

II PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2023-2027)

AJUNTAMENT DE MASQUEFA



Direcció i coordinació de continguts

Servei de Polítiques d'Igualtat.

Diputació de Barcelona

Elaboració

Eva López Ballester

iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de

Ajuntament de Masquefa

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ.....	- 5 -
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	- 7 -
ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	- 7 -
ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA.....	- 7 -
RECURSOS NECESSARIS PER A DUR A TERME EL PROJECTE.....	- 7 -
PARTS SUBSCRIPTORES.....	- 7 -
COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT	- 8 -
<i>Funcions.....</i>	- 8 -
<i>Comissió negociadora.....</i>	- 8 -
DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE	- 10 -
COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT	- 11 -
INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI	- 12 -
1. CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 13 -
2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL.....	- 13 -
3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ...	- 14 -
4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL.....	- 15 -
5. CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	- 15 -
6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	- 15 -
7. SALUT LABORAL	- 16 -
8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 16 -
PLA D'ACCIÓ.....	- 18 -
1. CULTURA D'IGUALTAT	- 18 -
2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES	- 20 -
3. ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	- 20 -
4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL	- 21 -

5.	CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	- 22 -
6.	COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	- 23 -
7.	SALUT LABORAL.....	- 23 -
8.	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.....	- 24 -
	DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS	- 25 -
	IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES.....	- 60 -
	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.....	- 60 -
	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- 62 -
	COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT.....	- 63 -
	FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT.....	- 63 -
	SEGUIMENT.....	- 63 -
	AVALUACIÓ FINAL	- 64 -
	GLOSSARI	- 65 -
	BIBLIOGRAFIA	- 70 -
	ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	- 73 -

INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes, així com els drets de les persones LGBTI són eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític, la igualtat, es troba present i es desenvolupa en la teoria i en els moviments feministes i LGBTI al llarg de la història i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública.

Els ens locals i comarcals desenvolupen polítiques relacionades amb la igualtat de gènere i els drets LGTBI adreçades a la ciutadania i a les entitats i institucions dels municipis. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si de les entitats. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Tot i que certes formes de discriminació cap a les dones –com ara la discriminació retributiva– es troben més a les empreses privades, altres com ara les discriminacions en l'accés, la promoció i la representació de les dones en els òrgans de decisió, també es produeixen en les institucions públiques. Igualment, sovint les discriminacions són indirectes, més difícils de detectar i resoldre i relacionades, per exemple, amb els estereotips de gènere. Són responsables que la teòrica igualtat de possibilitats entre dones i homes no s'hi assoleixi. Així, les formes de discriminació envers les dones són presents també a les organitzacions públiques, tot i l'aparent estabilitat laboral i retributiva que hi trobem¹.

La legislació sobre igualtat de dones i homes –Lleis d'Igualtat catalana i estatal, Llei de l'Estatut de l'empleat públic– i la mateixa coherència dels ens locals i comarcals amb el compromís per la igualtat de gènere incorporen una nova eina de treball, els plans interns d'igualtat, per treballar les seves polítiques de gestió interna i la seva cultura institucional amb perspectiva de gènere.

En aquest context, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Masquefa pretén dotar aquesta organització d'una eina per desenvolupar i establir com a prioritàries accions dirigides a promoure la igualtat de gènere en tots els àmbits de la corporació.

¹ Paràgraf adaptat de Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments (veure bibliografia).

Un pla d'igualtat² és una estratègia adreçada a assolir la igualtat real entre dones i homes, treballant per eliminar els obstacles que dificulten l'accés de les dones a determinades professions i llocs de treball en condicions d'igualtat amb els homes. El pla d'igualtat proposa i promou mesures per obtenir una representació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat. El pla d'igualtat esdevé així l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de l'organització. Els objectius principals d'un pla d'igualtat són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes, la discriminació per raó de sexe, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Un pla d'igualtat és una eina de treball a llarg termini en què, a partir d'una diagnosi, es defineixen accions concretes, avaluables, amb terminis de temps establerts quant al seu desenvolupament, que conduiran progressivament l'Ajuntament de Masquefa cap al seu objectiu.

² Ibídem

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest pla intern d'igualtat és l'entorn institucional i laboral de l'Ajuntament de Masquefa.

Així doncs, el pla serà d'aplicació, durant la seva vigència, a totes les treballadores i treballadors presents i futures de l'Ajuntament. En relació amb aquelles mesures relacionades amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, serà també, d'aplicació a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del consistori.

ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa entrarà en vigor a partir de la data d'aprovació en el Ple de l'Ajuntament, prevista en octubre de 2023, i tindrà una vigència de quatre anys, fins a octubre de 2027.

Abans de la finalització del període de vigència d'aquest pla, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i un nou pla d'igualtat adequat al marc normatiu del moment i que doni resposta a les necessitats de la plantilla.

RECURSOS NECESSARIS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

L'Ajuntament de Masquefa compta amb els recursos necessaris per a desplegar el pla d'igualtat i assolir els objectius que es proposen: instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i recursos econòmics.

PARTS SUBSCRIPTORES

Les parts subscriptores del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa han format la Comissió negociadora, paritària entre la representació legal de les treballadores i treballadors i la representació de l'Ajuntament. La Comissió negociadora acorda l'aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere amb una vigència de quatre anys. L'aprovació es durà a terme també en el Ple del consistori.

Una vegada s'hagi aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, la Comissió negociadora es dissoldrà i es formarà l'anomenada Comissió de seguiment del pla d'igualtat. Aquesta comissió podrà estar formada o no per les mateixes persones que la Comissió negociadora. En tot cas, la Comissió de seguiment comptarà de

manera paritària amb representants de l'Ajuntament i de la representació legal de les treballadores i treballadors. Igualment, la Comissió de seguiment vetllarà pel correcte desplegament de les mesures que conté el pla d'igualtat, així com del seguiment i les avaluacions corresponents d'aquest segons el marc normatiu vigent.

