



**II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES  
DE L'AJUNTAMENT DE LLORET DE MAR  
Juliol 2022- Juliol 2026**



**Autoria:**

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada. Coordinadora i autora

Virginia Carreras. Suport tècnic

Andrea Aznar Macià. Suport tècnic

Mar Vidal Aparicio. Revisió

**Coordinació Ajuntament:**

Departament d'Igualtat

Mercè Serrano Riera. Coordinadora d'Igualtat

Departament de RRHH

Sandra Soler. Cap d'Organització i Recursos humans

**Representació política:**

Regidora delegada de Polítiques d'Igualtat

Jennifer Pérez

Regidor de Recursos Humans i Organització

Xavier Flores Moyano



## Índex

El compromís de l'Ajuntament de Lloret de Mar amb la Igualtat .....	3
Qui som? .....	6
1. Introducció.....	7
2. Metodologia.....	8
3. La Diagnosi.....	10
3.1. Àmbit Cultura i gestió administrativa .....	10
3.2. Àmbit condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina 11	
3.3. Àmbit procés de selecció i contractació .....	18
3.4. Àmbit de formació.....	20
3.5. Àmbit de promoció professional .....	22
3.6. Àmbit de retribucions .....	22
3.7. Àmbit exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....	23
3.8. Àmbit de comunicació no sexista .....	24
3.9. Àmbit de salut laboral.....	25
3.10. Àmbit de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe .....	25
4. Full estadístic del Pla d'Igualtat .....	27
5. El Pla d'Igualtat de dones i homes .....	33
5.1 Els objectius, accions, responsables i calendari del II Pla d'Igualtat de dones i homes ....	34
6. Vigència del II Pla d'Igualtat.....	44
6.1 Àmbit d'aplicació .....	44
7. Seguiment i avaluació.....	45
7.1 Revisió del Pla d'Igualtat.....	46
7.2 Detall de fitxes pel seguiment.....	47
8. Annexos .....	90
Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora .....	90
Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat .....	91
Annex 3. Glossari de termes.....	92
Annex 4. Marc normatiu .....	94



## El compromís de l'Ajuntament de Lloret de Mar amb la igualtat

La igualtat entre dones i homes és un dret fonamental de totes les persones i constitueix un valor cabdal per a la democràcia. A fi que es compleixi plenament, aquest dret no només ha de ser reconegut legalment, sinó que a més s'ha d'exercir efectivament i ha d'implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Una veritable democràcia local ha de gestionar de la manera més apropiada possible els aspectes més concrets de la vida quotidiana, tals com l'habitatge, la seguretat, el transport públic, el món laboral i la sanitat. I la plena implicació de les dones en el desenvolupament i l'aplicació de polítiques locals és essencial per què permeti els coneixements, la creativitat i les experiències viscudes per elles.

Si volem governar per assolir una societat justa basada en la igualtat, és de cabdal importància que els governs locals integrin plenament la dimensió de gènere en les seves polítiques, en la seva organització i en les seves pràctiques. Si realment volem construir societats justes i democràtiques, la igualtat de dones i homes constitueix la clau, a més de ser també la clau del nostre èxit econòmic i social.

La desigualtat de gènere és un element estructural de les societats patriarcals i que continua present en tots els àmbits de la nostra societat i, malgrat els avenços assolits al llarg dels anys envers aquesta igualtat confiar en el factor temps sense introduir polítiques correctores sobre aquesta desigualtat significa perpetuar la discriminació.

Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere aquest model patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal fer esforços no només promovent la igualtat de cara a la ciutadania sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització municipal. És en aquest marc en el que s'insereix el II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Lloret de Mar que presentem en aquest document, i que dona continuïtat al Pla d'Igualtat anterior, desenvolupa la legislació vigent i recull tant l'avaluació del pla anterior com els resultats de la diagnosi institucional sobre la situació de dones i homes en relació a la igualtat de gènere de la nostra organització.

Aquest Pla pretén ser un instrument per analitzar, avaluar i impulsar les polítiques de igualtat de l'Ajuntament de Lloret de Mar, contribuint alhora a l'erradicació de les desigualtats produïdes per raó de gènere i a treballar per la igualtat d'oportunitats real de dones i homes de la nostra organització municipal.

L'Administració Pública i, en el present cas, l'Ajuntament de Lloret de Mar té com a objectiu prioritari posar les eines i els recursos humans necessaris a l'abast perquè les persones que treballen en la nostra organització puguin millorar la



seva qualitat de vida en tots els àmbits. En qualsevol cas, evitar qualsevol desigualtat per raó de sexe en tots els nivells.

La Regidoria d'Igualtat ha pogut impulsar l'elaboració del present Pla amb la col·laboració del Departament de Recursos Humans qui ha posat totes les eines per tal que aquest Pla és pogués fer possible.

Finalment, volem expressar el nostre agraïment més sincer a totes les persones que, amb les seves aportacions, han participat en l'elaboració d'aquest Pla. Esperem que amb els fruits que doni aquesta eina de treball es puguin sentir justament recompensades algun dia no molt llunyà i que, l'Ajuntament de Lloret de Mar continuï lluitant per a erradicar qualsevol desigualtat.

Jénnifer Pérez Torres

Regidora d'Igualtat

Ajuntament de Lloret de Mar

Xavier Flores Moyano

Regidor d'Organització i Recursos Humans

Ajuntament de Lloret de Mar



## Qui som?

<b>Nom i Raó Social</b>	<b>Ajuntament de Lloret de Mar</b> <b>Administració pública d'àmbit local</b>
<b>NIF</b>	P1710200E
<b>Adreça</b>	<b>Plaça de la Vila, 1, 17310 Lloret de Mar, Girona</b>
<b>Web</b>	<a href="http://www.lloret.cat">www.lloret.cat</a>
<b>Persones de contacte</b>	Sandra Soler González i Mercè Serrano Riera
<b>Correu electrònic</b>	ajuntament@lloret.cat



## 1. Introducció

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius són:

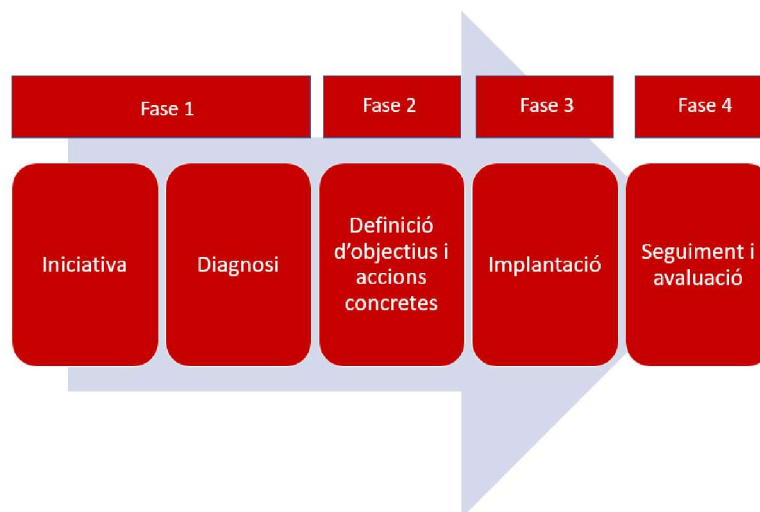
- Augmentar la consciència de gènere entre la plantilla de l'Ajuntament i contribuir en la construcció d'una societat més igualitària.
- Eliminar els desequilibris i les desigualtats entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribucions, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El procés de disseny i elaboració del II Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Lloret de Mar s'ajusta als requisits establerts per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya.

## 2. Metodologia

Per a la realització de la diagnosi de l'Ajuntament de Lloret de Mar s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada pel Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya: Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions<sup>1</sup>.

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1 i 2 del total de 4 que suposen la total implantació d'un Pla. Les etapes següents: implantació i seguiment i avaluació, corresponen a l'organització i la Comissió d'Igualtat de seguiment constituïda per aquest objectiu.



Així cada fase suposa:

### Iniciativa:

- L'assumpció i materialització del compromís dels òrgans de govern, l'equip directiu, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
- **Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, s'adjunten actes a l'annex, i
- Formació a la Comissió Negociadora d'Igualtat.

**Diagnosi:** Analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.

**Definició d'objectius i mesures:** A partir dels resultats de la diagnosi, es definiran els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'Igualtat. En aquesta fase, es definiran els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

**Implantació:** L'execució del Pla d'Igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

**Seguiment i avaluació:** De manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

<sup>1</sup> Guia de diagnosi igualtat. <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/>





Els indicadors, prèviament definits, proporcionaran les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte.

Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no contemplades al Pla d'Igualtat inicial, caldrà tenir-ho en compte per si és necessari introduir noves mesures.



### 3. La Diagnosi

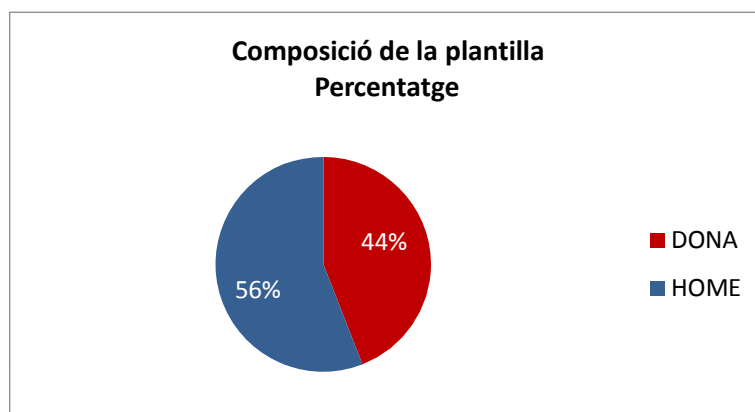
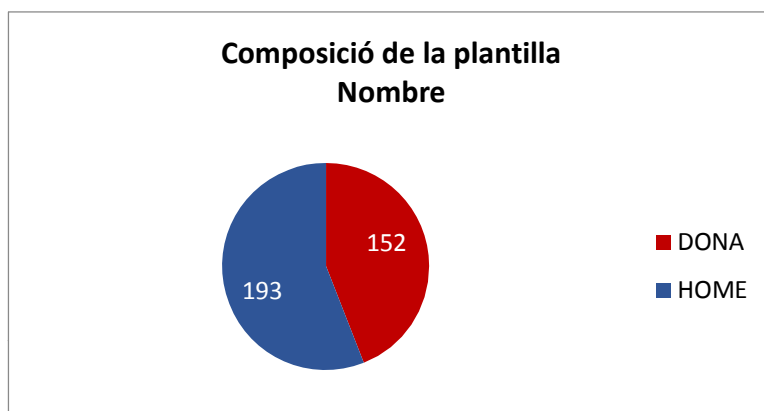
S'ofereix un resum de la diagnosi, per àmbits, portada a terme i compartida amb la Comissió negociadora en les diferents reunions portades a terme durant el procés.

#### 3.1. Àmbit Cultura i gestió administrativa

Àmbit Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"><li>● Existeix compromís dels comandaments a favor de la igualtat de gènere.</li><li>● Es disposa d'una regidoria que dedica una part del seu temps a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.</li><li>● Es disposa d'una Comissió d'Igualtat i d'un Consell de Dones.</li><li>● Es disposa d'un Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Revisar la necessitat de més equip tècnic a la promoció de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i a la transversalització de la perspectiva de gènere.</li><li>● Incorporar de manera sistematitzada la disposició de les principals dades desagregades per sexe.</li><li>● Revisar el conveni col·lectiu per afegir una perspectiva de gènere transversal.</li><li>● Revisar les clàusules contractuals sobre l'obligatorietat d'empreses proveïdores de complir el decret del 6 de març del 2019.</li><li>● Revisar els documents estratègics i incorporar de manera explícita la perspectiva de gènere.</li><li>● Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.</li><li>● Incorporar l'elaboració de diagnosi de gener i informes d'impacte de gènere en l'operativa del govern municipal.</li><li>● Revisar la incorporació de la perspectiva de gènere en les beques i subvencions del govern municipal.</li><li>● Formació continuada al personal de Recursos Humans i als representants dels treballadors i treballadores.</li></ul>

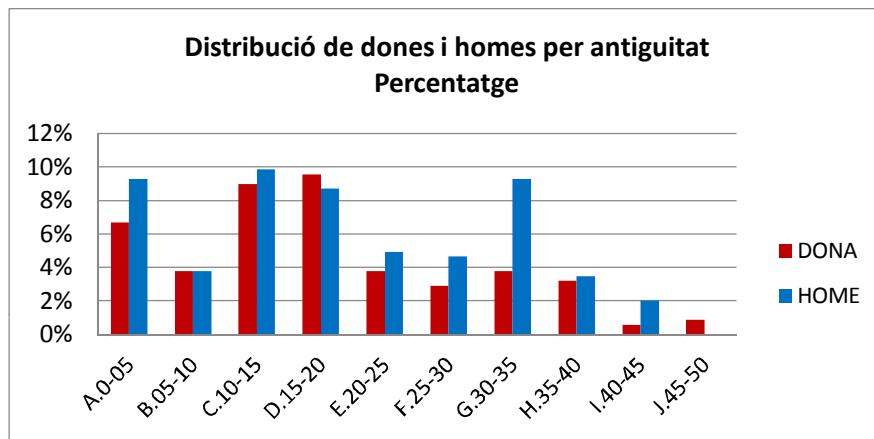
### 3.2. Àmbit condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina

- La plantilla de l'Ajuntament de Lloret de Mar, a 31 de desembre de 2021, està formada per 345 persones, 152 dones i 193 homes. Amb un 44% de presència femenina, essent doncs una plantilla equilibrada.
- Del total de la plantilla, hi ha un total de 211 (61%) funcionaris/es i 134 (39%) de personal laboral fix.
- Del total del personal amb carrera pública, 36% són dones funcionàries (77) i el 64% (134) són homes funcionaris.
- Del personal amb contracte laboral fix, el 56% són dones i el 44% són homes.



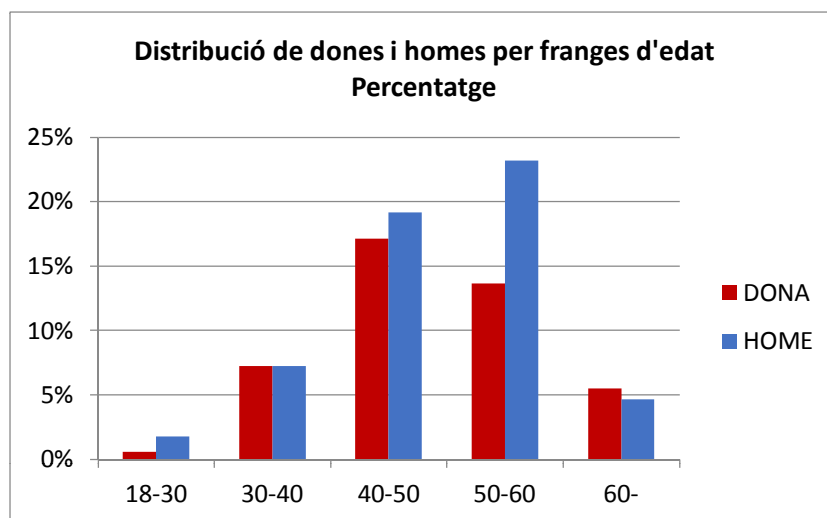
#### Distribució de la plantilla per antiguitat

- La mitjana d'antiguitat és de 18,25 anys, desagregada per sexe, 17,61 anys en el cas de les dones i 18,76 en els homes, per tant una mica més d'un any en el cas dels homes.
- Pel que fa a les franges d'antiguitat, s'observa que les més comunes són entre 10 i 20 anys. Concentren el 37% de la plantilla i sense diferències importants entre dones y homes.



