

Codi Segur de Verificació: 87a3510b-17e7-482c-b3e4-71a12661a4bd
Origen: Administració
Identificador documento original: ES_L01081000_2021_12523688
Data d'impressió: 13/07/2021 15:19:08
Pàgina 1 de 61

SIGNATURES
1.- ALBA MARIA RUBIO PEREZ (SIG), 02/06/2021 19:09

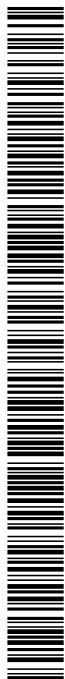


PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES 2020-2024



ÍNDEX

I.	INTRODUCCIÓ	3
II.	PRESENTACIÓ	5
III.	OBJECTIUS	5
IV.	Marc legal.....	6
	Normativa local i comarcal	6
	Normativa catalana	7
	Normativa estatal	9
	Normativa Europea	11
	Normativa Internacional	11
V.	DIAGNOSI	13
	Àmbit 1: Cultura i Gestió Organitzativa.....	13
	Àmbit 2: Condicions laborals	15
	Àmbit 3. Accés a l'Organització.....	22
	Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional	27
	Àmbit 6. Retribució	28
	Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat	30
	Àmbit 8. Comunicació no sexista	32
	Àmbit 9. Salut Laboral.....	33
	Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	34
VI.	PLA D'ACCIÓ.....	36
	Objectius generals	36
	Àmbit 1. Cultura i Gestió organitzativa	36
	Àmbit 2. Condicions Laborals.....	38
	Àmbit 3. Accés a l'Organització.....	40
	Àmbit 4. Formació Interna i/o continua.....	42
	Àmbit 5: Promoció i desenvolupament professional	43
	Àmbit 6: Retribució	44
	Àmbit 7: Temps de treball i corresponsabilitat	46
	Àmbit 8: Comunicació no sexista	47
	Àmbit 9: Salut laboral	49
	Àmbit 10: Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	50
VII.	CALENDARITZACIÓ.....	52
VIII.	GLOSSARI	56





I. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre homes i dones és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública. Actualment ens trobem en un moment que s'amplia la visió i l'objectiu de les societats s'encamina a aconseguir una equitat i un reconeixement de la diversitat, fugint d'un sistema heteropatriarcal.

Les administracions públiques, han estat pioneres en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat serveis que han contribuït a millorar les situacions de desigualtat de gènere. El treball de les administracions ha estat enfocat a la ciutadania, i no autocrític i revisable amb el seu funcionament intern.

La legislació en l'àmbit de la igualtat de dones i homes, com són la *Llei d'Igualtat efectiva entre dones i homes Catalana i Estatal**, incorpora la responsabilitat de les empreses a promoure i respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral. Amb aquest objectiu es preveu la redacció d'un pla que adopti les mesures necessàries per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe-gènere, tenint en compte les variables interseccionals de cada persona.

Les administracions tenen el repte d'assolir polítiques internes que garanteixin aquesta igualtat o equitat efectiva. Donat el compliment a la normativa de la Llei 17/2015 establerta per les administracions públiques catalanes, els ens locals elaboraran els seus Plans Interns d'Igualtat d'Oportunitats. Concretament el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Concretament de la disposició addicional setena que diu "*les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin*".

Pot donar-se una falsa creença d'assoliment d'igualtat total, sense discriminacions. Però el cert és que les discriminacions envers les dones continuen estant presents en molts àmbits en les societats actuals. També a les administracions locals. Les dades ens mostren que actualment les dones segueixen ocupant menys càrrecs directius i segueixen decantant-se per professions enfocades a la cura dels altres (psicologia, educació, ciències socials, etc.), combinat amb el treball no remunerat en l'organització de la vida quotidiana. En canvi, els homes segueixen ocupant professions relacionades amb allò que és productiu amb la presa de decisions, i romanen allunyats de la cura i allò que està fora de el que és rentable o remunerador.

L'Ajuntament de Riells i Viabrea, amb la voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en l'àmbit laboral i amb la vinculació que se'n deriva, amb els seus treballadors i treballadores. Inicia el procés per la redacció del Pla d'Igualtat intern. La primera acció d'aquest procés ha estat la constitució de la Comissió d'Igualtat, formada per persones treballadores de l'organització, en representació de diferents àrees de la corporació i també de l'equip de Govern Local. La funció principal d'aquesta comissió ha estat treballar la diagnosi de la situació actual a l'Ajuntament de Riells i Viabrea i decidir les accions més acords enfocades a la millora de la situació actual. Més endavant és



detalla amb més especificitat els objectius, les funcions i els resultats de les sessions de la Comissió d'igualtat de l'Ajuntament de Riells i Viabrea.

**Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

Aquest document servirà de guia per treballar accions enfocades a promoure la igualtat dins de l'organització. Per tal que l'organització i la posada en marxa d'aquestes accions sigui més efectiva i compleixi amb l'objectiu principal del pla, s'ha organitzat aquest document en els següents apartats:

1. **Objectius generals i específics** del Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Riells i Viabrea.
2. **Marc legal**, on s'exposa la normativa existent
3. **Metodologia**, que s'ha utilitzat en el procés d'elaboració del pla.
4. **Diagnosi de gènere** : Anàlisi de l'organització que municipal en la qual s'estableixen punts forts i punts a millorar en relació amb la igualtat d'oportunitats sense caure en la distinció per raó de sexe, gènere o identitats. La diagnosi s'estructura en funció dels deu eixos interseccionals que s'han establert durant les sessions de la comissió d'Igualtat.
 - Àmbit 1: Cultura i Gestió Organitzativa
 - Àmbit 2: Condicions Laborals
 - Àmbit 3: Accés a l'organització
 - Àmbit 4: Formació interna/contínua
 - Àmbit 5: Promoció i/o desenvolupament professional
 - Àmbit 6: Retribució
 - Àmbit 7: Temps de treball i corresponsabilitat
 - Àmbit 8: Comunicació no sexista
 - Àmbit 9: Salut laboral
 - Àmbit 10: Prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual o per raó de sexe

En aquest document trobareu les mesures que s'han de dur a terme a l'Ajuntament de Riells i Viabrea, amb l'objectiu d'atendre els punts resultants a la diagnosi.

5. Cada acció detalla la línia estratègica, recollida en el **pla d'acció**, a la qual forma part, té una breu descripció, incorpora indicadors d'avaluació, determina l'àrea o persones que en són responsables i determina el calendari per la seva execució. Per tal de facilitar la implementació del Pla d'Acció s'incorporarà un sistema de seguiment i avaluació semestral i un de final.
6. Per tal de facilitar la implementació d'aquest pla d'acció, s'incorpora un sistema de **seguiment i avaluació**.
7. Per finalitzar, el document inclou la bibliografia i un glossari amb terme vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere que puguin ser d'interès per a les persones que vulguin aprofundir amb la temàtica i/o desconeguin alguns dels conceptes emprats en la redacció del document.

En aquest document s'utilitzarà sempre que es pugui un llenguatge inclusiu evitant masculinitzar els termes. El vocabulari emprat en lleis i altres informacions oficials es mantindrà intacte tot i no haver estat revisat.



II. PRESENTACIÓ

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i oportunitats a l'organització

III. OBJECTIUS

L'**objectiu principal** de la redacció del I Pla Intern d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Riells i Viabrea, és **promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere**, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de l'administració.

Els objectius generals, que es plantegen des de l'Ajuntament de Riells i Viabrea són els següents:

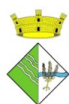
- Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Riells i Viabrea.
- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents dins de l'organització entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en l'organització, no únicament en l'àrea d'Igualtat.
- Sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Sensibilització i formació de totes les persones que formen part de la corporació en la promoció de la igualtat.

Per la definició d'aquests objectius, es parteix de la base que totes les organitzacions, privades i públiques, incloent-hi així els ajuntaments, reproduïxen les relacions de poder, els estereotips de gènere i d'altres actituds discriminatòries relacionades a l'ètnia, la cultura, les classes socials, etc. Característiques de la societat patriarcal que vivim, que beneficien el prototip d'home CIS de pell blanca i d'origen occidental.

Les desigualtats es reproduïxen i configuren a través d'estructures formals i informals que les organitzacions perpetuen a través de polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen l'organització. És per això que l'objectiu general del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Riells i Viabrea, és promoure una equitat real, des d'una perspectiva de gènere i interseccional. Alhora que sigui un model formal, que inclogui dinàmiques i maneres de fer que sigui extrapolables a la població de Riells i Viabrea.

Dels objectius generals, en despenegen més concrets, els objectius específics:

- Incorporar mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla intern d'Igualtat (la creació d'una Comissió d'Igualtat formada per diferents persones dins de la corporació, que vetlli per l'organització del pla i el compliment dels objectius)
- Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats sense distinció per raó de gènere, ni altre distintiu per raó d'ètnia, cultura o classe socioeconòmica.

AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

- Garantir que els processos de selecció per incorporar nou personal a l'organització tenen en compte una equitat real.
- Promoure la formació en matèria d'igualtat a les persones que formen part dels processos de selecció.
- Fomentar una oferta formativa interna per incorporar la igualtat a les dinàmiques de treball
- Garantir l'equitat salarial.
- Garantir situacions de conciliació familiar que no generin desigualtats
- Definir una política interna per a l'ús de comunicació no sexista (aplicable a tota la documentació que surt de l'Ajuntament)
- Revisar l'ús del llenguatge i establir-ne un ús no sexista per a tots els àmbits dins de la corporació.
- Garantir un entorn saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere
- Formació per saber identificar situacions d'assetjament sexual en ambient laboral formal o informal.

IV. MARC LEGAL

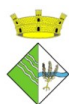
La igualtat és un **principi jurídic universal** reconegut a diversos textos internacionals, europeus, a escala d'estat espanyol i també de Catalunya. Aquest reconeixement formal implica la progressió, en el cos legislatiu i implícitament també fora del context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere, espais i organitzacions específiques que vetllen per garantir que aquestes lleis promoguin també unes dinàmiques i interaccions socials cap a un futur més equitatiu.

Històricament existeix un reconeixement normatiu que defensa el principi d'igualtat. Una de les primeres disposicions en l'àmbit jurídic en matèria d'igualtat és el Tractat de Roma (1957), que imposa l'obligació als estats, de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per la realització d'un mateix treball. Un gran avenç en un àmbit que ocupa tant d'espai en la societat, com és el laboral. Un pas més, es va donar en el tractat d'Amsterdam, que reconeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. Aquest principi es va convertir en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 12 TCE).