Tant el compromís assumit pel consistori com la informació que conté aquest pla es transmetran a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions

Les funcions principals de la comissió negociadora són:

- Vetllar pel compliment del principi d'igualtat entre dones i homes en l'organització.
- Establir el calendari d'elaboració del pla d'igualtat.
- Desenvolupar, aprovar i desplegar el Pla intern d'igualtat de gènere. Això inclou la diagnosi de gènere i el pla d'actuació amb vigència de quatre anys, segons el marc normatiu vigent.
- Contribuir a aconseguir la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes en els àmbits obligatoris que recull el pla d'igualtat: accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribucions, corresponsabilitat i equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, així com prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Comissió negociadora

La comissió negociadora del pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa es va constituir el 23 de gener de 2023. Les persones que la integren són:

Per la representació de l'Ajuntament:

- Ramon Rigol Nutó, secretari accidental de l'Ajuntament de Masquefa
- Carme Alias Mercado, funcionària tècnica d'educació i cooperació que actua com a Tècnica d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa.
- Isabel Fernández Fernández, funcionària tècnica de recursos humans

Per la representació legal de les treballadores i dels treballadors:

- Ester Cabrera Ysas, funcionària administrativa de serveis personals
- Josep Maria Pueyo Moreno, laboral fix conserge d'equipaments municipals
- Joan Martin Muñoz, funcionari agent de la policia local

La comissió és, doncs, paritària, amb tres persones com a representació de l'empresa i tres persones per part de la representació legal de les treballadores i treballadors.

L'acta de constitució de la comissió s'adjunta en l'[annex 1](#).

DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Els objectius generals del pla intern d'igualtat de gènere defineixen la meta que es vol assolir, i determinen una estratègia. Els objectius específics es relacionen amb els processos i les mesures concretes que s'han adoptat per arribar-hi.

El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa, com ja s'ha expressat, defineix una estratègia per avançar cap a la igualtat real entre dones i homes pel que fa a les polítiques internes de l'organització. Per tal d'aconseguir-ho, una vegada elaborada la diagnosi de gènere, és necessari incorporar el compromís amb la igualtat real entre dones i homes a la cultura i les polítiques de l'Ajuntament, així com desenvolupar mesures concretes per avançar cap a aquesta.

Així, a partir de les necessitats detectades en la diagnosi, es defineixen els objectius que es volen aconseguir, les actuacions concretes a desenvolupar, per cada àmbit, programades en el temps, així com els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes accions o mesures.

Els objectius d'actuació, generals i específics, del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, són els següents:

1. Transversalitzar el principi d'igualtat. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament de Masquefa.
 - Dotar d'efectivitat i consens el pla intern d'igualtat.
 - Transversalitzar la perspectiva de gènere.
 - Impulsar la cultura de l'equitat de gènere i d'igualtat real d'oportunitats entre dones i homes entre el personal de l'Ajuntament.
2. Garantir condicions de treball equitatives per al conjunt d'empleades i empleats
 - Continuar els processos d'estabilització de l'ocupació
 - Gestionar la informació laboral i retributiva de manera que es pugui disposar de la informació laboral actualitzada
 - Avançar cap a l'eliminació de la infrarepresentació de les dones en certes àrees de treball
3. Garantir la igualtat d'oportunitats de les empleades i empleats de l'Ajuntament en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional, incloses les possibilitats de promoció.
 - Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Dissenyar un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats

- Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
- 4. Garantir la igualtat retributiva per feines d'igual valor
 - Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe
- 5. Garantir una comunicació corporativa no sexista i inclusiva
 - Formar les persones clau en comunicació inclusiva i no sexista
 - Revisar textos clau de la comunicació de l'Ajuntament per garantir la redacció d'aquests en llenguatge inclusiu
- 6. Garantir condicions de treball saludables per al personal de l'Ajuntament
 - Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
- 7. Impulsar una ordenació del temps de treball que afavoreixi i millori l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les empleades i empleats
 - Promoure la corresponsabilitat del personal de l'Ajuntament pel que fa a les tasques de cures i domèstiques, no remunerades
 - Conèixer les necessitats d'equilibri de la plantilla
 - Revisar, protocol·litzar i, si escau, ampliar les mesures d'equilibri (conciliació) existents
- 8. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere
 - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere
 - Desplegar les mesures de prevenció que contempla el protocol

COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

El pla intern d'igualtat de gènere abasta de forma transversal a tot el personal que treballa a l'Ajuntament de Masquefa. Així doncs, el desplegament del pla implica la mobilització de personal, temps i recursos en totes les àrees de l'organització.

És per aquest motiu que cal comptar amb un grup de persones –l'anomenada Comissió de seguiment i avaluació del pla– que lideri el projecte, integrat tant per representants de l'ens com per la representació legal de les treballadores i treballadors. Això implica:

- La designació de les persones que integraran la comissió
- La definició de la dinàmica de treball de la comissió, com ara la periodicitat de les reunions, la distribució de responsabilitats, l'elaboració d'informes d'avaluació i de seguiment, els canals de comunicació de la informació, etc.

INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI

Segons el Reial decret 902/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del Pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a 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 de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

De manera opcional, la diagnosi pot incloure també els àmbits relatius a la cultura de l'organització, la salut laboral amb perspectiva de gènere i la comunicació no sexista.

Per tal d'incloure-hi aquests àmbits d'anàlisi, la diagnosi i el pla s'han estructurat al voltant dels següents eixos:

- 1. Cultura d'igualtat a l'organització.
- 2. Condicions laborals. Infrarepresentació femenina.
- 3. Procés de selecció, contractació, formació i desenvolupament professional.
- 4. Política salarial i auditoria retributiva.
- 5. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.
- 6. Equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. Corresponsabilitat.
- 7. Salut laboral amb perspectiva de gènere
- 8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

A continuació es mostra un informe resum dels principals resultats dels àmbits analitzats, en forma de punts forts i àrees de millora:

1. CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

PUNTS FORTS

- Adhesió a diferents plans i planificació de polítiques d'impuls de la igualtat de gènere i dels drets LGTBI, així com d'erradicació de les violències masclistes en l'àmbit local i comarcal.
- Existència de Regidoria de feminismes, igualtat i diversitat.