### Distribució de la plantilla per edat

- La mitjana d'edat de dones i homes és molt semblant, 49 anys pel que fa a les dones i 48.8 anys pel que fa als homes.
- A les franges d'edat, s'observen dues franges amb més nombre de persones. La franja de 40 - 50 anys que concentra el 36% de la plantilla i la franja següent de 50-60 anys on el percentatge de la plantilla és del 37%.



### Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

- El 37% de la plantilla té estudis universitaris. El següent nivell d'estudis més comú de la plantilla és l'educació secundària que representa un 27% del total.
- S'observa que el col·lectiu de dones sobre dones el 52% són universitàries, que si ho comparem amb els homes, aquests tenen un percentatge del 25%. Aquests percentatges no són coherents amb la distribució de presència de dones i homes dins de l'Ajuntament (44% dones - 56% homes). Les dones estan més formades que els homes de la plantilla en percentatge.



Nivell d'estudis	DONA	HOME
A. SENSE ESTUDIS	0%	0%
B. PRIMÀRIA	0%	2%
C. SECUNDÀRIA/ESO	11%	39%
D. BATXILLERAT	14%	18%
E. FP/CICLE FORMATIU	23%	16%
<b>F. ESTUDIS UNIVERSITARIS</b>	<b>52%</b>	<b>25%</b>
G. ALTRES	0%	0%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- Observem diferències importants als grups de primària i secundària, on els homes representen els percentatges més elevats del 75% i 82%. Les dones representen percentatges més alts en els nivells més avançats, sobretot en els estudis universitaris, el 62%.

Nivell d'estudis	DONA %	HOME %	% Total general
A. SENSE ESTUDIS	0%	100%	100%
<b>B. PRIMÀRIA</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
<b>C. SECUNDÀRIA/ESO</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>
D. BATXILLERAT	37%	63%	100%
E. FP/CICLE FORMATIU	52%	48%	100%
<b>F. ESTUDIS UNIVERSITARIS</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>
G. ALTRES	100%	0%	100%

#### Distribució de la plantilla per centre de treball

- L'Ajuntament de Lloret de Mar disposa al voltant de 24 centres de treball.
- El centre de treball on es concentra un percentatge major de la plantilla és la Policia Local (34%). Altres centres de treball amb concentració de persones són la Casa de la Vila amb el 16% del total de plantilla, la Casa de la Cultura amb el 14% i l'Antic Sindicat amb el 11%.
- Tots els centres amb un nombre importants de treballadors i treballadores estan desequilibrats en la seva presència d'homes i dones, amb l'excepció de l'Antic Sindicat.

Centre de treball	Total plantilla	% DONA	% HOME	Total
<b>Policia Local</b>	116	13%	87%	100%
<b>Casa de la Vila</b>	55	65%	34%	100%
<b>Antic Sindicat</b>	39	46%	53%	100%
<b>Protecció Civil</b>	3	84%	16%	100%
<b>Casa de la Cultura</b>	49	25%	75%	100%

#### Distribució de la plantilla per departament o àrea funcional

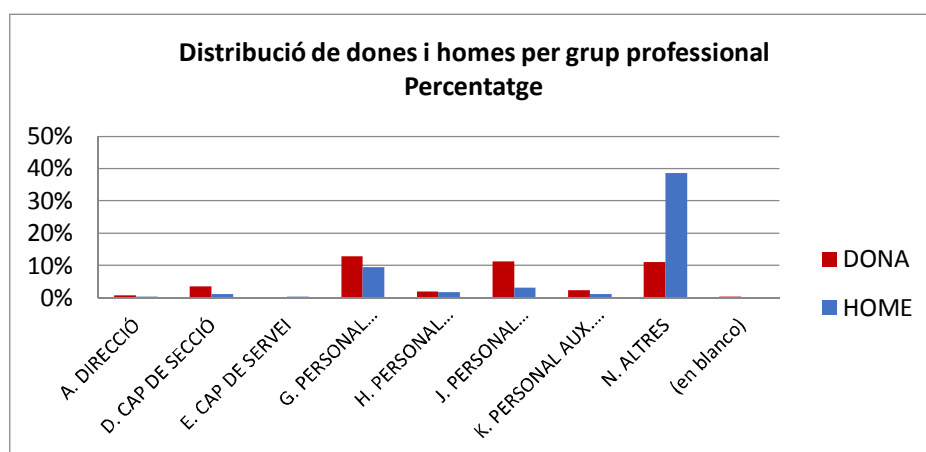
- L'Ajuntament de Lloret de Mar disposa de 47 àrees funcionals segons les dades facilitades.
- En general la plantilla es distribueix entre tots els departaments, només destaquen 3 departaments. Aquests són agents de policia local (23%), educació (10%) i benestar i família (7%). En total concentren el 40% de la plantilla.



- Si analitzem les dades desagregades per sexe, d'aquests 3 departaments amb presència més significativa de persones, s'observen els següents detalls:
  - Els agents són majoritàriament homes, aquests representen el 90% del total.
  - Les treballadores de benestar i família són gairebé totes dones (91,6%).
  - Dins el departament d'educació també trobem una sobre-representació de dones (91,1%).

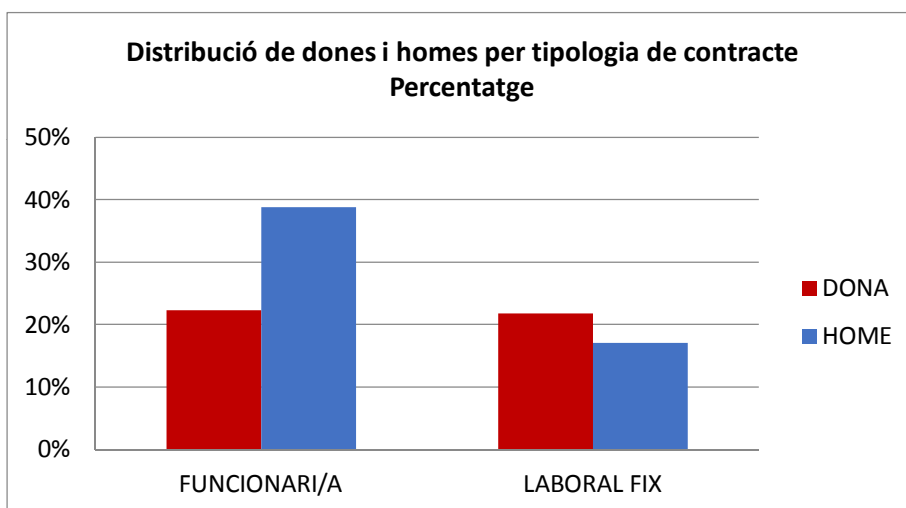
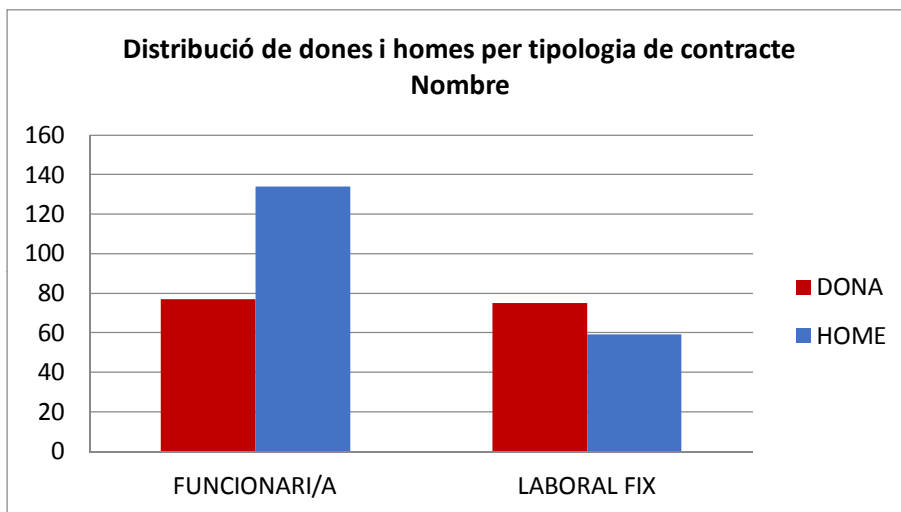
### Distribució de la plantilla per grup professional

- Els únics grups professionals que mostren una distribució paritària entre homes i dones són el Personal Tècnic i el Personal Tècnic Superior.
- S'observen grans diferències entre homes i dones en els grups Altres majoritàriament homes (69% homes i 25% dones sobre el total del col·lectiu) i al Personal Administratiu majoritàriament dones (6% homes i 26% dones sobre el total del col·lectiu).
- Les dones representen el 75% de la Direcció i dels Caps de Secció, i hi ha un home com a Cap de Servei.
- S'observa segregació horitzontal en l'actual distribució per grups. No, en canvi, segregació vertical.



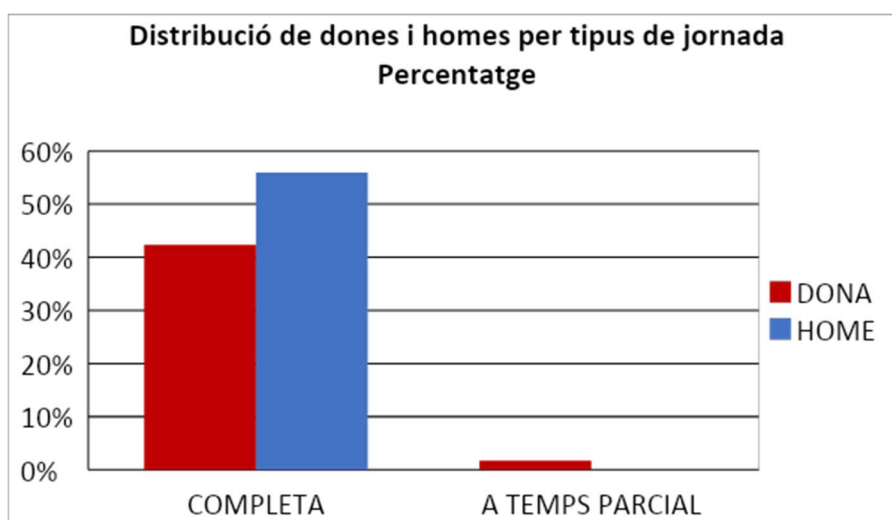
### Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

- Si dividim la informació per sexe, les dones només representen un 36,5% del total del funcionariat a l'Ajuntament. Per tant, en aquest cas no hi ha paritat.
- En el cas del laboral fix, en canvi, hi ha una majoria de dones (56%). La diferència entre homes i dones en aquest tipus de contracte està dintre de la paritat.



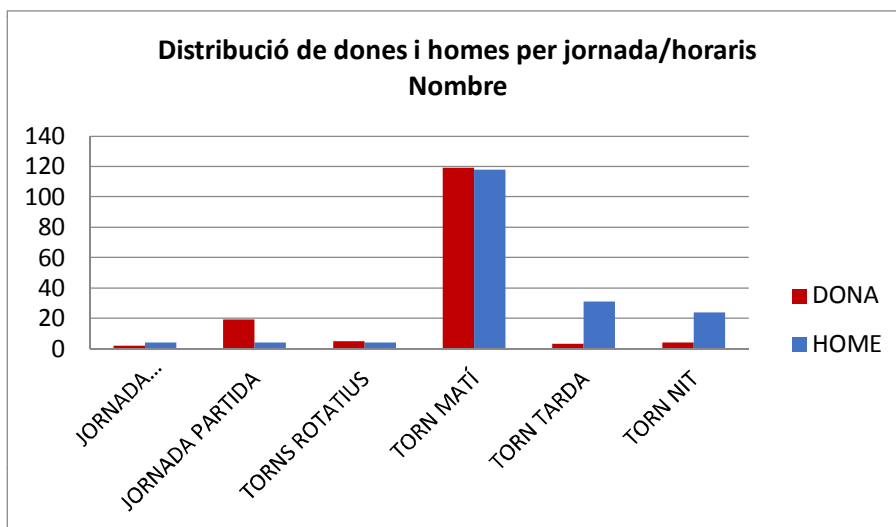
### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

- Les dades no són equilibrades, ja que totes les persones que treballen a temps parcial són dones. Malgrat això, el nombre en termes absoluts és reduït. Concentra el 2% de la plantilla.



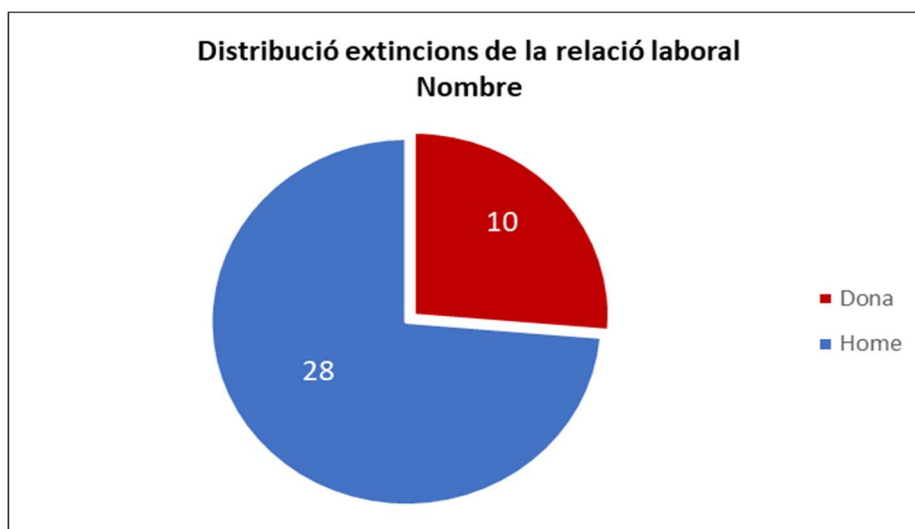
### Distribució de dones i homes per jornada/horaris

- S'observa una clara majoria d'homes en els torns de tarda (91%) i de nit (86%).
- En el cas de la jornada partida, són un 83% de dones (19) i només un 17% d'homes (4) que hi treballen. La gran majoria d'aquestes dones són educadores que tenen un contracte laboral fix.
- No s'observen dades paritàries, fora del torn de matí i els torns rotatius.