A continuació s'estructura la normativa legal en l'àmbit local, català, estatal, europeu i internacional:

Normativa local i comarcal

- Llei 7/1985, de 2 d'abril. Llei reguladora de les bases del règim local, que estableix que tant els municipis com les diputacions poden acomplir activitats complementàries amb altres administracions públiques pel que correspon a la promoció de les dones.
- Pla de polítiques de dones de La Selva (2016-2020). Amb l'objectiu d'aconseguir una societat més justa i igualitària. S'aposta per seguir construint complicitat amb l'Institut Català de les Dones, col·laborant amb el desenvolupament de noves formes



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

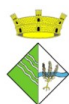
de gestió pública i implicant en espais de relació als agents socials presents al territori comarcal.

Normativa catalana

- **Estatut d'autonomia de Catalunya.** Dins l'estatut es fan mencions específiques als drets de les dones. Tots ells han estat recollits per l'Institut Català de les dones, sota el nom de "*Les Dones a l'estatut*".

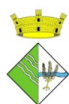
Pel que fa a Catalunya, cal destacar alguns dels articles de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006):

- Art 4.3 Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.
- Art 19 Drets de les dones: "*Totes les dones tenen dret lliure al desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats*".
- Art 41.
 1. Perspectiva de gènere: Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o maternitat.
 2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques, per aconseguir la igualtat real i efectiva.
 3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista o discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació de grups i associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar a la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

- Art 56.3 "Son elector i elegibles la ciutadania de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals".
- Art 153. *Polítiques de gènere*: "Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en l'exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:
 - a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir erradicar la discriminació per raó de sexe que s'han d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
 - b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.
 - c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència".
- **Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes, de 17 de juliol de 2015**. Aprovada per Unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat de tots els grups polítics i pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen aquests gèneres. *El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha de ser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.*
- **Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i Intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets del col·lectiu LGTBI i evitar discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat afectiva i sexual en plena llibertat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. Aquesta llei té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

La llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans. La violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè les dones puguin assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

Una altra novetat és la regulació de la violència institucional com a àmbit, amb la definició de la diligència deguda i l'especificació que la dita violència es pot causar tant per acció com per omissió.

També s'introdueix la regulació de les violències digitals, ateses les nombroses agressions masculistes que es produeixen amb l'ús de les xarxes socials o de tota mena de dispositius electrònics o digitals, com les suplantacions d'identitat, la publicació de fotografies o vídeos sense consentiment, o els insults i les amenaces. Finalment resulta rellevant la inclusió d'una definició de consentiment sexual, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.

- Cal tenir en compte també l'**Acord el Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006**, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'entén a tots els registres públics, fitxes automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

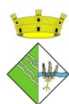
Normativa estatal

- **Constitució espanyola.**

- L'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures, que malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat.
- A l'Estat espanyol, la constitució propugna el **principi d'igualtat** com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14.
- A més, en l'article 0.2 CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva.
- També mencionar l'article 35 CE, on es queda escrit el dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per cobrir les necessitats pròpies i les de la unitat familiar, especifica que en cap cas pot haver-hi discriminació per raó de sexe.

A continuació un recull de lleis de la CE que promouen la igualtat efectiva entre homes i dones:

- **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.** L'obligació dels poders públics de garantir l'efectivitat del principi d'igualtat en la retribució per treball, no únicament iguals sinó d'igual valor, resulta actualment indiscutible.
- **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.** Aquest decret té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, conforme al previst en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, i en les previsions dels articles 17.5 i 85.2 del text refós de la

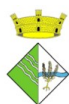
AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

Llei de l'Estatut de Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, tot això sense perjudici de les disposicions que estableixen al respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.** És necessària, efectivament, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. Aquesta exigència deriva del nostre ordenament constitucional i integra un dret genuí de les dones, però alhora és un element d'enriquiment de la mateixa societat espanyola, que ha de contribuir al desenvolupament econòmic i l'augment de l'ocupació. **Aquesta llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per a garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida, i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.** Així mateix, es preveu una especial consideració amb els casos de doble discriminació i les singulars dificultats en què es troben les dones que presenten especial vulnerabilitat, com són les que pertanyen a minories, les dones migrants i les dones amb discapacitat.
- **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, pel fet de ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com ara la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no-discriminació proclamats en la nostra Constitució. Aquests mateixos poders públics, d'acord amb el que disposa l'article 9.2 de la Constitució, tenen l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva per fer reals i efectius aquests drets, remouent els obstacles que impedeixen o en dificulten la plenitud. **Aquesta llei té per objecte, actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàlogues.**

- Destacar també, **la llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, que obliga els governs locals a elaborar un pla d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:
 1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.
 2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveguin.



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

- També, cal anomenar **l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/252/2005, de 7 de març**, mitjançant el qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres s'hi destaca:
 - Art 1.3. Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció tindran composició peritarrà.
 - Art 7.1 Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment de la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.
 - Art 7.2 Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat o en els comitès d'experts.