ÀREES DE MILLORA

- A l'enquesta i a les entrevistes es mostra un coneixement limitat del desplegament de polítiques d'impuls de la igualtat real entre dones i homes.
- A l'enquesta i a les entrevistes es mostra un coneixement limitat de la cura de l'Ajuntament pels drets laborals de les dones en situació de violència masclista.
- No hi ha informació sobre el seguiment i l'avaluació de les polítiques de gènere i diversitat LGTBI desplegades.
- No hi ha informació sobre la difusió del desplegament de les polítiques d'igualtat i drets LGTBI.
- No es treballa de manera generalitzada ni estandarditzada amb dades desagregades per sexe.

2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL

PUNTS FORTS

- Gestió de la informació relativa a la informació laboral i retributiva per poder fer totes les anàlisis necessàries de l'estructura laboral i de les retribucions amb perspectiva de gènere.

ÀREES DE MILLORA

- En el període analitzat, s'observa segregació horitzontal en la plantilla de l'Ajuntament, relacionada amb patrons de rols i estereotips de gènere. Les dones es concentren en llocs de treball com a tècniques, administratives i auxiliars administratives, mentre que els homes ho fan en llocs de treball de Policia Local, Brigada i oficials.
- Treball a temps parcial feminitzat. Les reduccions de jornada per cura de persones estan completament feminitzades.
- Sobrequalificació dels empleats de la plantilla.
- Manca de valoració de llocs de treball vigent.

3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PUNTS FORTS

- En general, percepció d'igualtat en relació amb les possibilitats d'accés, formació i promoció a l'Ajuntament, tot i que els homes tenen una opinió més positiva sobre els tres aspectes consultats.

ÀREES DE MILLORA

- Accés. No es detecta una inclusió estandarditzada de continguts relatius a la normativa sobre igualtat i violència masclista, així com dels drets LGTBI, en els temaris relatius als processos de selecció, segons la normativa vigent actual. L'Article 16 de la Llei catalana d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix que en els temaris dels processos selectius s'han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- No hi ha una estandardització de la informació, desagregada per sexe, de les candidatures, de les persones admeses i excloses ni de les persones finalment seleccionades en els processos de selecció. Així doncs, no es fa atenció a aquesta informació ni es té en compte per a treballar cap a l'equilibri en la presència de dones i homes en les diferents àrees de treball.
- No existeix un programa de formació estructurat que contempli les necessitats formatives de les diferents àrees i llocs de treball. Tampoc no es fa seguiment ni avaluació de les accions formatives dutes a terme per la plantilla de l'Ajuntament.
- No es disposa de tota la informació relativa a les accions formatives dutes a terme a l'Ajuntament: accessibilitat de dones i homes a la formació, participació de dones i homes en les accions formatives, continguts, durada, horari, inclusió de la perspectiva de gènere, etc.
- No es disposa de tota la informació relativa a les accions formatives específiques sobre igualtat de gènere i drets LGTBI dutes a terme a l'Ajuntament: accessibilitat de dones i homes a la formació, participació de dones i homes en les accions formatives, continguts, durada, horari, etc.
- No es disposa d'informació relativa a la promoció, amb dades desagregades per sexe: nombre de persones que han promocionat cada any, lloc de treball d'origen i de destí, augment salarial associat, etc.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

PUNTS FORTS

- Gestió de les dades laborals i retributives, que ha permès fer una anàlisi laboral i retributiva detallada.
- Bretxa salarial global menor al 5%.
- Els processos d'estabilització de llocs de treball començats en 2022, i de finalització prevista en 2024, que no es reflecteixen en la diagnosi, contribueixen a disminuir la temporalitat i a millorar l'estabilitat de les empleades i els empleats de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Segregació horitzontal i parcialitat més gran en les empleades, com a causes de la bretxa salarial.
- L'Ajuntament no disposa de valoració de llocs de treball recent i que reflecteixi l'estructura laboral actual, elaborada amb perspectiva de gènere.

5. CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

PUNTS FORTS

- En general, bona percepció, tot i que amb marge de millora, de les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les empleades i dels empleats de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Millor coneixement de les mesures d'equilibri disponibles per a la plantilla.
- Possibilitat de document que reguli les mesures existents, i que contempli el teletreball.
- Impuls de la corresponsabilitat per part de l'Ajuntament.

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

PUNTS FORTS

- Esforç per utilitzar llenguatge no sexista en algunes de les mostres de comunicació de l'Ajuntament.
- A les entrevistes, s'expressa interès per l'ús de llenguatge inclusiu.

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials.
- L'àrea d'igualtat del portal web de l'Ajuntament podria estar en un lloc més destacat. Així mateix, podria contenir informació actualitzada sobre el desplegament de les polítiques d'igualtat en l'àmbit local i comarcal.

7. SALUT LABORAL

PUNTS FORTS

- Previsió de realització d'enquestes sobre riscos psicosocials l'últim quadrimestre de 2023 o el primer de 2024.

ÀREES DE MILLORA

- La política de prevenció de riscos laborals no incorpora la perspectiva de gènere, més enllà de les situacions específiques d'embaràs i lactància natural.

8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

PUNTS FORTS

- Existència d'un protocol, d'elaboració recent, de prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual a la feina.

ÀREES DE MILLORA

- La percepció de les persones quant a la garantia d'un entorn lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així com dels mecanismes d'actuació davant de possibles situacions pot estar relacionada amb la manca de difusió dels continguts del protocol. De les persones que responen l'enquesta, al voltant de la meitat no considera que l'Ajuntament desplegui mesures per garantir un entorn laboral lliure d'assetjament, i només el 28% de les dones declara que sabia com actuar davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- No es disposa d'informació relativa al seguiment i avaluació de les mesures preventives incloses en el protocol.
- El protocol no inclou de manera explícita el ciberassetjament.
- Les mesures preventives del protocol només fan referència a l'assetjament psicològic, inclòs en el document. A més, entre les mesures de prevenció, el protocol no inclou la sensibilització i la difusió dels continguts d'aquest document al conjunt d'empleades i empleats de l'Ajuntament. Igualment, les mesures de prevenció del

protocol no estan programades temporalment ni s'especifiquen les persones o equips responsables del seu desplegament.