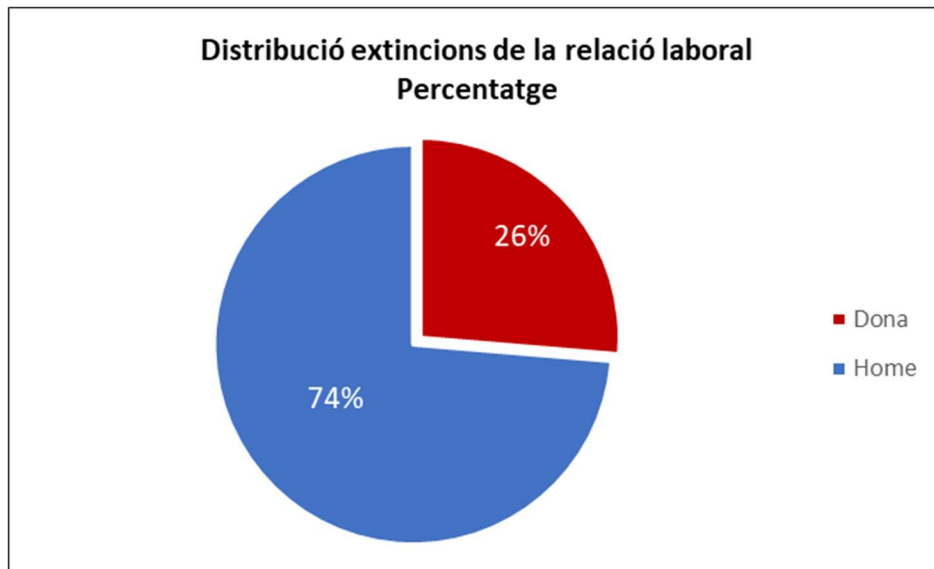


### Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

- En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 38 extincions de contracte. D'aquestes, 10 corresponen a dones i 28 a homes. Això representa un 26% de dones i un 74% d'homes.







### Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

- El 89% de les extincions de relació laboral han estat per jubilació. També hi ha hagut 3 casos d'incapacitat permanent i 1 cas de defunció.
- Gairebé 3 de cada 4 extincions han correspost a homes.
- No es troben diferències entre dones i homes sobre els motius de les extincions de contracte.

Motius	DONA	HOME
<b>JUBILACIÓ</b>	90%	89%
<b>INCAPACITAT PERMANENT</b>	10%	7%
<b>DEFUNCIÓ</b>	0%	3%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Anàlisi de les dades

- La plantilla de l'Ajuntament de Lloret de Mar és equilibrada pel que fa a composició de dones (44%) i homes (56%).
- La mitjana d'edat de la plantilla és pràcticament igual per a homes i dones.
- La mitjana d'antiguitat és elevada, la qual cosa podria repercutir en l'accés a l'organització i les promocions internes. La majoria de la plantilla es troba entre els 40 i 60 anys.
- Les dones de l'Ajuntament tenen, en general, un nivell d'estudis superior al dels homes.
- El nombre de homes funcionaris respecte dones funcionàries és superior, representant les dones el 36% i el 64% dels homes.
- Al llarg de totes les classificacions professionals s'observa la tendència a la feminització i masculinització de grups professionals, llocs de treball i departaments. Hi destaquen els departaments d'educació i benestar i família com a departaments feminitzats, i la policia local i la brigada com a masculinitzats.
- Els grups professionals de personal tècnic i tècnic superior estan equilibrats. Hi ha presència majoritària de dones en les categories de direcció i de caps de secció. El grup professional de Personal Administratiu (78%) està feminitzat i el d'Altres està masculinitzat (77,78%).
- El percentatge d'homes (69%) que gaudeixen d'un contracte de funcionaris és superior al de les dones (51%).



- Són únicament dones les que treballen amb jornada a temps parcial, si bé només representen l'1,7% de la plantilla.

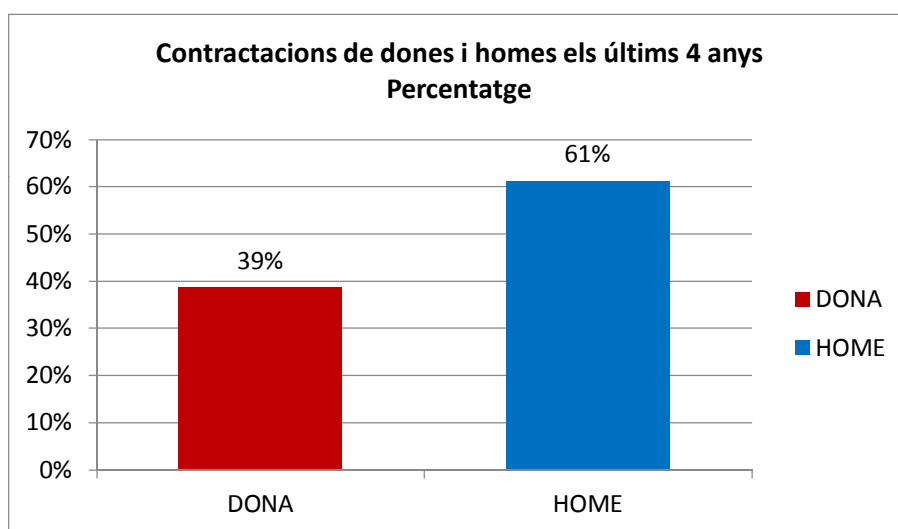
### Conclusions de l'àmbit

Àmbit condicions de treball, classificació professional i infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes en el global de la plantilla.</li><li>• No hi ha diferències importants entre homes i dones pel que fa a l'edat.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporar accions positives per tal d'equilibrar els departaments feminitzats i masculinitzats.</li><li>• Analitzar les diferències en el nombre de funcionaris i funcionàries per valorar les causes i adoptar les mesures oportunes.</li><li>• Revisar els grups professionals que estan feminitzats o masculinitzats per valorar les causes i adoptar les accions pertinents.</li><li>• Estudiar les causes que expliquen que el 100% de persones amb jornada parcial són dones.</li></ul>

### 3.3. Àmbit procés de selecció i contractació

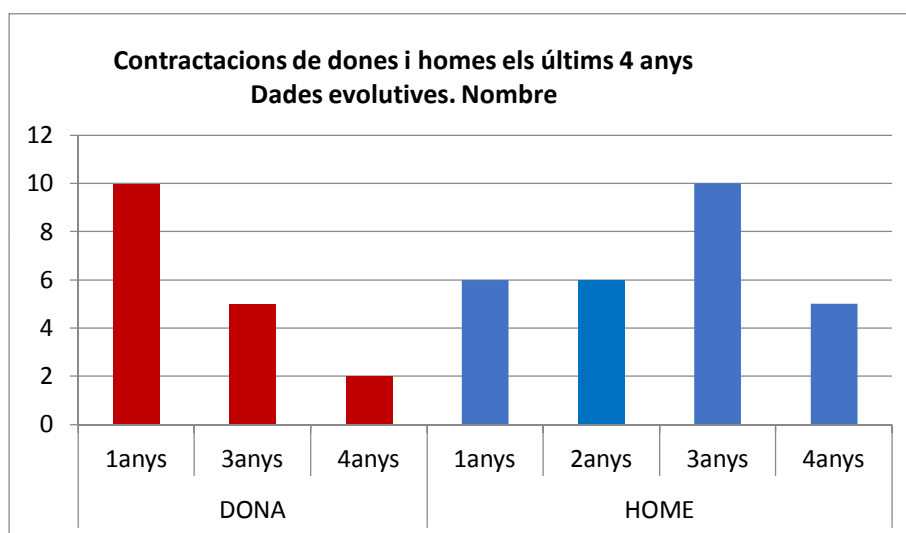
#### Evolució de les contractacions

- En els darrers 4 anys hi ha hagut un total de 44 noves contractacions a l'Ajuntament de Lloret de Mar. S'han incorporat a la plantilla 27 homes i 17 dones. Això representa un 61% d'homes i un 39% de dones.



- Si observem les dades evolutives veiem que les noves incorporacions de les dones es concentren en l'últim any. Per altra banda, les incorporacions dels homes són més estables en el temps, tot i que hi destaquen les 10 incorporacions fa tres anys.
- No es contracten dones en el segon any.

Núm. Contractacions	Per sexe i any
<b>DONA</b>	<b>17</b>
1 any	10
3 anys	5
4 anys	2
<b>HOME</b>	<b>27</b>
1 any	6
2 anys	6
3 anys	10
4 anys	5
<b>Total general</b>	<b>44</b>



### Anàlisi de les dades

- La política de selecció de persones es regeix pels protocols de contractació pública, que s'assumeix com igualitària. Tanmateix, no consta que les persones que intervenen en els processos de selecció tinguin formació en igualtat.
- En tràmit les definicions dels llocs de treball que permetran avaluar la política salarial.
- Les ofertes de treball utilitzen un llenguatge inclusiu.
- Pel que fa a les contractacions dels últims 4 anys en termes absoluts, hi ha desequilibri entre homes i dones.
- Es detecta un major desequilibri en el grup d'Altres i en el grup de personal tècnic on s'han contractat més homes, i en el Personal administratiu i personal administratiu auxiliar on s'han contractat més dones i només una dona respectivament.



## Conclusions de l'àmbit

Àmbit accés a l'organització, selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es disposa de manual d'acollida.</li> <li>• Les ofertes es redacten amb llenguatge inclusiu.</li> <li>• En tràmit la descripció dels llocs de treball.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar formació en igualtat per les persones encarregades dels processos de selecció.</li> <li>• Incorporar accions positives per tal d'equilibrar aquells departaments on les dones estan infrarepresentades o sobre-representades.</li> </ul>

### 3.4. Àmbit de formació

#### Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

##### En hores de formació

- En els últims anys, la plantilla de l'Ajuntament de Lloret de Mar ha realitzat un total de 5823 hores formatives.
- En relació a la participació de dones i homes, s'observa que, en números absoluts, el total d'hores realitzades per les dones és inferior: en total, les dones han consumit 2.836 (48%) hores en formació, mentre que els homes 3041 hores (52%).

Núm. hores	Suma d'hores Formació anuals
<b>DONA</b>	2768,56
<b>HOME</b>	2929,63
<b>Total general</b>	<b>5697</b>

% hores	Suma d'hores Formació anuals
<b>DONA</b>	49%
<b>HOME</b>	51%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

##### En nombre de formacions

- Amb relació al nombre de formacions, l'equilibri es manté, malgrat que en aquest cas són les dones les que realitzen un nombre més gran de formacions.

Núm. formacions	Suma de Formació
<b>DONA</b>	190
<b>HOME</b>	166
<b>Total general</b>	<b>356</b>



<b>% hores</b>	<b>Suma d'hores Formació anuals</b>
<b>DONA</b>	53%
<b>HOME</b>	46%

### **Nombre de persones que han rebut algun tipus de formació**

- Amb relació al nombre de persones formades és de 335 que suposa el 97% del total de la plantilla. De les 335 persones, el 43% són dones i el 57% són homes.
- Si s'analitza d'acord amb la presència de dones dins de la plantilla pràcticament la totalitat de les dones han rebut algun tipus de formació.

<b>Núm. persones formades</b>	<b>Suma de persones</b>
<b>DONA</b>	142
<b>HOME</b>	193
<b>Total general</b>	<b>335</b>

<b>Núm. persones formades %</b>	<b>Suma de persones</b>
<b>DONA</b>	43%
<b>HOME</b>	57%

### **Anàlisi de les dades**

- El 97% de les persones que formen la plantilla han rebut alguna hora de formació.
- Les dones representen un 49% de les hores de formació totals, tot i representar el 44% de la plantilla de l'Ajuntament. Mentre que els homes representen el 48% de les hores de formació totals constituint el 51% de la plantilla.
- Les hores de formació estan concentrades en tres departaments.
- La formació en igualtat de gènere que s'ha consumit des de la plantilla ha estat extremadament reduïda.
- No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua.
- No s'inclou la perspectiva de gènere en la formació habitual de l'Ajuntament.

## Conclusions de l'àmbit

Àmbit de formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>La plantilla de l'Ajuntament de Lloret de Mar ha realitzat un volum significatiu d'hores formatives.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oferir formació en igualtat de gènere per a tota la plantilla.</li> <li>Dotar-se d'un pla de formació que incorpori de manera general la perspectiva de gènere (PG).</li> <li>Crear instruments per assegurar la identificació de les necessitats de formació de les dones.</li> <li>Estudiar les diferències respecte als percentatges d'homes i dones que accedeixen a la formació.</li> </ul>

### 3.5. Àmbit de promoció professional

Àmbit de promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Percepció positiva per part dels treballadors de l'Ajuntament.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiar la necessitat d'elaborar i implementar una política de promocions i desenvolupament professional que incorpori la perspectiva de gènere (PG).</li> <li>Estudiar la necessitat de crear mesures per evitar la segregació vertical i horitzontal.</li> </ul>

### 3.6. Àmbit de retribucions

- La bretxa salarial de la mitjana de les retribucions totals del total de la plantilla és de 6,6%.
- La bretxa salarial de la mediana de les retribucions totals del total de la plantilla és de 8,8%.
- Aquestes bretxes venen donades principalment pel personal funcionari, ja que el personal laboral té bretxes negatives.
- Les principals bretxes s'ubiquen a la Casa de la Vila i a la Policia Local. Evidencien una segregació vertical en el cas de la Casa de la Vila i de segregació horitzontal en el cas de la Policia Local.
- El document 'Acord entre personal, funcionari i laboral, i l'Ajuntament de Lloret de Mar 20 09-2012' hi ha articles concrets per definir les retribucions, però no s'inclou com a principi bàsic la igualtat i el principi de no discriminació, i per tant, no consta expressament la voluntat de combatre la bretxa salarial de gènere.



## Conclusions de l'àmbit

Àmbit de retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• La bretxa no s'ubica entre el personal laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realitzar anàlisi de les retribucions amb tots els complements que afectin les retribucions totals de la plantilla.</li><li>• Fer un estudi del complement específic o de destí, amb un detall més desglossat, per tal de realitzar un anàlisi més acurat dels resultats.</li><li>• Revisar els criteris de contractació i de promoció en el cas de la policia local per reduir la segregació horitzontal exist ent.</li><li>• Revisar les causes que està provocant la bretxa entre el personal funcionariat, especialment ubicat entre el personal de la Casa de la Vila, on principalment pot haver-hi segregació vertical.</li></ul>

### 3.7. Àmbit exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Al document 'Acord entre el personal, funcionari i laboral, i l'Ajuntament de Lloret de Mar 2009-2012' no s'inclou explícitament la igualtat de dones i homes com un objectiu de gestió.
- Pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació per part del personal quan s'analitza el personal funcionari hi ha equilibri, però no hi és aquest equilibri al personal laboral.
- També s'observa com el personal funcionari fa més ús de totes les mesures de conciliació respecte al personal laboral.
- Percepcions baixes sobre el nivell d'informació que es té de les mesures de conciliació.
- Les dones que han respost l'enquesta consideren en un 52% que les mesures de conciliació poden condicionar les seves possibilitats de promoció.