Normativa Europea

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el pacte europeu per a la igualtat de gènere
- Tractat de funcionament de la Unió Europea: Art. 8, 153 i 157 i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, articles 20,21 i 23
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida laboral i la vida familiar
- Directiva 200/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació
- Directiva 2004/54/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491)
- Carta europea de la Dona (COM/2010/0078 final)

Normativa Internacional

- Declaració universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948



**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**

- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització internacional del Treball, 2008
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2,6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI) de 16 de desembre de 1966
- Convenció internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993

INFORME DE DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT 2021-2024

Presentació de l'Organització

Nom i raó social: Ajuntament de Riells i Viabrea

Forma jurídica: Administració Pública

Activitat: Administració Local

Adreça: Pl. de la Vila 1, Riells i Viabrea, 17404 (Girona)

Telèfon: 972 870 752 **espai web:** riellsiviabrea.cat

Correu electrònic: joventut@riellsiviabrea.cat

Persona/àrea de contacte: Alba Rubio - Tècnica d'Igualtat

Dades de la diagnosi

Data de finalització de la diagnosi:

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: 2020 - 2024

Càrrec de la persona responsable del projecte: Alba Rubio - tècnica d'Igualtat /
Glòria Planas - Representant sindical

Perfils de persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi: Carme
Miranda - Responsable RRHH



V. DIAGNOSI

Àmbit 1: Cultura i Gestió Organitzativa

La cultura i la gestió organitzativa d'una organització són els valors que la componen. Aquella organització que inclou el valor de la igualtat és aquella on els supòsits, les normes i les preocupacions vetllen i fomenten la igualtat entre homes i dones.

Gestió Organitzativa i relacions laborals

En el conveni de col·lectiu de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Riells i Viabrea, es recull la igualtat de dones i homes de manera explícita?

Sí, en l'article 51 i 52, es recull també l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es va realitzar una revisió exhaustiva per part de la representant sindical, responsable de redactar el conveni, amb perspectiva de gènere, detallant un llenguatge inclusiu durant tot el document.

Es planteja per part de les persones entrevistades incloure el pla com un annex al conveni de treballadors i treballadores.

Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable sexe?

Sí, les dades de la plantilla es recullen desagregades en funció de la variable sexe.

En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. Es preveu la igualtat entre homes i dones?

En l'enquesta les persones que han respost consideren que si es preveu la igualtat entre homes i dones, tot i que hi ha aspectes a millorar. Les persones entrevistades consideren que en els processos de selecció és necessari un protocol de selecció que garanteixi la paritat en l'equip del procés i que reguli altres aspectes per garantir un procés amb igualtat d'oportunitats, com per exemple el llenguatge en les ofertes de treball o les comunicacions internes que utilitzen el masculí com a genèric.

Detalleu on i com s'expressa:

- En el reglament de teletreball
- En el conveni col·lectiu de treballadors i treballadores, redactat amb llenguatge inclusiu i també contempla, permisos que garanteixen una igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Estructura i Participació

Existeix una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (Comissió d'igualtat)?

A l'Ajuntament de Riells i Viabrea, a l'inici del projecte de redacció del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, es forma també una estructura destinada a treballar



perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva. Aquest òrgan és la Comissió d'Igualtat, formada per dos membres de l'equip de Govern Local, una persona responsable de RRHH, la representant sindical dels treballadors i les treballadores, el cap de la brigada municipal, el tècnic de Cultura i Festes i la tècnica de Joventut i Igualtat.

La composició és paritària i representativa de la majoria d'àrees de l'Ajuntament.

La ubicació de les trobades d'aquest òrgan és la Sala de Plens de l'Ajuntament de Riells i Viabrea o en el Centre Cultural.

Comunicació i Imatge corporativa

L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les entitats col·laboradores (proveïdors, clients, usuàries)?

L'organització actualment no informa de manera externa a entitats o empreses proveïdores, ja que fins a la redacció del pla no existia un compromís explícit en treballar la igualtat.

És necessari informar quan s'hagi aprovat el pla i s'iniciïn les accions acordades per poder treballar en la mateixa línia amb les persones col·laboradores.

Es proposa com a acció crear una infografia amb els aspectes rellevants del pla per poder informar d'una manera fàcil.

Comportaments contraris al valor de la Igualtat

Alguna vegada s'han produït dins de la comissió d'igualtat dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

No, en la comissió hi ha hagut debat però sempre consensuat i amb respecte. Tot i que diversos temes podien ser fàcilment font de conflicte s'ha treballat per la millora dins de les àrees de millora.

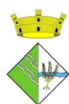
Percepció, creences i mentalitat de les persones

Creuen necessari, un Pla d'Igualtat entre homes i dones? Sí

Conclusions en l'àmbit de la Cultura i la Gestió Organitzativa

Punts forts:

- Voluntat política: Creació regidoria d'Igualtat 2019
- Creació d'una comissió d'Igualtat: 2020
- Conveni col·lectiu de personal de treballadors i treballadores redactat amb perspectiva de gènere. Impulsant millores que garanteixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

Àrees de millora:

- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'organització
- Acció incipient de la comissió d'Igualtat
- Manca un manual d'acollida que reculli l'aspecte d'igualtat
- Caldria informar a les empreses / entitats col·laboradores del posicionament de l'Ajuntament pel que fa a la Igualtat, i si escau requerir-los compliment normatiu en matèria d'igualtat