- El protocol no inclou quines són les persones de referència i/o la comissió de prevenció i abordatge de possibles situacions d'assetjament.
- El protocol no està actualitzat considerant el marc normatiu vigent.

PLA D'ACCIÓ

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi. Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la difusió entre el personal de l'ajuntament.

A continuació es presenten les mesures del pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi i els objectius específics definits.

1. CULTURA D'IGUALTAT

Objectiu general. Transversalitzar el principi d'igualtat. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament de Masquefa.

Objectiu específic: Dotar d'efectivitat i consens el pla intern d'igualtat

Accions:

1. Aprovació del Pla
2. Constitució de la comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
3. Registre del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa, segons la Resolució del 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i dels seus protocols front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.³

³ Els plans d'igualtat, juntament amb els annexos 1 i 2, disponibles en la [Resolució](#), han d'enviar-se a la bústia de correu institucional registro.planepublicosigualdad@correo.gob.es.

4. Fer un retorn formal a la plantilla dels principals avenços aconseguits amb el desplegament del pla.

Objectiu específic: Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla

Accions:

5. Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa.
6. Establir un equip referent (tècnica d'igualtat i tècnica de recursos humans) que impulsi i coordini el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa.
7. Seguiment semestral del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
8. Avaluacions del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa a la meitat i al final de la seva vigència, segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Objectiu específic: Transversalitzar la perspectiva de gènere

Accions:

9. Contractació pública amb perspectiva de gènere. Inclusió de clàusules específiques sobre compliment de la normativa vigent d'igualtat en contractes, licitacions i subvencions, segons expressa l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.⁴
10. Consens i establiment de criteris quant al treball amb dades desagregades per sexe i/o gènere i planificació de l'actualització dels formularis, impresos, documentació, etc. des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament perquè incloguin els criteris consensuats, segons s'expressa tant a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i home, en l'article 20, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'article 56.

⁴ Veure [Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics](#)

Objectiu específic: Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Masquefa i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització

Accions:

11. Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics
12. Convocatòria amb periodicitat anual dels càrrecs polítics implicats a les reunions de seguiment del pla.

2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRA REPRESENTACIÓ DE LES DONES

Objectiu general. Garantir condicions de treball equitatives per al conjunt d'empleades i empleats

Objectiu específic. Avançar de forma efectiva cap a la igualtat i la paritat i accelerar el reequilibri de gènere en la composició de la plantilla de l'Ajuntament.

Accions:

13. Aprovació i implementació de mesures d'acció positiva per avançar cap a la paritat de gènere en àrees masculinitzades, d'acord amb, entre altres, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

3. ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general. Garantir la igualtat d'oportunitats de les empleades i empleats de l'Ajuntament en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional, incloses les possibilitats de promoció.

Objectiu específic. Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.

Accions:

14. Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes i erradicació de les violències masclistes, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

15. Formació en igualtat de les persones que integren els tribunals de selecció, segons indica l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu específic. Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere

Accions:

16. Disseny d'un programa de formació, amb perspectiva de gènere, per a totes les àrees de treball, que consideri les necessitats formatives de la plantilla, i que inclogui formació específica en igualtat i transversalitat de gènere, drets LGTBI i erradicació de les violències masclistes, per a la plantilla i els càrrecs polítics.
17. Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, amb nombre de formacions, tipus, horaris, format, nombre d'hores, etc. per veure si tenen un impacte en gènere.

Objectiu específic. Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere

Accions:

18. Disseny d'un procediment per estructurar i reglamentar la carrera professional de la plantilla de l'Ajuntament.
19. Crear un registre sistematitzat, amb dades desagregades per sexe, amb el nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

Objectiu general. Garantir la igualtat retributiva per feines d'igual valor

Objectiu específic. Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.

Accions:

20. Elaboració del registre retributiu anual, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

21. Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
22. Elaborar una auditoria retributiva, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

5. CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectiu general. Impulsar una ordenació del temps de treball que afavoreixi i millori l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de les empleades i empleats

Objectiu específic. Promoure la corresponsabilitat del personal de l'Ajuntament pel que fa a les tasques de cures i domèstiques, no remunerades

Accions:

23. Difusió de campanyes periòdiques de sensibilització sobre la corresponsabilitat⁵

Objectiu específic. Conèixer i considerar les necessitats d'equilibri de la plantilla

Accions:

24. Procés participatiu per conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla
25. Enquestes periòdiques sobre conciliació a la plantilla

Objectiu específic. Revisar, protocol·litzat i, si escau, ampliar o modificar les mesures d'equilibri (conciliació) existents

Accions:

26. Elaboració d'un document, consensuat amb la RLT, sobre mesures d'equilibri i coresponsabilitat
27. Difusió de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament

⁵ A l'annex 2 s'adjunta informació sobre diferents recursos, campanyes i documents informatius sobre corresponsabilitat

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu general. Garantir la comunicació no sexista i inclusiva

Objectiu específic. Formar el personal en comunicació no sexista i inclusiva

Accions:

28. Planificació i celebració d'almenys una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per a les persones amb responsabilitats en la comunicació de l'Ajuntament
29. Planificació i celebració d'almenys una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per al personal de l'Ajuntament

Objectiu específic. Revisar textos clau de la comunicació de l'Ajuntament per garantir la redacció d'aquests en llenguatge inclusiu

Accions:

30. Revisió i adaptació de documents clau per assegurar que es redacten fent ús de llenguatge no sexista i inclusiu: instàncies, sol·licituds, inscripcions, etc.