## Conclusions de l'àmbit

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Ajuntament de Lloret de Mar disposa de dades sobre mesures de conciliació separades per personal funcionari i personal laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analitzar les causes de les diferències entre l'ús de les mesures del personal laboral i el personal funcionari.</li> <li>Actualitzar el document on es recullen les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Lloret de Mar.</li> <li>Més canals de comunicació sobre les mesures de conciliació.</li> <li>Formació específica sobre el que suposa la corresponsabilitat en els comandaments i personal de RRHH.</li> </ul>

### 3.8. Àmbit de comunicació no sexista

- La web és aparentment neutre malgrat que el llenguatge no sempre és inclusiu.
- Malgrat fer referència a que s'utilitza una comunicació no sexista, aquesta no queda reflectida en la web.
- La web no s'utilitza com un espai per reduir els rols i estereotips de gènere. En alguns casos els potencia.
- La web no combat la violència contra les dones en entorns festius, de nit o lleure.
- No es disposa de protocol propi amb criteris per a una comunicació no sexista.

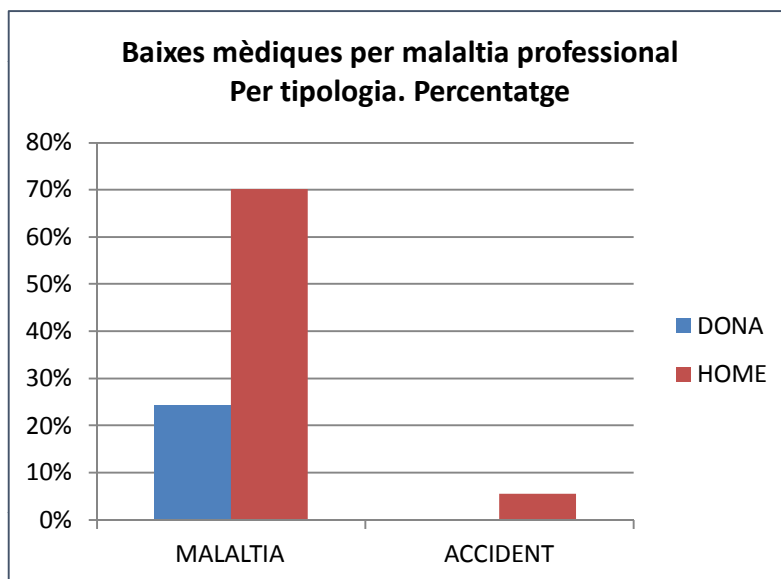
## Conclusions de l'àmbit

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ús generalment neutre del web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració d'una estratègia comunicativa que inclogui entre els seus objectius la perspectiva de gènere.</li> <li>Elaboració d'un protocol de comunicació per conèixer com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i imatges.</li> <li>Revisió de la web per corregir els trets no inclusius del llenguatge, de les imatges i dels continguts sense perspectiva de gènere.</li> <li>Formació generalitzada del personal docent i de la plantilla (no només de l'àrea de comunicació) en ús de llenguatge inclusiu i no sexista.</li> </ul>



### 3.9. Àmbit de salut laboral

- L'Ajuntament té política de riscos laborals tanmateix no té incorporada la perspectiva de gènere.
- S'observa un important desequilibri per sexe de les baixes per malaltia.



### Conclusions de l'àmbit

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís i conscienciació en relació a la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral.</li> <li>• L'organització, disposa d'un estudi de riscos psicosocials.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la necessitat d'incorporar la PG en la política de riscos laborals.</li> <li>• Crear espais més participatius per tal de conèixer millor les necessitats de la plantilla.</li> </ul>

### 3.10. Àmbit de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Es disposa de protocol i hi ha un mecanisme d'actuació davant els possibles casos d'assetjament.
- Hi un equip destinat o persones de referència per a l'atenció de les situacions d'assetjament.
- Els resultats de l'enquesta evidencien un problema tant en la informació del protocol com de les situacions incòmodes o d'assetjament.



## Conclusions de l'àmbit

<b>Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Existència d'un protocol i un mecanisme formal de prevenció i abordatge contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li><li>• Existència d'una Comissió encarregada d'estudiar els possibles casos d'assetjament.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporar-ho al manual d'acollida o/i al Codi ètic de l'Ajuntament.</li><li>• Formació del que és l'assetjament i protocol.</li><li>• Realitzar campanyes i material didàctic.</li><li>• Revisar les causes davant de les respostes de l'enquesta, on es denunciïn comentaris sexistes al lloc de treball.</li><li>• Més espais participatius.</li><li>• Formació a les noves incorporacions.</li><li>• Formació expressa als comandaments homes.</li><li>• Revisió o actualització del protocol.</li></ul>



## 4. Full estadístic del Pla d'Igualtat

Tal com demanda l'Annex 2.V del RD 901/2020 s'ofereix la informació que es detalla.

### 1. Dades registrals de l'organització

- 1.1. Àmbit geogràfic. Lloret de Mar
- 1.2. Dades de la Comissió negociadora

Constitueixen la Comissió Negociadora:

Com a Representants de l'Ajuntament
Jennifer Pérez Torres, Regidora d'Igualtat Xavier Flores Moyano, Regidor de Recursos Humans i Organització Mercè Serrano Riera, Tècnica d'Igualtat Sandra Soler Gonzalez, Cap de RRHH i Organització Xavier Ramon Muñoz, Tècnic de Promoció Econòmica
Com a Representants de les Persones Treballadores
Elisenda Blanch Rigau, representant de Intersindical CSC Marta Flores Naranjo, representant de Intersindical CSC Pilar Jiménez Navarro, representant de Intersindical CSC Oscar Garcia Prieto, representant de CSIF Ivan Giralt Cama, representant de CSIF

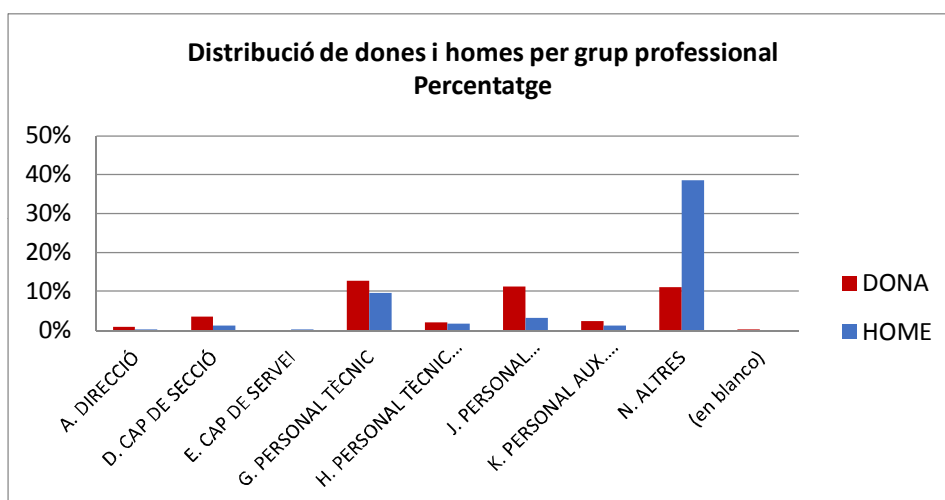
Correu electrònic de la membre de la Comissió negociadora a la qual s'hagi de comunicar l'emissió de les notificacions relacionades amb el pla d'igualtat que s'està registrant: [igualtat@lloret.cat](mailto:igualtat@lloret.cat)

- 1.3. Titularitat de l'empresa: **No hi ha titular/propietari. L'Ajuntament és un ens de Dret Públic.**
- 1.4. Nom o raó social de l'empresa: **Ajuntament de Lloret de Mar**
- 1.5. NIF de l'empresa: **P1710200E**
- 1.6. CNAE de l'empresa a 4 dígit: **8411 - Activitats generals de l'Administració Pública.**
- 1.7. Distribució de la plantilla: **A 31 de desembre de 2021.**

	Dona	Home	Total general
FUNCIÓNARI/A	77	134	211
LABORAL FIX	75	59	134
<b>Total general</b>	<b>152</b>	<b>193</b>	<b>345</b>

	Dona	Home	Total general
FUNCIÓNARI/A	22%	39%	61%
LABORAL FIX	22%	17%	39%
<b>Total general</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>100%</b>

### 1.8. Nombre de persones treballadores per Grup Professional



	Dona	Home	Total general
A. DIRECCIÓ	3	1	4
D. CAP DE SECCIÓ	12	4	16
E. CAP DE SERVEI		1	1
G. PERSONAL TÈCNIC	44	33	77
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	7	6	13
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	39	11	50
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	8	4	12
N. ALTRES	38	133	171
(en blanc)	1		1
<b>Total general</b>	<b>152</b>	<b>193</b>	<b>345</b>

	Dona	Home	Total general
A. DIRECCIÓ	0,9%	0,3%	1,2%
D. CAP DE SECCIÓ	3,5%	1,2%	4,6%
E. CAP DE SERVEI	0,0%	0,3%	0,3%
G. PERSONAL TÈCNIC	12,8%	9,6%	22,3%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	2,0%	1,7%	3,8%
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	11,3%	3,2%	14,5%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	2,3%	1,2%	3,5%
N. ALTRES	11,0%	38,6%	49,6%
(en blanc)	0,3%	0,0%	0,3%
<b>Total general</b>	<b>44,1%</b>	<b>55,9%</b>	<b>100,0%</b>

### 1.9. Codis dels convenis aplicables en l'empresa:



## 2. Dades del Pla d'Igualtat

- 2.1. El Pla d'Igualtat és: **Obligatori**.
- 2.2. El Pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores? **Sí, amb la totalitat**.
- 2.3. És el primer Pla d'Igualtat? **No**.
- 2.4. Vigència del Pla d'Igualtat: **Des de Juliol 2022 fins a Juliol 2026**.
- 2.5. S'ha pactat el procediment de revisió del pla? **Sí**.

## 3. Dades de la Comissió negociadora

- 3.1. Data de constitució de la Comissió negociadora: 5 d'Octubre de 2021.
- 3.2. Data de signatura del Pla d'Igualtat:
- 3.3. En representació de les persones treballadores ha negociat **amb el Comitè d'empresa o els delegats de personal, i la Junta de Personal**.
- 3.4. Han subscrit el pla totes les persones participants en la negociació? **Sí**
- 3.5. Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la Comissió negociadora?  
**Sí, les persones integrants de la Comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, i per part de l'Ajuntament, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del Pla d'igualtat.**
- 3.6. La Comissió negociadora ha tingut suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?  
**Sí, de la consultoria externa, Coop4equality Projectes d'innovació Social (NIF: B 67312157).**
- 3.7. Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la Comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per resoldre les discrepàncies existents? **NO**

## 4. Dades relatives al diagnòstic de situació

- 4.1. S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes?  
**Sí:**
  - **Cultura organitzacional,**
  - **Comunicació no sexista i**
  - **Salut laboral.**
- 4.2. Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la Comissió negociadora ha comptat amb:
  - **L'auditoria salarial de l'empresa - NO**
  - **El registre salarial - Sí**
- 4.3. Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació? **Sí**



- 4.4. Quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Procés de selecció i contractació.	X	X
Classificació professional.	X	X
Infrarepresentació femenina.	X	X
Formació.	X	X
Promoció professional.	X	X
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Temps de treball / Mesures de conciliació.	X	X
Retribucions	X	X
Prevenició de l'assetjament sexual.	X	X
Prevenició de l'assetjament per raó de sexe.	X	X
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	X	X
Violència de gènere.	X	X
Comunicació no sexista	X	X
Cultura organitzacional	X	X

L'informe de diagnòstic que incorpora el pla és [un informe de conclusions](#).

## 5. Contingut del pla d'igualtat

### 5.1. Mesures de selecció i contractació:

- S'hi inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació? **SÍ**
- S'hi estableix la participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal? **NO**
- En els processos de selecció de nou personal està previst que en condicions idèntiques d' idoneïtat es tinguin en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que s'hagi de cobrir? **SÍ. Quan possible.**
- S'hi incorpora alguna mesura d'acció positiva perquè, en condicions idèntiques d' idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida? **SÍ. S'assegura l'establiment de mesures d'acció positiva en diferents nivells.** Pel que fa a la normativa internacional, es troben els Articles 3 i 4 de la CEDAW, mentre que a nivell europeu, el article 157, al punt 4, del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, autoritza la implementació d'accions positives per l'apoderament de les dones. Així mateix, els articles 11 i 43 de la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007 esmenten la possibilitat d'afegir les mesures d'acció positiva en els termes establerts per aquesta llei. A la legislació catalana, el Estatut d'Autonomia de Catalunya determina que la Generalitat té la competència per l'establiment d'accions positives al punt a de l'article 153, mentre que la Llei 16/1991 de 10 juliol, de les Polícies Locals, a la disposició addicional vuitena, determina les especificitats de l'acció positiva a prendre en el desenvolupament de les convocatòries per accedir a les categories de policies locals i vigilants.