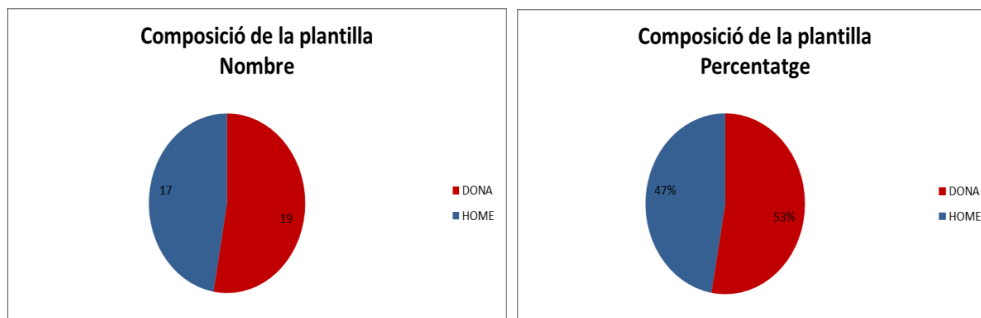
Àmbit 2: Condicions laborals

En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes haurà de revisar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar les desigualtats que existeixen.

Presència de dones i homes a l'organització

Dades totals de la plantilla: Gràfic i anàlisi de resultats

Les dades que es presenten a continuació, estan representades a partir d'un diagrama circular i la informació que se'n deriva és la representació de la plantilla distribuïda per gènere (homes i dones). En aquest cas, és visible que a l'Ajuntament de Riells i Viabrea hi ha un equilibri en la plantilla, sent un 47% ocupada per homes i un 53 % per dones, en nombres absoluts 17 homes i 19 dones.



Hi ha equilibri pel que fa a la plantilla (homes/dones)?

Sí, hi ha equilibri, amb un tant per cent lleugerament més elevat de presència de dones.

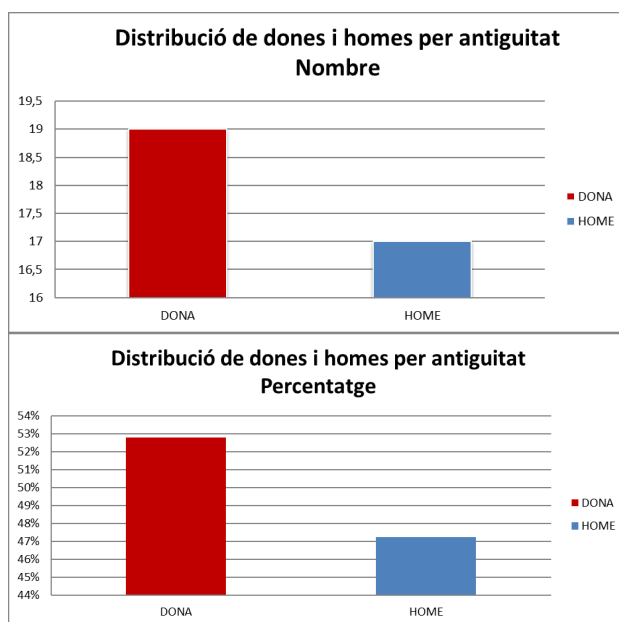
La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector? Sí.



Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat: Gràfic i anàlisi de resultats

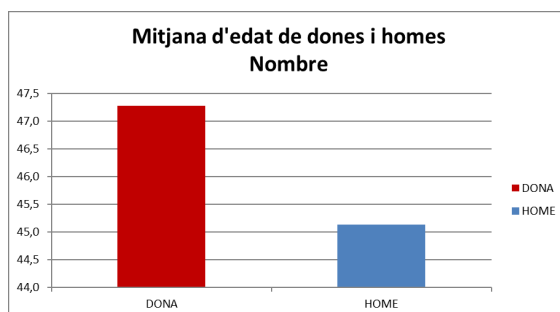
Amb relació a l'antiguitat distribuïda per gènere, els gràfics que es presenten a continuació, mostren que 13 persones s'han incorporat en els últims 5 anys a l'organització, un 36,11% de la plantilla (9 homes i 4 dones). Entre el 2000 i 2014, es van incorporar 18 persones, el 50% de la plantilla (12 dones i 6 homes) i entre el 1985 i 1998 es van incorporar 5, 13,89% de la plantilla (3 dones i 2 homes).



Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?

Sí, les dones tenen més antiguitat en general, tot i que en els últims 5 anys hi ha hagut un increment en la contractació d'homes.

Distribució de la plantilla per edat: Gràfic i anàlisi resultats

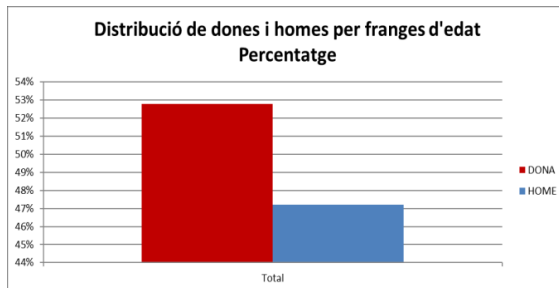


Codi Segur de Verificació: 87a3510b-17e7-482c-b3e4-71a12661a4bd
 Origen: Administració
 Identificador documento original: ES_L01081000_2021_12523688
 Data d'impressió: 13/07/2021 15:19:08
 Pàgina 17 de 61