7. SALUT LABORAL

Objectiu general. Garantir condicions de treball saludables per al personal de l'Ajuntament

Objectiu específic. Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials

Accions:

31. Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals i psicosocials.
32. Distribució periòdica d'enquestes de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Objectiu general. Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

- Objectius específics.
 - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.
 - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere.
 - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa.
 - Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol

Accions:

33. Actualització, segons la normativa vigent, del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
34. Registre del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
35. Desplegament i seguiment de les accions de prevenció aprovades en el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS

1. CULTURA D'IGUALTAT

Mesura 1	Aprovació del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa
Objectiu	Dotar d'efectivitat i consens el Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa
Responsable	Ple de l'Ajuntament
Temporalitat	Curt termini. Segon semestre de 2023
Recursos	No es necessiten recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa ha estat aprovat al Ple- Data d'aprovació

Mesura 2	Constitució de la comissió de seguiment del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
Objectiu	Dotar d'efectivitat i consens el Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa
Responsable	Ajuntament de Masquefa i Representació legal de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Masquefa
Temporalitat	Curt termini. Segon semestre de 2023
Recursos	No es necessiten recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha constituït la Comissió de seguiment del pla - Hi ha acta de formació de la comissió - Detall de les persones que la integren

Mesura 3	Registre del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa, segons la Resolució del 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i dels seus protocols front a l'assetjament sexual i per raó de sexe. ⁶
Objectiu	Dotar d'efectivitat i consens el Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa
Responsable	Comissió de seguiment del pla
Temporalitat	Curt termini, segon semestre 2023
Recursos	No són necessaris recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Data de presentació del pla al registre - El registre del pla s'ha admès

⁶ Els plans d'igualtat, juntament amb els annexos 1 i 2, disponibles en la [Resolució](#), han d'enviar-se a la bústia de correu institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

Mesura 4	Fer un retorn formal a la plantilla dels principals avenços aconseguits amb el desplegament del pla
Objectiu	Dotar d'efectivitat i consens el Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Masquefa
Responsable	Comissió de seguiment del pla
Temporalitat	Primer semestre de 2027
Recursos	No són necessaris recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - La presentació s'ha dut a terme - Nombre de persones que han assistit a la presentació, amb dades desagregades per sexe i àrea de treball

Mesura 5	Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable	Ple de l'Ajuntament de Masquefa
Temporalitat	Anualment
Recursos	No són necessaris recursos addicionals per l'aprovació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El pressupost ha estat aprovat per 2024 - El pressupost ha estat aprovat per 2025 - El pressupost ha estat inclòs en l'avaluació a la meitat de la vigència del pla - El pressupost ha estat aprovat per 2026 - El pressupost ha estat aprovat per 2027

Mesura 6	Establir un equip referent (tècnica d'igualtat i tècnica de recursos humans) que impulsi i coordini el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable	Comissió de seguiment del pla
Temporalitat	Curt termini, segon semestre 2023
Recursos	No són necessaris recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Noms de les persones que formen l'equip referent - Acta de la reunió de nomenament

Mesura 7	Seguiment semestral del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa, segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable	Comissió de seguiment d el pla
Temporalitat	Semestral, a partir de l'aprovació del pla
Recursos	Hores de treball de les persones que integren la comissió
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Actes de les reunions de seguiment - S'han elaborat informes de seguiment anuals - Percentatge d'accions realitzades que compten amb informe de seguiment - Els informes de seguiment són accessibles - Els informes de seguiment es tenen en compte en el disseny de noves accions

Mesura 8	Avaluacions del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Masquefa a la meitat i al final de la seva vigència , segons indica el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
Objectiu	Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable	Comissió de seguiment
Temporalitat	Bianual
Recursos	Hores de treball de les persones que integren la comissió Recurs tècnic del catàleg de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Informe d'avaluació a la meitat de la vigència del pla elaborat - Elaborat Informe d'avaluació final abans que finalitzi la vigència del pla - Els informes d'avaluació són accessibles - Els informes d'avaluació es tenen en compte en el disseny de noves accions

Mesura 9	Contractació pública amb perspectiva de gènere. Inclusió de clàusules específiques sobre compliment de la normativa vigent d'igualtat en contractes, licitacions i subvencions, segons expressa l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. ⁷
Objectiu	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable	Secretaria Contractació
Temporalitat	Al llarg de la vigència del pla
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge anual de contractacions, subvencions i licitacions en què s'han inclòs clàusules específiques sobre igualtat de gènere. - Detallar mesures en funció de la tipologia de conveni, dimensions de l'entitat o empresa col·laboradora, etc. - Detallar exemples.

⁷ Veure Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics

Mesura 10	Consens i establiment de criteris quant al treball amb dades desagregades per sexe i/o gènere i planificació de l'actualització dels formularis, impresos, documentació, etc. des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament perquè incloguin els criteris consensuats, segons s'expressa tant a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i home, en l'article 20, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'article 56.
Objectiu	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable	Equip referent Secretaria
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	Percentatge de formularis, impresos, documents, etc. de cada àrea de treball en què s'han inclòs les variables consensuades quant a sexe i/o gènere.

Mesura 11	Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics
Objectiu	Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Masquefa i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització
Responsable	Àrea de comunicació Equip referent d'impulsar el desenvolupament del pla Àrea de Recursos humans
Temporalitat	Semestralment
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha enviat el correu-e, butlletí, etc. amb la informació corresponent. - S'ha distribuït una enquesta al personal, amb caràcter, almenys, bianual en què s'inclouin, si escau, més aspectes, i en què es consulti sobre la satisfacció i la utilitat de la informació distribuïda. Els resultats de l'enquesta s'inclouran en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

Mesura 12	Convocatòria amb periodicitat anual dels càrrecs polítics implicats a les reunions de seguiment del pla
Objectiu	Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Masquefa i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització
Responsable	Comissió de seguiment i implementació del pla
Temporalitat	Anualment
Recursos	No són necessaris recursos addicionals
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Actes de les reunions de seguiment del pla a què s'ha convidat els càrrecs - Percentatge de càrrecs polítics que han assistit a les convocatòries en relació amb els previstos

2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura 13	Aprovació i implementació de mesures d'acció positiva per avançar cap a la paritat de gènere en àrees masculinitzades, d'acord amb, entre altres, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectiu	Avançar de forma efectiva cap a la igualtat i la paritat i accelerar el reequilibri de gènere en la composició de la plantilla de l'Ajuntament.
Responsable	Secretaria, Recursos humans
Temporalitat	A partir de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic Recursos econòmics previstos per cobrir noves places
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- S'ha aprovat una reserva de places- S'ha difós la informació en la convocatòria del procés o processos de selecció corresponents- Distribució dels llocs de treball, amb dades desagregades per sexes, després de l'aprovació de la mesura

3. ACCÉS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Mesura 14	Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes i erradicació de les violències masclistes, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectiu	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable	Recursos humans, Secretaria
Temporalitat	Començament a principis de 2024, mitjà termini
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	- Nombre i percentatges, del total de convocatòries en què s'ha inclòs en els temaris la normativa vigent sobre igualtat de gènere i violència masclista.