#### 5.2. **Classificació professional:**

- S'estableix com a objectiu en el pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa? **SÍ**
- El pla incorpora mesures contra la segregació laboral entre dones i homes? **SÍ. La segregació ocupacional/horitzontal i segregació vertical.**
- S'hi incorporen mesures correctores en la valoració de llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere? **SÍ**
- S'hi pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional? **SÍ.**

#### 5.3. **Formació:**

- El pla d'igualtat preveu una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat? **SÍ**
- S'hi planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere? **NO**
- S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere? **SÍ**
- S'hi estableix l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball masculinitzades? **NO**
- S'hi estableix que la formació s'ha d'impartir dins de la jornada laboral? **N/A**
- Es preveu en el pla d'igualtat l'adaptació de l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada? **NO**

#### 5.4. **Promoció professional:**

- S'inclou en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional? **NO**
- En els processos de promoció professional, està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat tinguin preferència les treballadores per cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats? **NO**
- Es proposen mesures en el pla en nom de promoure que hi hagi candidatures femenines en els processos de promoció professional, per fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa? **SÍ**

#### 5.5. **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral :**

- Es preveu en el pla la implantació de llocs de treball que s'exerceixin a distància o ja existeix en l'empresa aquesta modalitat? **SÍ**
- S'han previst en el pla mesures per garantir el dret a la desconexió digital? **SÍ**
- Preveu mesures de flexibilitat horària en l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar, que facilitin la conciliació? **SÍ**
- S'hi estableix una borsa horària o dies personals de lliure disposició? **SÍ**
- S'hi millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació? **NO**
- S'hi incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes? **SÍ**

#### 5.6. **Retribucions:**

- S'hi preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, els incentius, els beneficis socials, etc., perquè responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva? **NO**
- S'hi incorporen mesures d'acció positiva per reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere? **NO**

#### 5.7. **Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe:**

- El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament a la feina?  
**SÍ. El Pla inclou com a mesura una revisió de l'actual protocol i difusió del mateix.**



**5.8. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:**

- S'hi estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere? **NO**
- Hi ha una formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere? **NO**
- S'hi estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere? **NO**
- S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere? **NO**
- S'hi amplien els drets laborals establerts legalment per a les víctimes de violència de gènere? **NO**
- S'hi incorporen altres mesures, addicionals a les que preveu la normativa vigent? **NO**

**5.9. Comunicació, informació i sensibilització:**

- S'hi estableixen mesures específiques sobre comunicació no sexista i inclusiva? **SÍ**
- S'hi han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el pla d'igualtat? **SÍ**
- S'hi han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes? **SÍ**

**5.10. Seguiment i avaluació del pla**

- S'hi fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla? **SÍ**
- S'hi fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla? **SÍ**
- S'hi incorpora un sistema d'indicadors per fer-ne el seguiment? **SÍ, aquests indicadors són quantitatius i qualitius.**
- S'hi estableixen específicament les persones/llocs/nivells jeràrquics responsables de la implantació i el seguiment del pla? **SÍ**
- S'hi preveuen la composició i les atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla? **SÍ**
- S'hi preveu un procediment específic per a la revisió de les mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per facilitar el compliment dels objectius? **SÍ**
- S'hi preveu la realització d'informes de seguiment? **SÍ**





## 5. El Pla d'Igualtat de dones i homes

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Lloret de Mar ha definit com a objectius estratègics del present Pla:

1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.
2. Equilibrar els departaments i categories altament feminitzades o masculinitzades.
3. Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.
4. Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.
5. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
6. Garantir la igualtat retributiva.
7. Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.
8. Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista a nivell intern i extern.
9. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.
10. Garantir un entorn laboral saludable i lliure de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

A continuació s'ofereix el Pla d'igualtat amb els objectius estratègics, operatius i mesures.

## 5.1 Els objectius, accions, responsables i calendari del II Pla d'Igualtat de dones i homes

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques i actuacions municipals.	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	1. Iniciar l'aplicació dels criteris que assegurin la incorporació d'indicadors de gènere en tots els anàlisis i informes elaborats.	Estratègica	Òrgan transversal	2022
		2. Crear un òrgan, polític i tècnic, transversal que vetlli per la incorporació de la perspectiva de gènere de forma holística en totes les competències municipals.	Estratègica	Govern municipal	2022
		3. Reforçar els recursos humans de la Regidoria d'Igualtat.	Operativa	Govern municipal RRHH	2023
		4. Seguir impulsant la Comissió d'Igualtat que promou i impulsa l'actual Pla.	Operativa	RRHH	2022 i al llarg de tot el Pla
		5. Elaborar un cronograma que programi la revisió i adequació dels serveis de l'Ajuntament, identificant les àrees o departaments implicats.	Operativa	Regidoria d'Igualtat	2023 i revisió amb caràcter anual

Harmonitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	6. Impulsar i donar seguiment al Pla d'Igualtat.	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla
	7. Crear una Comissió de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.	Estratègica	Alcaldia i Regidoria d'Igualtat	2023
	8. Iniciar la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.	Estratègica	Alcaldia	2023
	9. Iniciar i donar seguiment a l'elaboració de la diagnosi de gènere i informes d'impacte de gènere en l'operativa del govern municipal.	Operativa	Alcaldia i regidoria d'igualtat	Al llarg de tot el Pla
	10. Dissenyar un sistema d'indicadors per a l'elaboració de les memòries d'activitat de l'Ajuntament.	Operativa	Alcaldia	2023
Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva.	11. Millorar certs aspectes en els diferents convenis col·lectius que assegurin una plena incorporació de la perspectiva de gènere.	Estratègica	RRHH RLPT	En properes revisions
	12. Implementar un programa formatiu que assegurí la capacitat dels nous membres del comitè d'empresa en igualtat i perspectiva de gènere.	Operativa	RRHH RLPT	2023 i al llarg de tot el Pla

	Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en l'obtenció dels serveis municipals.	13. Revisar les clàusules contractuals sobre l'obligatorietat d'empreses proveïdores de complir el decret del 6 de març del 2019.	Estratègica	Contractacions	Al llarg de tot el Pla
		14. Revisar la incorporació de la perspectiva de gènere en les beques i subvencions del govern municipal.	Operativa	Regidoria d'Igualtat  Comissió d'Igualtat	Al llarg de tot el Pla

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: CONDICIONS DE TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Equilibrar els departaments i categories altament feminitzades o masculinitzades.	Incorporar mesures que redueixen departaments i categories altament feminitzades o masculinitzades.	15. Incorporar accions positives en la política de RRHH per tal d'equilibrar els departaments i llocs de treball que es troben feminitzats i masculinitzats.	Estratègica	RRHH	Revisions amb caràcter bianual

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.	Assegurar la integració de membres de tribunals de selecció que tinguin coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats.	16. Formar persones membres de tribunals de selecció en coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats.	Operativa	RRHH	Revisions amb caràcter bianual

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.	17. Executar la formació dirigida al personal de recursos humans sobre incorporar la perspectiva de gènere en la política de recursos humans.	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla
		18. Executar la formació dirigida al personal del departament de comunicació sobre la comunicació no sexista i lliure de violències.	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla
		19. Incloure en el programa de formació de l'Ajuntament continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla
	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	20. Avaluar el pla de formació que inclou una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.	Operativa	RRHH	Revisions amb caràcter bianual
		21. Impartir una formació específica per comandaments que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el seu camp o àrea de responsabilitats.	Operativa	RRHH	2023

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.	22. Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: RETRIBUCIONS</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Garantir la igualtat retributiva.	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.	23. Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el RD 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva.	Estratègica	RRHH	2023 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
		24. Realitzar un seguiment i anàlisi de l'evolució del complement específic o de destí.	Operativa	RRHH	2023 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA:</b>					
<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	25. Establir un nou canal de comunicació per les mesures de conciliació, especialment adreçades als homes de la plantilla.	Estratègica	RRHH Comunicació	2023 amb actualització contínua
		26. Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla, especialment en el personal laboral.	Estratègica	RRHH RLPT	2023 amb actualització contínua
		27. Implementar una formació específica sobre el que suposa la corresponsabilitat en els comandaments i personal de RRHH.	Estratègica	RRHH	2023
		28. Elaborar una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.	Operativa	RRHH RLPT	2023 amb actualització contínua
		29. Continuar recollint i analitzant les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.	Operativa	RRHH	2023 amb actualització contínua



<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: COMUNICACIÓ NO SEXISTA</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista a nivell intern i extern.	Incorporar la perspectiva de gènere en la totalitat dels continguts comunicatius.	30. Elaborar i implementar una estratègia comunicativa que inclogui entre els seus objectius la perspectiva de gènere.	Estratègica	Comunicació	En la propera revisió del Pla
		31. Elaborar i implementar un protocol de comunicació o manual de comunicació no sexista per conèixer com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i imatges.	Estratègica	Comunicació	2023 i al llarg de tot el Pla
		32. Crear espais de participació i debat per tal d'esbrinar i detectar on són les barreres que perpetuen la comunicació androcèntrica.	Estratègica	Comunicació	2023 i al llarg de tot el Pla
		33. Revisar el web per corregir els continguts sense perspectiva de gènere i per aconseguir que es converteixi en una eina per combatre les desigualtats i discriminacions de gènere.	Operativa	Comunicació	2022 i al llarg de tot el Pla

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: SALUT LABORAL</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	Assegurar la perspectiva de gènere en els riscos laborals.	34. Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.	Estratègica	RRHH PRL	2023 amb actualització contínua
		35. Executar una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals als membres del comitè de seguretat i salut.	Operativa	RRHH PRL	2023 i al llarg de tot el Pla

<b>ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>					
<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>OBJECTIUS OPERATIUS</b>	<b>MESURES</b>	<b>TIPUS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>CALENDARI</b>
Garantir un entorn laboral saludable i lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	Establir un espai de treball lliure d'expressions i conductes sexistes.	36. Executar formació contínua en la temàtica a les persones que formen part de la Comissió d'Investigació.	Estratègica	RRHH	2023 i al llarg de tot el Pla
		37. Elaborar informes anuals sobre l'aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, computant els casos denunciats, casos resolts, reflectint les incidències i ressaltant les bones pràctiques i les àrees de millora.	Estratègica	RRHH	Al llarg de tot el Pla
		38. Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol.	Operativa	Comunicació RRHH	2023 i al llarg de tot el Pla

	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	39. Implementar campanyes de sensibilització per crear entorns lliures de violències.	Estratègica	Dpt. Comunicació	2022 i al llarg de tot el Pla
		40. Incorporar el Protocol al manual d'acollida o/i al Codi ètic de l'Ajuntament.	Operativa	RRHH	2023
		41. Revisar les causes davant de les respostes de l'enquesta, on es denunciïn comentaris sexistes al lloc de treball.	Operativa	RRHH	2023 i al llarg de tot el Pla



## 6. Vigència del II Pla d'Igualtat

El II Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Lloret de Mar és un projecte amb una durada de 4 anys des de la seva aprovació, per tant fins al juliol de 2026.

El Pla d'Igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust, podent-se establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

### 6.1 Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de Lloret de Mar, en qualsevol centre de treball i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.



## 7. Seguiment i avaluació

La remissió expressa que la Llei per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes fa a l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en el conjunt del procés d'elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

El seguiment és una anàlisi continuada per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos i detectar possibles problemes.

L'avaluació, és una valoració sistemàtica i objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

Seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació, per a això serà necessària la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals serà garantia de la pertinència de les conclusions extretes, de tal forma que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així, el seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per a conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, ha de realitzar-se de manera simultània a l'execució del Pla i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Simultaniejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seguiment d'aquest permet que, en qualsevol moment, les mesures puguin ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats.

Amb aquest objectiu **l'Ajuntament de Lloret de Mar** ha constituït la **Comissió per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de dones i homes** i el seu reglament de funcionament.

Per altre banda, amb caràcter anual, a més dels indicadors de seguiment de cada una de les accions que componen el present pla, es treballarà en un informe de seguiment que incorporarà, com a mínim, l'anàlisi dels següents indicadors:

- Núm. i percentatge de dones i homes en plantilla. Anàlisi per classificació professional.
- Núm. de dones i homes incorporades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Núm. de dones i homes promocionades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Ús de mesures de conciliació per part de dones i homes.
- Anàlisi de la bretxa salarial de dones i homes segons defineix el RD 902/2020.
- Casos d'activació del protocol d'assetjament sexual o per raó de sex i valoració del funcionament de mateix.



## 7.1 Revisió del Pla d'Igualtat

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió i funcions de la Comissió de seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- d) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En l'annex del present document s'adjunta acta i reglament de la Comissió pel seguiment de la implantació i avaluació del Pla.