SIGNATURES
 1.- ALBA MARIA RUBIO PEREZ (SIG), 02/06/2021 19:09

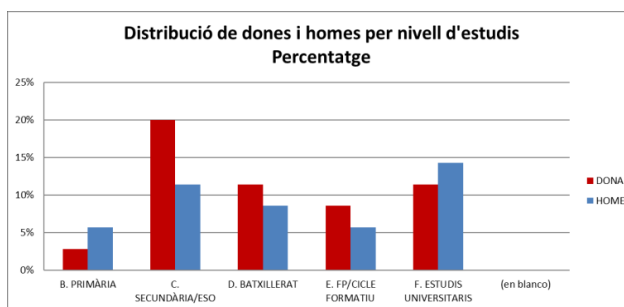
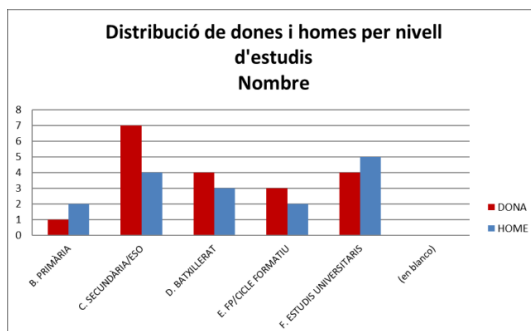


**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**



En l'anterior diagrama de barres es representa la mitjana d'edat distribuïda per gènere. La majoria de persones de la plantilla, el 50% de la plantilla tenen més de 50 anys (9 dones i 9 homes), el 25% de la plantilla te entre 40 i 50 anys (6 dones i 3 homes) i el 22,22 % restant tenen entre 20 i 40 anys (4 dones i 4 homes). Observem que l'única diferència que s'observa entre homes i dones en les franges d'edat, és a la franja de 40 i 50, sent més dones que homes.

Distribució de la plantilla per estudis finalitzats: Gràfic i anàlisi resultats



El diagrama de barres que es presenta en les imatges anteriors, representa el nivell d'estudis distribuït per gènere. Com es pot veure s'observen algunes diferències com: és més elevat el nombre de dones amb estudis de secundària, batxillerat i FP o cicle formatiu, en canvi els homes despunten en estudis primaris i universitaris.



El nivell general de formació de les persones que treballen a l'Ajuntament de Riells i Viabrea, són els estudis de secundària (ESO), amb un 30,56 %. El 25% té estudis universitaris, el Batxillerat ocupa un 16,67 %, La formació professional ocupa un 13,89%, i l'11,11 % ocupa la franja d'estudis primaris.

Hi ha diferències entre homes i dones pel que fa al nivell de formació? Sí

Quines?

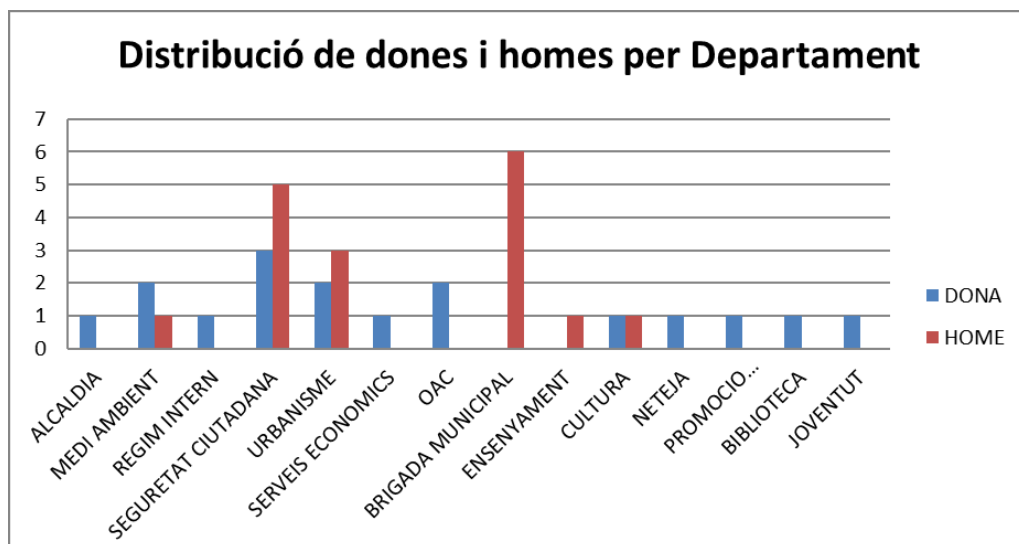
Un tant per cent més elevat de dones es concentra en els estudis secundaris (d'11 persones, 7 són dones i 4 homes) batxillerat (de 7 persones, 4 són dones i 3 són homes) i cicles formatius (de 5 persones, 3 dones i 2 homes), en canvi, són més homes els que tenen formació primària (de 4 persones, 3 són homes i 1 una dona), i formació universitària (d'11 persones, 5 homes i 4 dones).

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals: Gràfic i anàlisi de resultats

Amb relació al departament o àrea funcional de la plantilla, hi ha una gran varietat de categories laborals. Com es pot veure, uns dels departaments en què hi ha més presència d'homes és en Seguretat Ciutadana, Ensenyament i en Brigada Municipal (en concret, en aquesta àrea només hi ha presència d'homes). En el cas d'ensenyament, la figura de conserge està ocupada per un home, en aquest cas on només s'ofereix una vacant és impossible aconseguir la paritat.