Mesura 15	Formació en igualtat de les persones que integren els tribunals de selecció, segons indica l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectiu	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable	Recursos humans
Temporalitat	Començament a partir de 2024
Recursos	Pressupost de formació de l'organització o recursos del catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions celebrades - Nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe - Programa formatiu i hores de durada - Data de la formació - Qüestionaris de satisfacció de la formació rebuda

Mesura 16	Disseny d'un programa de formació, amb perspectiva de gènere, per a totes les àrees de treball, que consideri les necessitats formatives de la plantilla, i que inclogui formació específica en igualtat i transversalitat de gènere, drets LGTBI i erradicació de les violències masclistes, per a la plantilla i els càrrecs polítics, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectiu	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable	Recursos Humans Caps de totes les àrees de treball.
Temporalitat	Primer semestre de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones responsables d'elaborar el programa de formació tenen formació en perspectiva de gènere als projectes - Nombre i percentatge del total de formacions incloses en el catàleg o programa de formació que inclouen la perspectiva de gènere en els seus continguts i desenvolupament - Nombre de formacions específiques en igualtat de gènere, drets LGTBI, erradicació de les violències masclistes, incloses al programa - Caràcter obligatori o voluntari de les formacions

Mesura 17	Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, amb nombre de formacions, tipus, i nombre d'hores per veure si tenen un impacte en gènere.
Objectiu	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable	Recursos Humans
Temporalitat	Primer semestre de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. - Es fa un seguiment anual del compliment del programa de formació - Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere en la realització de les formacions

Mesura 18	Disseny d'un procediment per estructurar i reglamentar la carrera professional de la plantilla de l'Ajuntament.
Objectiu	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable	Recursos Humans
Temporalitat	A partir de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones responsables d'elaborar el procediment de formació tenen formació en perspectiva de gènere als projectes - El procediment ha estat negociat i consensuat amb la representació legal de les treballadores i treballadors - El procediment s'ha aprovat

Mesura 19	Crear un registre sistematitzat, amb dades desagregades per sexe, amb el nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció
Objectiu	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable	Recursos Humans
Temporalitat	A partir de 2025
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, del nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció - Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere de les promocions

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

Mesura 20	Elaboració del registre retributiu anual, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Objectiu	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable	Recursos humans
Temporalitat	Primer trimestre de cada any amb les dades de l'any anterior
Recursos	Hores de treball del personal tècnic Possibilitat contractació externa o recursos Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	-El registre retributiu s'ha elaborat segons el marc normatiu vigent -S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes

Mesura 21	Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Objectiu	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable	Recursos humans, Representació legal de treballadores i treballadors
Temporalitat	A partir del primer semestre de 2025, una vegada finalitzats els processos d'estabilització del personal
Recursos	Possibilitat contractació externa
Indicadors de seguiment	Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada

Mesura 22	Elaborar una auditoria retributiva, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Objectiu	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable	Recursos humans
Temporalitat	Una vegada finalitzada i aprovada la valoració de llocs de treball
Recursos	Possibilitat contractació externa, o catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	-Auditoria retributiva realitzada segons el marc normatiu vigent -S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió

5. CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL

Mesura 23	Difusió de campanyes periòdiques de sensibilització sobre corresponsabilitat ⁸
Objectiu	Promoure la corresponsabilitat del personal de l'Ajuntament pel que fa a les tasques de cures i domèstiques, no remunerades
Responsable	Igualtat, feminismes i diversitat Comunicació Recursos Humans
Temporalitat	Anual
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi anual, amb dades desagregades per sexe, de l'ús de les diferents mesures d'equilibri a disposició de la plantilla. - Avaluació de la difusió de les campanyes, a través d'enquesta al personal. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual, s'inclouran, si escau, més aspectes. - Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

⁸ A l'annex 2 s'adjunta informació sobre diferents recursos, campanyes i documents informatius sobre corresponsabilitat

Mesura 24	Procés participatiu per conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla
Objectiu	Conèixer les necessitats d'equilibri de la plantilla, per garantir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes sense traves en funció de l'àrea o el lloc de treball
Responsable	Recursos Humans, Representació legal de les treballadores i treballadors
Temporalitat	Primer semestre 2024
Recursos	Hores de treball del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha celebrat les sessions participatives escaients - Nombre de persones que hi ha participat, amb dades de segregades per sexe i per àrea de treball - S'han recollit les necessitats de conciliació de la plantilla

Mesura 25	Enquestes periòdiques sobre conciliació a la plantilla
Objectiu	Conèixer les necessitats d'equilibri de la plantilla, per garantir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes sense traves en funció de l'àrea o el lloc de treball
Responsable	Recursos Humans
Temporalitat	Almenys, bianual
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Avaluació de les possibilitats de conciliació del personal a través d'enquesta. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual i s'hi inclouran, si escau, més aspectes. - Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

Mesura 26	Elaboració d'un document, consensuat amb la RLT, sobre mesures d'equilibri i corresponsabilitat
Objectiu	Objectiu específic. Revisar, protocol·litzar i, si escau, ampliar o modificar les mesures d'equilibri (conciliació) existents
Responsable	Recursos Humans, Representació legal de les treballadores i treballadors (RLT)
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El document ha estat elaborat, negociat amb la RLT i aprovat - El document recull les necessitats de conciliació expressades en les sessions participatives

Mesura 27	Difusió de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament
Objectiu	Conèixer i considerar les necessitats d'equilibri de la plantilla Impulsar la corresponsabilitat
Responsable	Àrees de Recursos humans i Comunicació
Temporalitat	A partir del segon semestre de 2024
Recursos	Hores de treball del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi anual, amb dades desagregades per sexe, de l'ús de les diferents mesures d'equilibri a disposició de la plantilla. - Avaluació de la difusió de les mesures, a través d'enquesta al personal. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual, s'inclouran, si escau, més aspectes. - Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Mesura 28	Planificació i celebració d'almenys una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per a les persones amb responsabilitats en la comunicació de l'Ajuntament,
Objectiu	Formar el personal en comunicació no sexista i inclusiva
Responsable	Àrees de Recursos humans i d'Igualtat, feminismes i diversitat
Temporalitat	Almenys una sessió durant la vigència del pla
Recursos	Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- La sessió formativa s'ha dut a terme- S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions.

