type="checkbox"/>
	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

3.1- Avaluació del procés

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades	Modificacions

3.2- 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					

4.- Noves necessitats detectades

Noves necessitats detectades

5.- 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