Pel que fa a Alcaldia, Règim Intern, Serveis Econòmics, Neteja, Promoció Econòmica, Biblioteca i Joventut, només hi ha presència de dones.

En el cas d'Urbanisme i Cultura, hi ha equilibri.





Hi ha algun departament amb un percentatge important de dones/homes? Sí.

Quins? Quina explicació hi trobeu? En el cas de la Brigada Municipal, és l'àmbit més destacat. De 6 persones contractades totes són homes.

En altres àmbits com OAC, únicament hi ha presència de dones.

En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?

Equips directius: L'equip de govern està format per quatre homes i tres dones. El càrrec de cap de brigada està ocupat per un home, en contraposició al cap de l'equip de vigilants que és un càrrec ocupat per una dona.

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals? No, homes i dones es concentren de manera diferenciada agrupats segons l'àrea o departament.

Es concentren les dones o els homes en determinats grups? Sí

En quins? Quina Explicació hi trobeu?

Els resultats d'aquesta diagnosi, mostren els següents desequilibris:

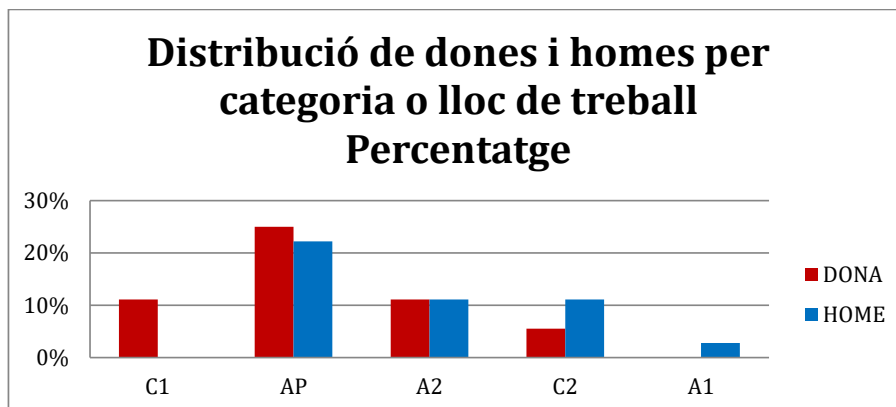
- Les àrees de Brigada Municipal i el cos de vigilants municipals són departaments ocupats majoritàriament per homes. S'arriba a la conclusió que les tasques desenvolupades en ambdós departaments són tasques físiques que impliquen treballs més forçosos i arriscats, treballs tradicionalment realitzats per homes. Aquest factor tradicional i cultural pot derivar en què hi hagi aquesta representació d'homes més elevada en aquestes dues àrees.
- Les tasques de neteja, d'atenció a la ciutadania (OAC), Recursos humans, Comptabilitat i administració, estan desenvolupades únicament per dones.

L'explicació a aquestes desigualtats poden relacionar-se amb factors històrics i culturals del repartiment de tasques entre homes i dones.

En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes en determinats grups, l'entitat porta a terme accions o mesures per corregir-ho? No



Distribució de la plantilla per lloc de treball: Gràfic i resultats



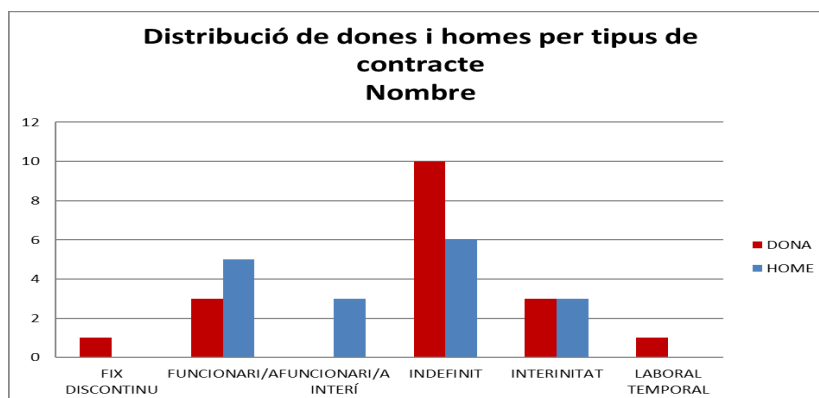
La majoria del personal de la plantilla està distribuïda entre les categories AP i C1. En ambdós casos hi ha més dones que homes. En el cas de la categoria AP, la majoria són administratives i vigilants municipals. En el cas de C1, les persones que formen part d'aquesta categoria son personal administratiu i l'ocupen únicament dones.

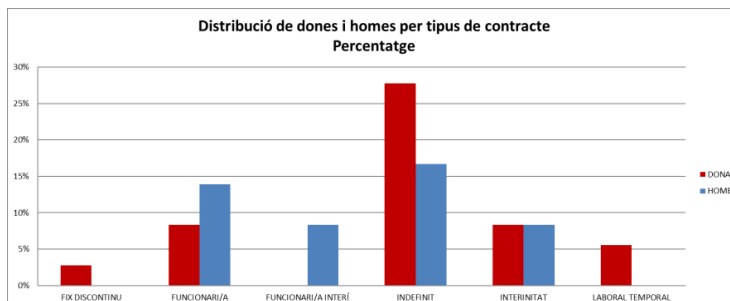
En contraposició a la categoria A1 i C2 on la presència d'homes és més elevada.