Mesura 29	Planificació i celebració d'almenys, una sessió formativa sobre llenguatge i comunicació no sexista i inclusiu per al personal de l'Ajuntament
Objectiu	Formar el personal en comunicació no sexista i inclusiva
Responsable	Àrees de Recursos humans i d'Igualtat, feminismes i diversitat
Temporalitat	Almenys una sessió durant la vigència del pla
Recursos	Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - La sessió formativa s'ha dut a terme - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions.

Mesura 30	Revisió i adaptació de documents clau per assegurar que es redacten fent ús de llenguatge no sexista i inclusiu: instàncies, sol·licituds, inscripcions, etc.
Objectiu	Revisar textos clau de la comunicació de l'Ajuntament per garantir la redacció d'aquests en llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Totes les àrees de treball, especialment Comunicació i Secretaria
Temporalitat	Després d'haver rebut formació sobre llenguatge inclusiu
Recursos	Hores de treball del personal tècnic responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'han consensuat els textos i documents a revisar - Percentatge de textos, documents, etc. revisats respecte dels planificats per a revisió

7. SALUT LABORAL

Mesura 31	Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
Objectiu	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable	Secretaria, Recursos humans, prevenció de riscos laborals
Temporalitat	Anual
Recursos	Possibilitat contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none">- Es disposa d'informes de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere, segons el marc normatiu vigent- Es despleguen les mesures correctores escaients

Mesura 32	Distribució periòdica d'enquestes de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere
Objectiu	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable	Secretaria, Recursos humans, prevenció de riscos laborals
Temporalitat	Almenys, bianual
Recursos	Possibilitat contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Es disposa dels resultats de les enquestes - Els resultats de les enquestes s'incorporen a les avaluacions del pla d'igualtat - Si escau, els informes de les enquestes impliquen modificacions en el pla d'igualtat

8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Mesura 33	Actualització, segons la normativa vigent, del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa. - -Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable	Àrees d'Igualtat, feminismes i diversitat, de Recursos humans i Comissió del protocol
Temporalitat	Primer semestre 2024
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Hores de treball del personal tècnic - Possibilitat de contractació externa - Possibilitat d'assessorament de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha revisat i actualitzat, inclosa la programació temporal de les mesures preventives a desplegar

Mesura 34	Registre del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, segons la Resolució del 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i dels seus protocols front a l'assetjament sexual i per raó de sexe. ⁹
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa. - Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable	Comissió del protocol
Temporalitat	Segon semestre de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha registrat

⁹ Els plans d'igualtat, juntament amb els annexos 1 i 2, disponibles en la [Resolució](#), han d'enviar-se a la bústia de correu institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

Mesura 35	Desplegament i seguiment accions prevenció aprovades en el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa. - Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Masquefa, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable	Comissió del protocol
Temporalitat	Segon semestre de 2024
Recursos	Hores de treball del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Els previstos pel protocol

IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase que es comencen a desplegar les accions previstes en l'etapa anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat d'elaborar informes periòdics de seguiment per a conèixer si els objectius s'estan o no complint.

El període de vigència del pla és de quatre anys. Passats els quatre anys, el pla deixa de tenir vigència. Haurà de ser avaluat (avaluació final) i s'haurà de formar novament una Comissió negociadora del Pla, per a una següent edició.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb la finalitat d'assolir l'equitat de gènere i la igualtat d'oportunitats, les mesures recollides en el present document podran ser modificades per decisió de la Comissió de seguiment en cas que:

- Es detectin errors en el disseny de la mesura que impedeixin el seu desenvolupament o duguin a una implementació inadequada.
- No es compti amb indicadors correctes o suficients a la posterior avaluació de la mesura.
- Es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens, per al desenvolupament de la mesura.

O bé quan concorrin algunes de les causes previstes a l'article 9.2 del *RD 901/2020 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*:

- a) Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni 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 reglamentar.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Ajuntament. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de dur a terme una difusió a tota la plantilla perquè en sigui coneixedora.

Totes les discrepàncies de revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

En cas que la legislació vigent indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'Igualtat estableix que:

“Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

El RD 901/2020 indica en l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu en l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les treballadores i treballadors, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica segons s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com cada vegada que sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acordaran la constitució de la Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la igualtat d'oportunitats.
6. Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar-hi solucions.

Així mateix, posseirà les funcions previstes en el reglament de funcionament d'aquesta.

SEGUIMENT

La informació recollida es plasmarà en informes semestrals. Els informes faran referència a la situació actual de cadascun dels centres de l'Ajuntament de Masquefa i l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Els informes elaborats seran traslladats a la Junta de Govern, perquè en tingui coneixement i valoració dels assoliments i avanços de l'ajuntament en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió interna.

AVALUACIÓ FINAL

L'avaluació del pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim trimestre de l'any de vigència d'aquest.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

GLOSSARI

Aquest recull de definicions de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere està extret de la *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, de la *Guia per al disseny i per la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments* i de l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Tots tres documents estan publicats per la Generalitat de Catalunya (veure bibliografia).

Accions positives: Mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant a les dones avantatges concrets per facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

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 seva 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 masclista.

Avaluació de l'impacte segons el gènere. Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

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 directa. Retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.