## 7. 2 Detall de fitxes pel seguiment

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	1. Iniciar l'aplicació dels criteris que assegurin la incorporació d'indicadors de gènere en totes les anàlisis i informes elaborats.	
<b>OBSERVACIONS</b>	La responsabilitat recau sobre l'òrgan que es crea en la mesura 2.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsable:<ul style="list-style-type: none"><li>- Òrgan transversal</li></ul></li><li>● Col·lectiu destinatari:<ul style="list-style-type: none"><li>- Cap de departaments i responsables polítics</li></ul></li></ul>	Costos de personal intern. Cost extern de formació.	Inici 2022
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Nombre de formacions que ha rebut l'equip tècnic de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere.</li><li>● Nombre d'àrees, departaments i serveis que compten amb indicadors amb perspectiva de gènere, segons àrees.</li><li>● Nombre d'àrees que inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei.</li><li>● Nombre d'àrees que no inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei.</li></ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● D'acord amb els resultats dels indicadors definits s'han incorporat millores en els serveis de l'Ajuntament, vetllant per la incorporació de la perspectiva de gènere.</li></ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	2. Crear un òrgan, polític i tècnic, transversal que vetlli per la incorporació de la perspectiva de gènere de forma holística en totes les competències municipals.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsable:<ul style="list-style-type: none"><li>- Govern municipal</li></ul></li><li>● Col·lectiu destinatari:<ul style="list-style-type: none"><li>- Regidories i caps d'àrea.</li></ul></li></ul>	Costos de personal intern. Costos externs de la formació	2002
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>● La majoria de les regidories formen part de l'òrgan.</li><li>● La composició de l'òrgan és majoritàriament política.</li><li>● Les persones membres de l'òrgan han rebut formació sobre com aplicar la perspectiva de gènere en cadascuna de les àrees.</li><li>● Nombre d'objectius establerts per treballar des de l'òrgan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Les àrees incorporen la perspectiva de gènere en la planificació dels seus programes.</li></ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	3. Reforçar els recursos humans de la Regidoria d'Igualtat.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Govern municipal i RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regidoria d'Igualtat</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern  Cost extern de formació.	2023
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de persones incorporades.</li> <li>● Les persones incorporades, si són externes, estan capacitades en igualtat.</li> <li>● Les persones incorporades, si provenen d'altres àrees de l'Ajuntament, han rebut formació en igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han reforçat els recursos humans de la Regidoria d'Igualtat.</li> <li>● S'ha capacitat almenys en la formació mínima indispensable per a formar part de la Regidoria d'Igualtat als nous membres.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Continuada	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	4. Seguir impulsant la Comissió d'Igualtat que promou i impulsa l'actual Pla.	
<b>OBSERVACIONS</b>	La Comissió d'Igualtat té les funcions de garantir i promoure l'execució d'accions que compleixen el principi de transversalitat, ja siguin accions proposades dins de la Comissió o del mateix Pla d'Igualtat municipal.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissió d'Igualtat</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	Inici 2022 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Difusió del compromís de l'àrea de RRHH amb la igualtat de gènere, així com el suport a la Comissió d'Igualtat i les seves accions corresponents al Pla d'Igualtat.</li> <li>● Llistat i nombre de les mesures desenvolupades per la Comissió i contemplades en aquest Pla.</li> <li>● Mesures posades en marxa amb relació a les sol·licituds de la Comissió.</li> <li>● Nombre de reunions realitzades.</li> <li>● Nombre d'informes de seguiment i d'avaluació realitzats sobre l'execució d'aquest Pla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha difós a la plantilla el compromís de l'àrea de RRHH amb la igualtat de gènere, així com el suport a la Comissió d'Igualtat i les seves accions corresponents al Pla d'Igualtat.</li> <li>● S'ha assegurat la continuïtat de la Comissió d'Igualtat.</li> <li>● S'ha assegurat la continuïtat i l'execució de les mesures proposades en aquest Pla.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol del govern municipal com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.		
<b>MESURA</b>	5. Elaborar un cronograma que programi la revisió i adequació dels serveis de l'Ajuntament, identificant les àrees o departaments implicats.		
<b>OBSERVACIONS</b>			
	<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Govern municipal</li> <li>- Regidoria d'Igualtat</li> </ul> </li> <li>● Destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern/extern, si s'escau .	Inici 2023 i revisió amb caràcter anual
	<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Llistat dels serveis on es revisa i s'acorda la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere.</li> <li>● Cronograma de revisió i adequació dels serveis de l'Ajuntament .</li> </ul>		
	<b>RESULTAT PREVIST</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Determinats serveis de l'Ajuntament han estat revisats i han millorat o incorporat de nou la perspectiva de gènere.</li> </ul>		
	<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	De forma continuada durant la implantació del Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Establir el rol de la Junta de Govern com a impulsor i garant de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	6. Impulsar i donar seguiment al Pla d'Igualtat.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern/extern, si s'escau	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre d'accions executades.</li> <li>● Nombre d'accions executades dins del període establert en el mateix Pla.</li> <li>● Pressupost assignat anualment.</li> <li>● Nombre d'informes de seguiment realitzats.</li> <li>● Nombre de reunions de la Comissió d'igualtat realitzades cada trimestre.</li> <li>● Informe d'avaluació del Pla elaborat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pla d'igualtat apropiat per la Comissió d'igualtat.</li> <li>● El pla ha estat executat en gran mesura.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	De forma continuada durant la implantació del Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Harmonitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	
<b>MESURA</b>	7. Crear una Comissió de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Per garantir la implementació efectiva del Pla s'ha de preveure el cost necessari per a la posada en pràctica de les mesures previstes així com del seu seguiment i avaluació.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcaldia i regidoria d'Igualtat</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal polític, regidories i comandaments.</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern. Cost formació externa.	2023
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acta de constitució de la Comissió.</li> <li>● Document on queden fixats els objectius i el funcionament de la Comissió.</li> <li>● Eina que sistematitza la informació de dades de les diferents àrees o regidories.</li> <li>● Els equips tècnics responsables de l'elaboració dels pressupostos han rebut formació al respecte.</li> <li>● Nombre de programes que disposen de diagnosi i informes d'impacte de gènere.</li> </ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totes o la majoria de les direccions han incorporat la perspectiva de gènere en l'elaboració dels seus pressupostos.</li> </ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Sostinguda en el temps	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Harmonitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	
<b>MESURA</b>	8. Iniciar la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsable:<ul style="list-style-type: none"><li>- Alcaldia</li></ul></li><li>● Col·lectiu destinatari:<ul style="list-style-type: none"><li>- Participants elaboració pressupostos</li><li>- Ciutadania</li></ul></li></ul>	Costos de personal intern. Cost extern per l'elaboració de diagnòs i informes d'impacte de gènere. Formació per l'elaboració de diagnòs i informe d'impacte de gènere.	Inici 2023. Al llarg de tot el Pla.
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Nombre de formacions realitzades al voltant de l'elaboració de diagnòs i informes d'impacte de gènere adreçades als equips tècnics.</li><li>● Nombre de diagnòs de gènere realitzades que han ajudat en l'elaboració dels pressupostos.</li><li>● Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzats que han servit de suport dels pressupostos de cada departament.</li><li>● Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que tinguin un pressupost amb perspectiva de gènere i interseccional.</li><li>● Situacions de discriminacions i desigualtats que pateixen les dones i que s'han tingut en compte en el moment de l'elaboració dels pressupostos.</li><li>● Nombre de variables que s'han tingut en compte per l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere.</li></ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Cada departament o direcció ha incorporat la mirada de gènere en els seus pressupostos, sigui en els programes o actuacions realitzades.</li><li>● Els programes on s'ha aplicat la perspectiva de gènere en el seu pressupost ha inclòs variables, com per exemple:<ul style="list-style-type: none"><li>o quines són les necessitats i les expectatives de les dones i homes de la nostra població destinatària,</li><li>o com es produeix la jerarquia social de gènere en la població diana,</li><li>o com actua la jerarquia de gènere amb altres lògiques de desigualtat,</li><li>o com actuen els rols i estereotips de gènere en la identificació del problema,</li><li>o com té en compte la diferència entre igualtat formal i igualtat efectiva,</li><li>o com es té en compte la diferència entre les necessitats pràctiques de les dones i els interessos estratègics de gènere</li></ul></li></ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	En les planificacions pressupostàries	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Harmonitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	
<b>MESURA</b>	9. Iniciar i donar seguiment a l'elaboració de diagnosi de gènere i informes d'impacte de gènere en l'operativa del govern municipal.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>Convé incidir en la correcta recollida de les dades de la plantilla de manera desagregada per sexe.</p> <p>A través de la creació i execució d'eines específiques de diagnosi i impacte de gènere seria més senzilla l'obtenció de Certificacions d'Igualtat en un futur pròxim.</p> <p>El procés de certificació complementa i reforça els diferents instruments per incorporar la igualtat de gènere a l'Ajuntament, com el Pla d'igualtat Intern o el Pla Local d'igualtat, reafirmant el compromís polític i estratègic a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes.</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcaldia i regidoria d'igualtat</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern/extern, si s'escau	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de formacions realitzades al personal responsable d'elaborar les eines (diagnosi i informes d'impacte de gènere)</li> <li>● Nombre de diagnosi i d'informes d'impacte de gènere elaborats d'acord amb les planificacions estratègiques i/o operatives de l'Ajuntament.</li> <li>● Nombre d'informes d'impacte de gènere sobre les següents polítiques municipals: salut, salut afectiva-sexual i reproductiva, educació, ocupació, igualtat i LGTBI+ i serveis socials.</li> <li>● Canals utilitzats on els informes d'impacte de gènere són accessibles a la ciutadania.</li> </ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha implantat el sistema de recollida de dades desagregades per sexe.</li> <li>● El personal de l'equip polític i tècnic està format i capacitat per poder elaborar les diagnosi i informes d'impacte de gènere.</li> <li>● Realitzats els informes d'impacte de gènere sobre les següents polítiques municipals: salut, salut afectiva-sexual i reproductiva, educació, ocupació, igualtat i LGTBI+ i serveis socials.</li> </ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Continuada	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Harmonitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	
<b>MESURA</b>	10. Dissenyar un sistema d'indicadors per a l'elaboració de les memòries d'activitat de l'Ajuntament.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>Incorporar en la normativa de bases d'execució del pressupost la necessitat d'anar acompanyat de l'informe d'impacte de gènere de l'exercici corresponent per a la seva aprovació. Així es vincula l'informe d'impacte de gènere, que recull els indicadors amb perspectiva de gènere, a l'aprovació del pressupost municipal.</p> <p>A més a més, caldrà realitzar una Memòria d'impacte de gènere per a cada àrea municipal que acompanyi a la Memòria pressupostària de cada exercici que ja es realitza. Així, es vincula la memòria d'impacte de gènere, que analitza l'informe d'impacte de gènere, a la memòria pressupostària per a cada exercici.</p>	
	<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcaldia</li> <li>- Òrgan transversal</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern Cost extern de la formació
		<b>CALENDARI</b>
		2023
	<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de formacions que ha rebut l'equip tècnic de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere.</li> <li>● Nombre d'àrees que compten amb indicadors amb perspectiva de gènere.</li> <li>● Nombre d'àrees que inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei.</li> <li>● Nombre d'àrees que no inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei.</li> <li>● Nombre i tipus de consultes fetes a la Regidoria d'Igualtat en relació amb el disseny o l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere.</li> <li>● Nombre i tipus de polítiques que són modificades després d'analitzar els indicadors amb perspectiva de gènere.</li> <li>● Nombre de propostes realitzades per assegurar la perspectiva de gènere, els drets humans i l'enfocament interseccional en el funcionament de les àrees de l'Ajuntament.</li> </ul>	
	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborades les memòries amb seguiment dels indicadors assenyalats.</li> <li>● Elaborades les memòries d'impacte de gènere de cada àrea vinculada a la memòria pressupostària.</li> <li>● Elaborada la memòria d'impacte de gènere ex-ante a l'aprovació dels pressupostos municipals.</li> <li>● Elaborats els pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.</li> </ul>	
	<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	De forma continuada durant la implantació del Pla.





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva.	
<b>MESURA</b>	11. Millorar certs aspectes en els diferents convenis col·lectius que assegurin una plena incorporació de la perspectiva de gènere.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incorporar la igualtat de dones i homes i no discriminació ens tots els àmbits del text dels convenis, a més dels ja esmentats en mesures anteriors.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- RLPT</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern, si s'escau	En la pròxima revisió del conveni col·lectiu
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre d'espais participatius per debatre la manera d'incloure la perspectiva de gènere en el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament .</li> <li>● Nombre de formacions sobre perspectiva de gènere realitzades a les persones que formen part de la taula de negociació.</li> </ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Lloret de Mar inclou com a principi la igualtat de dones i homes en tots els àmbits del text.</li> <li>● Els Convenis col·lectius incorporen mesures d'acció positiva amb l'objectiu de reduir la segregació vertical i horitzontal.</li> <li>● S'ha modificat el procediment de promoció per a incorporar la perspectiva de gènere.</li> <li>● S'aplica l'anàlisi de gènere en els processos de promoció interna per a accedir a llocs de responsabilitat.</li> </ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva.	
<b>MESURA</b>	12. Implementar un programa formatiu que asseguri la capacitat dels nous membres del Comitè d'Empresa en igualtat i perspectiva de gènere.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- RLPT</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comitè d'Empresa</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern Cost extern de la formació	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de formacions realitzades, nombre de persones, desagregat per sexe i càrrec.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totes les persones membres que representen la part social estan formades en igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	De forma continuada durant la implantació del Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en l'obtenció dels serveis municipals.	
<b>MESURA</b>	13. Revisar les clàusules contractuals sobre l'obligatorietat d'empreses proveïdores de complir el decret del 6 de març del 2019.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>La perspectiva de gènere en la contractació o l'atorgament de subvencions consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar-la per promoure la igualtat de les dones i els homes en el mercat laboral.</p> <p>S'adjunta documentació de referència: <a href="#">Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics. Contractació pública.</a></p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractacions</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empreses proveïdores</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern	Inici 2023. Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha establert l'import mínim de contractació en què és necessari incloure indicadors de gènere.</li> <li>● Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en els bases o clàusules de contractació.</li> <li>● Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les bases de contractació.</li> <li>● En quin % les clàusules són requisits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han inclòs clàusules per promoure la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes en els nous contractes i/o renovacions que ha signat l'Ajuntament.</li> <li>● S'ha establert l'import mínim de contractació en què serà obligatori incloure criteris i requisits de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la inclusió de la perspectiva de gènere en l'obtenció dels serveis municipals.	
<b>MESURA</b>	14. Revisar la incorporació de la perspectiva de gènere en les beques i subvencions del govern municipal.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>La perspectiva de gènere en la contractació o l'atorgament de subvencions consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar-la per promoure la igualtat de les dones i els homes en el mercat laboral.</p> <p>S'adjunta documentació de referència: <a href="#">Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics. Contractació pública.</a></p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contractacions i assessoria jurídica</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tots els serveis</li> </ul> </li> </ul>	<p>Cost intern</p> <p>Cost de formació externa</p>	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les beques i subvencions.</li> <li>● Nombre i relació de les clàusules incorporades/modificades amb perspectiva de gènere a les beques i subvencions.</li> <li>● Es determinen els imports mínims de subvencions i ajudes en que serà necessari incloure la perspectiva de gènere.</li> <li>● Nombre de formacions realitzades al personal tècnic encarregat d'elaborar les bases i les ajudes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les bases de subvencions i ajudes atorgades per l'Ajuntament inclouen la perspectiva de gènere.</li> <li>● Personal responsable de redactar bases i ajudes capacitat.</li> <li>● Queden establerts els imports mínims de subvencions i ajudes en les que serà necessari incloure la perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Equilibrar els departaments i categories altament feminitzades o masculinitzades.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar mesures que redueixen departaments i categories altament feminitzades o masculinitzades.	
<b>MESURA</b>	15. Incorporar accions positives en la política de RRHH per tal d'equilibrar els departaments i llocs de treball que es troben feminitzats i masculinitzats.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>A partir de les dades de diagnosi, actualitzades si hi ha hagut canvis substancials en la composició de la plantilla, es definirà la prioritat d'aquells departaments que han d'incorporar mesures d'acció positiva.</p> <p>La mesura inclou una avaluació dels criteris i modalitats de contractació des d'una anàlisi de gènere que detalli bones pràctiques i àrees de millora amb recomanacions. Es tracta d'analitzar quin tipus de criteris s'adopten per a la selecció i modalitat de contractació. Si hi ha diferències de criteris en funció del nivell de responsabilitat o dels departaments de contractació. I en aquest cas d'haver-hi diferències, analitzar si es deuen a alguna forma de discriminació.</p> <p>S'inclouran recomanacions per a ajustar els criteris que garanteixin la igualtat d'oportunitats en l'accés i contractació.</p> <p>Per a l'estudi de l'evolució de la plantilla es tindran en compte que les dades siguin desagregades per sexe, edat i interseccionalitats (origen, persones amb diversitat física o intel·lectual, migrants, identitats de gènere, etc).</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsable:<ul style="list-style-type: none"><li>- RRHH</li></ul></li><li>● Col·lectiu destinatari:<ul style="list-style-type: none"><li>- Col·lectiu amb infrarepresentació femenina</li><li>- Plantilla de l'Ajuntament</li></ul></li></ul>	Costos de personal intern	2022 i revisions amb caràcter bianual
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Identificació dels departaments amb infrarepresentació femenina que han incorporat aquestes mesures.</li><li>● Criteris de selecció indicant si es tracta de criteris comuns o de criteris específics per àrea de contractació, un nivell de responsabilitat o qualsevol altra variable identificada.</li><li>● Resultat de l'anàlisi de les disparitats de criteri en el cas d'haver-les detectat.</li><li>● Nombre de mesures proposades i posades en marxa.</li><li>● Identificació dels grups feminitzats o masculinitzats, per valorar les causes i adoptar les accions pertinents.</li><li>● Nombre de processos de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència.</li><li>● Nombre de departaments que han equilibrat la presència de dones en els seus equips.</li><li>● Estudi de l'evolució de la plantilla.</li><li>● Pla d'acció amb mesures d'acció positiva.</li><li>● El pla d'acció és accessible a la plantilla de l'Ajuntament.</li></ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		



- Els departaments o àrees feminitzats han millorat amb presència masculina i els departaments i àrees masculinitzades han millorat la presència femenina.
- Tots els departaments o àrees de l'Ajuntament tenen una presència equilibrada de dones i homes.