Discriminació indirecta. Diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

Discriminació múltiple. La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe. Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotip de gènere. És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Equilibri de la vida personal, familiar i laboral. Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

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. Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes. Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

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 el fet que 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 equilibrada. La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

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 part 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. Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

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.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Tècnica d'igualtat. Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Transversalitat de gènere. Integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura de membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es

mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, de les criatures i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència masclista. 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.

BIBLIOGRAFIA

- *Ajuntament de Masquefa* [en línia] <https://masquefa.cat> [última data de consulta, 19 agost de 2023]
- Baulies i Batiller, Cristina (2020). Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques-/Guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques.pdf [última data de consulta, 21 de novembre de 2022]
- Col·lectiu Punt 6. *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida*. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/ures-temps/igualtat-opportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/ures-temps/igualtat-opportunitats/plans-igualtat/Diagnosi/Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. **Cures, temps i treballs** [última data de consulta, 27 juny 2023]
- *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya, 2021. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxiu/doc_22277908_1.pdf [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.

- Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial*. Material docent del taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Barcelona, 2021.
- Generalitat de Catalunya (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura, Direcció General de Política Lingüística. Disponible en línia a: <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- *Violències masclistes en l'àmbit laboral* [en línia]. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/violencies-masclistes-en-lambit-laboral/> [[última data de consulta, 27 juny 2023]
- Lledó, Eulàlia (2005). *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf
- Mancomunitat La Plana. *Juga amb la llengua. Guia de llenguatge no sexista i inclusiu*. Disponible a: <https://www.mancoplana.cat/mancomunitat/plans-campanyes-i-programes/168-igualtat/guia-de-llenguatge-no-sexista-i-inclusiu-juga-amb-la-llengua.html> [Última data de consulta, 21 de novembre de 2022]
- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Martínez Costa, Carme; Calvet Puig, Maria Dolors; Lusa Garcia, Amaia; Tura Solvas, Marta. *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*. Barcelona: Col·lecció Eines. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines06.pdf
- *Normativa Polítiques d'Igualtat* [en línia]. Diputació de Barcelona. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/normativa> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- "Normativa sobre igualtat", dins *Cures, temps i treballs* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes:

- <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Observatori del Treball i Model Productiu. *Informe d'evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2020*. Barcelona, 2023. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Treball. Disponible a: https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematic/salaris/Desigualtat_i_bretxa_salarial_genere/ [última data de consulta, 27 juny 2023]
 - OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 27 juny 2023]
 - Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
 - Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2010) *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya, col·lecció Eines per als recursos humans. Disponible a: http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci__de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf [última data de consulta, 27 juny 2023]
 - Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
 - Servei d'Assistència a l'Organització Municipal. *Bretxa salarial als ens locals* [en línia]. Diputació de Barcelona, Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local, 2020. Disponible a: https://www.diba.cat/documents/192458/295915133/breusaom03_v4.pdf/16661fbd-9dbb-426f-a522-48bce5feab8b[última data de consulta, 27 juny 2023]
 - Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf
 - Tema (Seguridad & Medio Ambiente) i Litoclean (Investigación y Remediación de Suelos). *Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa*. Disponible en línia a: <https://www.donaempresaeconomia.org/manual-de-documentacio-basica-impulsem-la-comunicacio-no-sexista-a-lempresa/> [última data de consulta, 27 juny 2023]

ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

DOCUMENT ACTA	ÒRGAN EDUCACIÓ, FORMACIÓ DE LES PERSONES	REFERÈNCIA 2240-000056-2022
Codi Segur de Verificació: dbc315bc-1c6f-4ef5-83d2-3060c1155c75 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01081000_2023_14969992 Data d'impressió: 11/07/2023 09:14:35 Pàgina 1 de 1	SIGNATURES 1.- CDA SENM CLASSE 1, 03/03/2023 09:04	

ACTA	EDUCACIÓ, FORMACIÓ DE LES PERSONES	2240-000056-2022
Codi Segur de Verificació: d87a2318-a36f-41f3-acad-4c0401c8278 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01081000_2023_14493412 Data d'impressió: 25/01/2023 14:57:11 Pàgina 1 de 1	SIGNATURES 1.- Ester Cabrera Ysas (TCAT), 23/01/2023 14:54 2.- ISABEL FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ (TCAT), 23/01/2023 14:58 3.- CARMÉ ALIAS MERCADO (TCAT), 23/01/2023 15:03 4.- Ramon Rigol Nutó (TCAT) (Secretari acta), 23/01/2023 16:45	



ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MASQUEFA

Lloc: Ajuntament de Masquefa
Data: Dilluns 23 de gener de 2023
Horari: 13:00h

Hi assisteixen:

Per part de la representació de l'Ajuntament:

- Ramon Rigol Nutó, secretari accidental de l'Ajuntament de Masquefa
- Carme Alias Mercado, funcionària tècnica d'educació i cooperació que actua com a Tècnica d'Igualtat de l'Ajuntament de Masquefa.
- Isabel Fernández Fernández, funcionària a tècnica de recursos humans

Per part de la representació sindical:

- Ester Cabrera Ysas, funcionària administrativa serveis personals
- Josep Maria Pueyo Moreno, laboral fix conserge d'equipaments municipals
- Joan Martin Muñoz, funcionari agent de la policia local

Desenvolupament de la sessió:

Els membres de la Comissió es constitueixen i acorden:

- 1.- Designar els membres que han de constituir la Comissió del Pla Intern d'Igualtat de la corporació
- 2.- Determinar que la Comissió es reunirà periòdicament per fer el seguiment del Pla i en les properes sessions es fixarà la periodicitat de les reunions, si es considera necessari.

Es signa l'acta per tots els membres de la comissió



Major, 93 - 08/83 Masquefa | NIF: P08118008 | Tel. 93 772 60 30 | Fax 93 772 63 11 | e-mail: masquefa@diba.cat | www.masquefa.cat

AJUNTAMENT DE MASQUEFA
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu fer la validació a <http://validacio.masquefa.cat>

AJUNTAMENT DE MASQUEFA
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Podeu fer la validació a <http://validacio.masquefa.cat>