**PERIODICITAT DE LA MESURA**

Puntual i revisions amb caràcter bianual.



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la integració de membres de tribunals de selecció que tinguin coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats.		
<b>MESURA</b>	16. Formar a les persones membres de tribunals de selecció en coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats.		
<b>OBSERVACIONS</b>			
	<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tribunals de selecció</li> <li>- Persones que participen en els processos de selecció</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern Cost de formació externa	Revisions amb caràcter bianual
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han format en igualtat les persones que participen com a tribunals en els processos de selecció.</li> <li>● Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència en el procediment de selecció.</li> <li>● El procediment de selecció ha estat revisat i actualitzat. Incorpora la perspectiva de gènere amb els criteris d'igualtat d'oportunitats, neutralitat i transparència per obtenir millor aprofitament de les capacitats de les persones i evitar discriminació: paritat òrgans selecció, llenguatge inclusiu, definició proves i barems, etc.</li> <li>● Nombre total de processos de selecció realitzats.</li> <li>● Nombre de persones de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència.</li> <li>● Número i percentatge desagregat per sexe, de candidatures presentades.</li> <li>● Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció.</li> <li>● Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.</li> </ul>			
<b>RESULTAT PREVIST</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Els processos d'accés i contractació són igualitaris i disposen de criteris que assegurin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</li> </ul>			
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Bianual.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.	
<b>MESURA</b>	17. Executar una formació dirigida al personal de recursos humans sobre incorporar la perspectiva de gènere en la política de recursos humans.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de formacions portades a terme.</li> <li>● Persones assistents, amb dades desagregades per sexe.</li> <li>● Valoració per part de les persones assistents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tota l'àrea de RRHH està formada i capacitada per incorporar la perspectiva de gènere en qualsevol política relacionada amb els drets laborals de les dones.</li> <li>● Les polítiques de contractació, accés, promoció, formació i mesures de conciliació i corresponsabilitat tenen incorporada la perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.	
<b>MESURA</b>	18. Executar la formació dirigida al personal del departament de comunicació sobre la comunicació no sexista i lliure de violències.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departament de Comunicació</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formacions portades a terme.</li> <li>● Persones assistents, amb dades desagregades per sexe.</li> <li>● Valoració per part de les persones assistents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● L'equip del Departament de Comunicació està format i capacitat en comunicació no sexista i lliure de violències.</li> <li>● Les comunicacions de l'Ajuntament incorporen continguts amb perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.	
<b>MESURA</b>	19. Incloure en el programa de Formació de l'Ajuntament de Lloret de Mar continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>Inclusió en el pla de formació corporatiu, de l'Ajuntament, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere de manera sostinguda en el temps.</p> <p>Es proposa la realització d'una sessió de presentació anual del pla de formació, identificant les activitats formatives en igualtat de gènere, les persones o equips a qui es dirigeixen i el caràcter voluntari o obligatori de cadascuna d'elles.</p> <p>S'informarà, a més, de les mesures de conciliació que podran ser utilitzades en el cas de ser necessàries, perquè totes les persones claus identificades, puguin realitzar les formacions programades.</p>	
	<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern
		<b>CALENDARI</b>
		Inici 2023. Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Qüestionari de necessitats de formació en igualtat de gènere realitzada per cadascuna de les àrees o serveis de l'Ajuntament.</li> <li>● Accions de difusió de la formació d'igualtat.</li> <li>● Organització i/o contractacions dels cursos seleccionats sobre la base de les necessitats detectades.</li> <li>● Selecció dels cursos i les ofertes.</li> <li>● Formació en igualtat incorporada en el pla corporatiu de formació de l'Ajuntament.</li> <li>● Nombre de formacions sobre igualtat i hores totals. Dades desagregades per sexe.</li> </ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha revisat i redefinit el procediment de detecció de necessitats formatives.</li> <li>● El pla de formació corporatiu integra la perspectiva de gènere.</li> <li>● Tot el personal de l'Ajuntament s'ha format en igualtat.</li> </ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	
<b>MESURA</b>	20. Avaluar el pla de formació que inclou una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos del conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incorporar la igualtat de dones i homes i no discriminació en la plantilla, la qual sigui generalitzada per la plantilla i continuada pels membres del departament de Comunicació, del Comitè de Seguretat i Salut, els comandaments, i el Comitè d'Empresa, així com la formació en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos.	
<b>AGENTS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
	Costos de personal intern i/o extern	Revisions amb caràcter bianual
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Avaluació del pla de formació.</li> <li>● Anàlisi de la formació realitzada fins al moment de l'inici de l'avaluació, desagregada per sexe i departament.</li> <li>● Llistat i nombre de les mesures incorporades/modificades.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha avaluat el pla de formació tenint en compte l'anàlisi feta a priori.</li> <li>● S'han adaptat les mesures necessàries al pla de formació amb relació als resultats de l'avaluació feta.</li> </ul>
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual i revisions amb caràcter bianual.



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.		
<b>MESURA</b>	21. Impartir una formació específica per comandaments que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el seu camp o àrea de responsabilitats.		
<b>OBSERVACIONS</b>	S'aconsella la participació d'una persona de la Comissió negociadora en cada grup que es porti a terme.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comandaments de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>		Costos de personal intern i/o extern, si s'escau	2023
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Llistat de les formacions a impartir als comandaments.</li> <li>● Nombre de persones que han realitzat la formació desagregada per sexe, càrrec i títol del curs.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha dissenyat una formació per als comandaments sobre la perspectiva de gènere i la seva relació al seu camp/àrea de responsabilitats.</li> <li>● S'ha impartit una formació per als comandaments sobre la perspectiva de gènere i la seva relació al seu camp/àrea de responsabilitats.</li> <li>● El personal de comandament està format i capacitat en igualtat i perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.	
<b>MESURA</b>	22. Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>La mesura es preveu com una avaluació sobre la pertinència i adequació dels criteris i requisits establerts per als processos de promoció interna en llocs de responsabilitat.</p> <p>La mesura també es preveu per a establir els canals de comunicació de les convocatòries i els indicadors i òrgans per a la selecció de les candidatures.</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de persones que han realitzat les formacions.</li> <li>● Nombre de dones, càrrecs i títols del curs.</li> <li>● Nombre de formacions realitzades sobre el lideratge femení.</li> <li>● Número i percentatge de dones i homes a llocs de responsabilitat i decisió.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Com a mínim, amb caràcter anual s'ha dut a terme una mesura específica per a dones.</li> <li>● Millora de la presència de dones en llocs de responsabilitat i decisió a partir de la posada en marxa d'aquestes mesures.</li> <li>● S'ha proporcionat formació especialitzada per a millorar la qualificació requerida per als llocs de treball i facilitar la mobilitat interna.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir la igualtat retributiva.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.	
<b>MESURA</b>	23. Fer un seguiment anual de la bretxa d'acord amb el RD 902/2020 amb l'elaboració del registre salarial i l'auditoria retributiva.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>La diferència salarial en si mateixa no és evidència de discriminació, pot ser deguda a diverses circumstàncies que han de ser posades en context i analitzades per a identificar quins d'aquestes diferències poden constituir discriminació i quines no i exposar les raons. Per això, és important que al costat del registre s'adjunti un informe narratiu que rendeixi comptes sobre aquestes circumstàncies. També és necessari elaborar un pla d'acció que s'orienti a establir un calendari per a l'aplicació de les mesures que es van implementant per a eliminar la bretxa salarial constitutiva de discriminació salarial.</p> <p>Suposa dur a terme una anàlisi dels diferents conceptes retributius quins, sí que pot ser, simplifiquin l'anàlisi de la retribució.</p> <p>Suposa realitzar un estudi/anàlisi de bretxa previ al tancament de qualsevol acord que afecti les retribucions. Evidentment, caldrà incorporar la perspectiva de gènere en aquests acords.</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- PRLT</li> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern, si s'escau	2023 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Registre retributiu.</li> <li>● Auditoria retributiva.</li> <li>● Revisió de la documentació sobre la transparència de la política retributiva i de l'estructura salarial incloent la definició i condicions de tots els elements, plusos o complements del sector.</li> <li>● Revisió de la documentació sobre l'existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.</li> <li>● Revisió de les dades sobre la retribució anual mitjana de dones i homes desagregada cada una d'elles pels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada.</li> <li>● Informe de conclusions i recomanacions.</li> <li>● Pla d'acció amb calendari, responsabilitats, cronograma i pressupost.</li> <li>● Document de difusió en la intranet de l'Ajuntament.</li> </ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		



- S'ha elaborat el registre dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials d'acord amb el que disposa l'RD Llei 6/2019 i l'informe sobre bretxa salarial.
- Elaborada l'auditoria retributiva.
- Cada primer trimestre de l'any es durà a terme el registre retributiu.
- Elaborat un pla d'acció amb estratègies, responsabilitats, cronograma i pressupost que inclou mesures a aplicar en els casos en què la bretxa constitueixi causa de discriminació.
- S'han incorporat mesures sobre la base dels resultats de l'anàlisi del registre.
- S'observa una reducció de la bretxa respecte a l'any anterior.

**PERIODICITAT DE LA MESURA**

Puntual i revisions amb caràcter anual.



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir la igualtat retributiva.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.	
<b>MESURA</b>	24. Realitzar un seguiment i anàlisi de l'evolució del complement específic o de destí.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'observa que la mediana és molt superior a la mitjana, que podria estar indicant segregació horitzontal al total de la plantilla.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Anàlisi desglossada de l'evolució del complement específic.</li> <li>● Anàlisi desglossada de l'evolució del complement de destí.</li> <li>● Llistat i nombre de mesures per a reduir/eliminar la segregació horitzontal, tenint en compte els resultats de les anàlisi i en cas de ser necessari.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han analitzat les dades de l'evolució dels complements específics i de destí amb una perspectiva de gènere.</li> <li>● Mesures determinades per a reduir/eliminar la segregació horitzontal.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i revisions amb caràcter anual.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	
<b>MESURA</b>	25. Establir nou canal de comunicació sobre les mesures de conciliació, especialment adreçades als homes de la plantilla.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Realització d'una campanya de comunicació interna dirigida al personal, amb èmfasi en el personal masculí, per a fomentar el coneixement i incentivar la utilització de les mesures de conciliació, d'acord amb els canvis legals recents.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- Dpt. Comunicació</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 amb actualització contínua
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dissenyar una estratègia de comunicació per a difondre les mesures de conciliació amb perspectiva de gènere.</li> <li>● Determinació del canal de comunicació més adequat per arribar a tota la plantilla.</li> <li>● Determinació del canal de comunicació més adequat per arribar a un major percentatge d'homes.</li> <li>● Llistat i nombre d'homes que han pres almenys una mesura de conciliació després de la difusió corresponent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han difós les mesures de conciliació a través del/s canal/s de comunicació escollit/s.</li> <li>● Major nombre d'homes s'adhereixen a mesures de conciliació.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	A partir 2023.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	
<b>MESURA</b>	27. Implementar una formació específica sobre el que suposa la corresponsabilitat en els comandaments i personal de RRHH.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comandaments</li> <li>- Personal de RRHH</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formacions portades a terme.</li> <li>● Persones assistents, amb dades desagregades per sexe.</li> <li>● Valoració per part de les persones assistents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha format als comandaments en corresponsabilitat.</li> <li>● S'ha format a l'equip de l'àrea de RRHH en corresponsabilitat.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	A partir 2023 i al llarg de tot el Pla per a persones de nova incorporació.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	
<b>MESURA</b>	28. Elaborar una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Aquesta Guia inclourà una introducció en la qual s'explicitarà la necessitat d'avançar cap a un model de corresponsabilitat.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- RLPT</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 amb actualització contínua
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha creat espais de debat i de participació per poder detectar les necessitats al voltant de l'organització del temps.</li> <li>● Nombre de persones que han format part de la redacció de la Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral .</li> <li>● Nombre de canals i mecanismes de difusió de suport.</li> <li>● Pressupost aplicat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existència d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que recollirà i ordenarà el conjunt de les mesures en aquesta matèria.</li> <li>● La Guia estarà accessible a tota la plantilla en la intranet.</li> <li>● La Guia es revisarà cada any.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	A partir 2023.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	
<b>MESURA</b>	29. Continuar recollint i analitzant les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsable:<ul style="list-style-type: none"><li>- RRHH</li></ul></li><li>● Col·lectiu destinatari:<ul style="list-style-type: none"><li>- Plantilla de l'Ajuntament</li></ul></li></ul>	Costos de personal intern	2023 amb actualització contínua
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Anàlisi de gènere de les dades respecte a l'ús de les mesures de conciliació.</li><li>● Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures.</li><li>● Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe.</li><li>● Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que tele treballen.</li></ul>		
<b>RESULTAT PREVIST</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● Equilibri del nombre d'homes i dones amb mesures de conciliació.</li><li>● Reducció del número de dones amb mesures de reducció de jornada laboral.</li><li>● S'ha revisat la política de vacances i permisos i el calendari laboral.</li></ul>		
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i amb actualització contínua.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista a nivell intern i extern.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la totalitat dels continguts comunicatius.	
<b>MESURA</b>	30. Elaborar i implementar una estratègia comunicativa que inclogui entre els seus objectius la perspectiva de gènere.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa també vetllar per la redacció inclusiva de les ofertes de treball i el compromís explícit de l'organització amb la igualtat de dones i homes.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpt. Comunicació</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern Suport de comunicació extern	En la pròxima revisió del Pla de comunicació
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número i descripció dels documents revisats.</li> <li>● Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.</li> <li>● Programes de formació que incloguin continguts relatius al llenguatge no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realitzats els canvis als materials i elements necessaris.</li> <li>● En l'informe de seguiment d'implantació de mesures es realitzarà una auditoria interna sobre l'ús de la comunicació no sexista.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Determinar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista a nivell intern i extern.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la totalitat dels continguts comunicatius.	
<b>MESURA</b>	31. Elaborar i implementar un protocol de comunicació o manual de comunicació no sexista per conèixer com incorporar la perspectiva de gènere en els continguts i imatges.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>El manual realitzat per Observatori de Dones, Empresa i Economia i el realitzat per l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació pot servir de punt de partida.</p> <p><a href="#">Guia jurídica sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals</a></p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpt. Comunicació</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Espais de debat i de participació per debatre com incloure la perspectiva de gènere en el Protocol/manual de comunicació no sexista.</li> <li>● Nombre i detall per departament i desagues per sexe de les persones que han participat en l'elaboració del manual.</li> <li>● Nombre de formacions realitzades al voltant de la igualtat i de la comunicació inclusiva i no sexista.</li> <li>● Nombre d'accions de difusió del manual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es disposa d'un protocol/manual de comunicació no sexista.</li> <li>● El protocol/manual s'ha comunicat i està accessible per tota la plantilla de l'Ajuntament.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista de Lloret de Mar.	
<b>MESURA</b>	32. Crear espais de participació i debat per tal d'esbrinar i detectar on són les barreres que perpetuen la comunicació androcèntrica.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Evidentment, amb coherència amb el Manual de Comunicació no sexista al que es fa referència en la mesura 36.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpt. Comunicació</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern i/o extern, si s'escau	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre d'espais de participació i debat portats a terme.</li> <li>● Persones assistents amb dades desagregades per sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han detectat les barreres i els obstacles que dificultaven disposar d'una comunicació igualitària.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	A partir 2023.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Incorporar la perspectiva de gènere en la totalitat dels continguts comunicatius.	
<b>MESURA</b>	33. Revisar el web per corregir els continguts sense perspectiva de gènere i per aconseguir que es converteixi en una eina per combatre les desigualtats i discriminacions de gènere.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Incorporar de manera progressiva a la nova web la perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpt. Comunicació</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciutadania</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2022 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número i descripció de les pàgines de la web revisades.</li> <li>● Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.</li> <li>● Detall dels continguts a corregir aprovats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La web de l'Ajuntament actualitzada.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la perspectiva de gènere en els riscos laborals.	
<b>MESURA</b>	34. Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Aquesta mesura es complementa amb la mesura 35 de formació al Comitè de Seguretat i Salut o òrgan similar.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- PRL</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 amb actualització contínua
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar si s'ha realitzat la revisió del pla de prevenció de riscos laborals per a la incorporació de la perspectiva de gènere.</li> <li>● Valorar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i malalties tenen en homes i dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha revisat i ampliat el protocol de prevenció de riscos laborals, per a incorporar la perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i amb actualització contínua.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar la perspectiva de gènere en els riscos laborals.	
<b>MESURA</b>	35. Executar una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals als membres del Comitè de Seguretat i Salut.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>Es preveu l'actualització de les mesures a adoptar per a la gestió de riscos laborals basant-se en l'anàlisi de la mateixa política.</p> <p>Caldrà assegurar aquesta formació a les noves incorporacions al Comitè de Seguretat i Salut.</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> <li>- PRL</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persones membres del Comitè de Seguretat i Salut</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formació al Comitè de Seguretat i Salut en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere.</li> <li>● Noves mesures incorporades en el Pla de PRL que incorporen la perspectiva de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Comitè de Seguretat i Salut s'ha format en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere.</li> <li>● D'acord amb la formació s'han incorporat mesures en el Pla de PRL que incorporen la perspectiva de gènere.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.	
<b>MESURA</b>	36. Dissenyar i executar formació contínua en la temàtica a les persones que formen part de la Comissió d'Investigació.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Caldrà assegurar la impartició d'aquesta formació en cas de canvis o noves incorporacions a la Comissió d'Investigació.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissió d'Investigació</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formació a les persones que formen part de la Comissió d'Investigació.</li> <li>● Nombre de persones i equips que han realitzat la formació desagregada per sexe, càrrec i títol del curs.</li> <li>● Valoració de la formació per part de les persones assistents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totes les persones que formen part de la Comissió d'Investigació han rebut formació en la matèria.</li> <li>● Les persones assistents valoren positivament aquesta formació.</li> <li>● Les persones responsables s'han apropiat del protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de gènere i l'han aplicat en els casos detectats.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>		Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>		Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.
<b>MESURA</b>		37. Elaborar informes anuals sobre l'aplicació del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, computant els casos denunciats, casos resolts, reflectint les incidències i ressaltant les bones pràctiques i les àrees de millora.
<b>OBSERVACIONS</b>		S'inclou informació: <a href="#">Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa</a>  <a href="#">Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa</a>
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>● Nombre de denúncies presentades segons criteris interseccionals i de sexe.</li> <li>● Nombre de denúncies presentades segons sexe i categoria professional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es disposa d'informe anual.</li> <li>● S'han incorporat en el protocol les millores detectades en la diagnosi.</li> <li>● Existeixen mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Al llarg de tot el Pla.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.	
<b>MESURA</b>	38. Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'aconsella continuar recordant l'existència del protocol amb caràcter anual a la plantilla i a persones que es relacionen amb l'Ajuntament per raons de treball .  El protocol revisat s'inclourà també al Pla d'acollida.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Difusió de les intervencions realitzades i l'aplicació del protocol de forma anual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El protocol és accessible a tota la plantilla de l'Ajuntament i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball.</li> <li>● S'ha comunicat el protocol a la plantilla i persones que es relacionen amb l'Ajuntament per raons de treball.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i recordatoris amb caràcter anual.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
<b>MESURA</b>	39. Implementar campanyes de sensibilització per crear entorns lliures de violències.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpt. Comunicació</li> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	Recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Memòria de la campanya de sensibilització per crear entorns lliures de violències.</li> <li>● Llistat i nombre del material didàctic utilitzat/creat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'ha difós la campanya a tota la plantilla, però amb major prioritat dirigida als homes.</li> <li>● Els materials didàctics ajuden a un canvi en la percepció de què pot arribar a ser violència en diferents entorns.</li> <li>● Els materials didàctics ajuden a visibilitzar aquelles violències menys tractades sovint.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recordatoris amb caràcter anual.	



<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
<b>MESURA</b>	40. Incorporar el Protocol al manual d'acollida o/i al Codi ètic de l'Ajuntament.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'aconsella continuar recordant a la plantilla l'existència del protocol amb caràcter anual.  El protocol revisat s'inclourà també al manual d'acollida.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informar de les intervencions realitzades i l'aplicació del Protocol de forma anual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El protocol és accessible a tota la plantilla de l'Ajuntament i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball.</li> <li>● El protocol revisat s'ha incorporat al manual d'acollida.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	A partir 2023.	





<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	Promoure un entorn laboral lliure d'expressions i conductes sexistes, que poden resultar intimidatoris i/o ofensius.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
<b>MESURA</b>	41. Revisar les causes davant de les respostes de l'enquesta, on es denunciïn comentaris sexistes al lloc de treball.	
<b>OBSERVACIONS</b>		
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>CALENDARI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> <li>- RRHH</li> </ul> </li> <li>● Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla de l'Ajuntament</li> </ul> </li> </ul>	Costos de personal intern	2023 i al llarg de tot el Pla
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nova enquesta al voltant de la igualtat i d'un entorn laboral lliure de violències masclistes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'han determinat les possibles causes davant de les denúncies sobre els comentaris sexistes.</li> <li>● S'han pres mesures per a prevenir els comentaris sexistes, tenint en compte les seves possibles causes.</li> <li>● Hi ha una major comprensió sobre què pot ser considerat un comentari sexista, sobretot entre els homes.</li> <li>● El resultat de la nova enquesta no té cap resposta desfavorable al respecte.</li> </ul>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual i al llarg de tot el Pla.	



## 8. Annexos

### Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora

#### **ACTA DE SESSIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.- SESSIÓ 1**

A Lloret de Mar, el dia 5 d'Octubre de 2021 es reuneixen a la sala de Plens Municipal, les persones que integren la comissió negociadora que es relacionen a continuació:

- Sra. Jennifer Pérez Torres, Regidora d'Igualtat
- Sr. Xavier Flores Moyano, Regidor de Recursos Humans i Organització
- Sra. Merce Serrano Riera, Tècnica d'Igualtat
- Sra. Sandra Soler Gonzalez, Cap de RRHH i Organització
- Sr. Xavier Ramon Muñoz, Tècnic de Promoció Econòmica
- Sra. Elisenda Blanch Rigau, representant de Intersindical CSC
- Sra. Marta Flores Naranjo, representant de Intersindical CSC
- Sra. Pilar Jimenez Navarro, representant de Intersindical CSC
- Sr. Oscar Garcia Prieto, representant de CSIF
- Sr. Ivan Giralt Cama, representant de CSIF

L'ordre del dia ha estat el següent:

1. S'ha constituït formalment la Comissió i s'han acordat les normes de funcionament de la mateixa (veure acta de constitució)
2. Formació en matèria de perspectiva de gènere per part de l'empresa contractada a l'efecte d'elaborar el pla d'Igualtat (Coop4equality) i exposició del cronograma d'actuacions que han de permetre l'elaboració del Pla d'Igualtat

Un cop acabada la presentació, de comú acord, la comissió s'ha emplatat un cop es tinguin els resultats de l'enquesta que ha de contestar la plantilla tornar-se a trobar per tal d'avaluar-los. La data final d'entrega d'enquesta està prevista pel proper dia 2/11/2021

Sense més assumptes a tractar, en el dia i lloc indicats anteriorment, signen la present

(\*) acta signada manualment.



## Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat

DOCUMENT	ÒRGANO	REFERENCIA
Acta (genèric)	SERVEIS CENTRALS I DE PLANIFICACIÓ	12872021000004
Codi Segur de Verificació: 8dd503c4-86a0-4eb3-9100-8aa0610e11b2 Origen: Administració Identificador documento original: ES_L01170950_2022_9514223 Data d'impressió: 21/07/2022 12:46:04 Pàgina 1 de 1	<b>SIGNATURES</b> 1.- SANDRA SOLER GONZALEZ (TCAT), 18/07/2022 14:09 2.- JENNIFER PÉREZ TORRES (TCAT), 20/07/2022 10:35 3.- XAVIER FLORES MOYANO (TCAT), 20/07/2022 11:08 4.- MARIA DEL PILAR JIMÉNEZ NAVARRO (TCAT), 21/07/2022 08:24 5.- XAVIER RAMON MUÑOZ (TCAT), 21/07/2022 08:31	



### ACTA DE SESSIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.- SESSIÓ FINAL

A Lloret de Mar, el dia 18 de Juliol de 2021 es reuneixen en sessió telemàtica, les persones que integren la comissió negociadora que es relacionen a continuació:

- Sra. Jennifer Pérez Torres, Regidora d'Igualtat
- Sr. Xavier Flores Moyano, Regidor de Recursos Humans i Organització
- Sra. Mercè Serrano Riera, Tècnica d'Igualtat
- Sr. Xavier Ramon Muñoz, Cap de Promoció Econòmica
- Sra. Sandra Soler Gonzalez, Cap de RRHH i Organització
- Sra. Pilar Jiménez Navarro, representant de Intersindical CSC
- Sr. Ivan Giralt Cama, representant de CSIF

Excusen la seva assistència la Sra. Elisenda Blanch i Sra. Marta Flores i el Sr. Xavier Ramon i O. García per motius justificats.

Pel que fa al quòrum per tal que l'aprovació sigui legalment executiva, manifesta la Sra. Jiménez que en el cas de la intersindical-CSC el vot de les companyes ha estat delegat en ella mateixa. En el cas de la secció CSC, el Sr. Ivan Giralt

Cal dir que el document ha estat enviat a totes les persones integrants de la comissió perquè en el termini d'una setmana es fessin les aportacions o suggeriments sense que en termini se n'hagi efectuat cap.

L'ordre del dia ha estat el següent:

Exposició del document final del II Pla d'Igualtat  
Aprovació del II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'ajuntament de Lloret de Mar.

Un cop feta l'exposició del document, aquest ha quedat aprovat per unanimitat.

S'acorda també, que al Setembre es farà una sessió i es presentarà el registre salarial i l'auditoria retributiva.

Sense més assumptes a tractar, en el dia i lloc indicats anteriorment, signen la present



### Annex 3. Glossari de termes

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament.

- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.
- **Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seua integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masculista.
- **Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.
- **Estereotips de gènere.** Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.
- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



- **Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Representació paritària.** La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- **Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització en gènere.** Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.
- **Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Violència masclista.** La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



## Annex 4. Marc normatiu

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

### ÀMBIT INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**<sup>2</sup> està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona**, precursora de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

### ÀMBIT COMUNITARI

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present als diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la **Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea<sup>3</sup> incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. A l'article 3 estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

---

<sup>2</sup> Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de [http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat\\_oportunitats\\_dones\\_empreses\\_i\\_treball/igualtat\\_empreses/sie/recursos/normativa/normativa\\_europea/](http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/recursos/normativa/normativa_europea/)

<sup>3</sup> Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de [http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?root\\_default=SUM\\_1\\_CODED%3D17.SUM\\_2\\_CODED%3D1710&locale=es](http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17.SUM_2_CODED%3D1710&locale=es)



**La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**<sup>4</sup> recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen. Conté un capítol titulat “Igualtat” que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

És especialment rellevant la **Directiva 2006/54**<sup>5</sup>, relativa a l’aplicació del principi d’igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

### ÀMBIT DE L’ESTAT ESPANYOL

La Constitució Espanyola, a l’article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l’ordenament jurídic espanyol. A l’article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d’igualtat, l’any 2007 es va aprovar **la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**<sup>6</sup>. L’article 5 d’aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d’oportunitats pel que fa a l’accés a l’ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l’àmbit de l’ocupació privada com en el de l’ocupació pública.

D’aquesta llei cal destacar l’article 45, que concreta les obligacions de les empreses en matèria d’igualtat:

- 1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s’escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.*
- 2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d’igualtat a què es refereix l’apartat anterior s’han d’adreçar a l’elaboració i aplicació d’un Pla d’igualtat, amb l’abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.*
- 3. Sense perjudici del que disposa l’apartat anterior, les empreses han d’elaborar i aplicar un Pla d’igualtat quan s’estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s’hi preveuen.*
- 4. Les empreses també han d’elaborar i aplicar un Pla d’igualtat, prèvia negociació o consulta, si s’escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l’autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l’elaboració i l’aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l’esmentat acord.*
- 5. L’elaboració i implantació de Plans d’igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.*

I l’article 47 parla sobre la transparència en la implantació del Pla d’igualtat:

---

<sup>4</sup> [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

<sup>6</sup> [http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei\\_igualtat\\_homes\\_dones\\_75.pdf](http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf)



*Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.*

El mes de març de 2019 es va publicar al BOE el **Reial Decret-llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**<sup>7</sup>.

La norma conté set articles que modifiquen set lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball.

L'article 1 modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i s'hi introdueix una nova disposició transitòria.

De l'article 46 es modifica l'apartat 2 i s'hi afegeixen tres nous apartats 4, 5 i 6, amb la següent redacció:

*"2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:*

- a) *Procés de selecció i contractació.*
- b) *Classificació professional.*
- c) *Formació.*
- d) *Promoció professional.*
- e) *Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.*
- f) *Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- g) *Infrarepresentació femenina.*
- h) *Retribucions.*
- i) *Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe".*

Per últim, el Reial Decret 901/2020<sup>8</sup>, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. I el Reial Decret 902/2020<sup>9</sup> de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes que té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i remouent els obstacles existents.

## **ÀMBIT CATALÀ**

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

**L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006** incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

<sup>8</sup> [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf)

<sup>9</sup> [https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf)





*1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.*

*2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.*

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

*1.1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.*

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**<sup>10</sup>, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

---

<sup>10</sup> <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>