Trobem l'equilibri de representació en la categoria A2.

Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte: Gràfic i anàlisi de dades





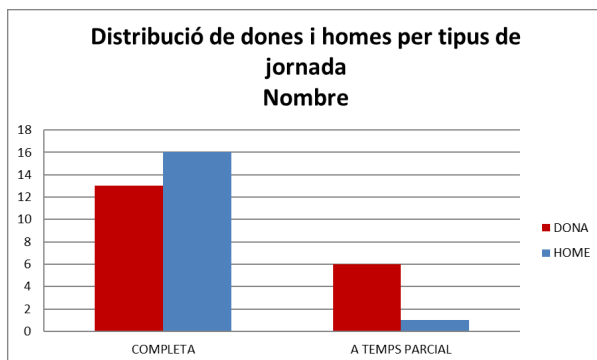
L'administració pública estableix a cada lloc de treball una categoria. En el cas de l'Ajuntament de Riells i Viabrea, es pot veure com hi ha 6 tipus de contractes: Fix discontinu, Funcionari, Interí, Laboral Indefinit, Interinitat i Laboral temporal.

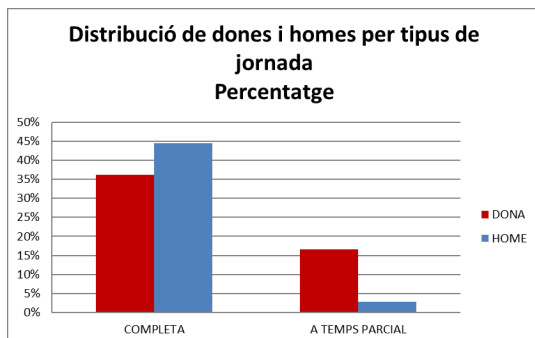
La majoria de persones es troben en la categoria d'índefinit ocupant un 44,4 %, on hi ha més dones (10) que homes (6). El següent tipus de contracte que trobem és el de funcionariat amb un 30,56 %, on hi trobem més presència d'homes (8) que de dones (3), seguit pel d'interinitat amb un 16,67 % on hi ha equilibri, 3 homes i 3 dones. Pel que fa al fix discontinu, amb un 2,78 % trobem una dona i al laboral temporal 5,56 %, són els menys freqüents i només hi trobem dones (2).

Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contractes? Sí, hi ha diferència en el tipus de contracte segons el gènere.

Tipologia jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada: Gràfic i anàlisi de resultats





La majoria de persones de la plantilla, un 88,89% treballen en jornada completa, mentre que només un 11,11% treballa en jornada parcial.

Hi ha diferència entre homes i dones segons el tipus de jornada laboral?

Sí, les dones es concentren més en el tipus de jornada parcial al contrari que els homes que tenen més representació en la jornada completa.

Quines, quina explicació hi trobeu? Les dones tenen més presència en el tipus de jornada a temps parcial. Pensem que també pot esdevenir per raons culturals, tradicionalment s'ha lligat la criança com a tasca exclusiva per les dones i actualment aquesta tendència encara té molta prevalença. La jornada parcial facilita l'adaptació dels horaris i la conciliació a la rutina de les persones dependents, que normalment són cuidades per dones.

Si s'observen diferències, responen a necessitats de conciliació? No en tots els casos.

Conclusions de l'àmbit de les condicions laborals:

Punts forts:

- En general a la plantilla hi ha equilibri en representació de dones i homes
- La mitjana d'edat és equilibrada (un 46,64 en total, un 48,30 les dones i un 45,47 els homes)
- Les condicions laborals són igualitàries

Àrees a millorar:

- Realitzar un registre de les causes de les diferències de jornada entre homes i dones
- Equilibrar la tipologia de contractes.

Àmbit 3. Accés a l'Organització

La presència de les dones al mercat laboral és inferior a la presència dels homes. Així, malgrat que els nivells educatius entre homes i dones són similars, l'accés al treball



remunerat és desigual. Cal doncs, que les organitzacions empresarials, sobretot les administracions públiques que juguen un paper exemplar en aquests àmbits, vetllin pels processos de selecció sense desigualtats de gènere, siguin intencionades o no.

Analitzeu les dades segregades per sexe:

Creuen (les persones que han respost l'enquesta) que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció? Sí.

Dones i homes tenen una percepció diferent? No

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

S'inclou la igualtat d'homes i dones com un dels objectius dels processos de selecció? No, específicament no.

Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? Sí, la relació de llocs de treballs.

En aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? Sí

Disposeu protocol de selecció? No

A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? No

Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta:

En les comunicacions de manera general es fa servir el masculí genèric, però ja s'està començant a incloure la perspectiva de gènere i es treballa per una comunicació més inclusiva.

Un bon exemple és el conveni de treballadors i treballadores signat l'any 2019, que està redactat utilitzant llenguatge inclusiu.

Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

Les persones que s'encarreguen dels processos de selecció s'han format en igualtat entre dones i homes? No

Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Sí

Especifiqueu les proves que es realitzen: Depèn de la plaça a la qual es vulgui accedir, hi ha proves diferents: Compliment de requisits exigits, concurs de mèrits, entrevista, prova d'accés, etc. En la convocatòria s'exposa detalladament el procés de selecció. Únicament s'observen diferències pel que fa a les proves físiques i psicotècniques a les places de l'equip de vigilants municipals.

En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? No

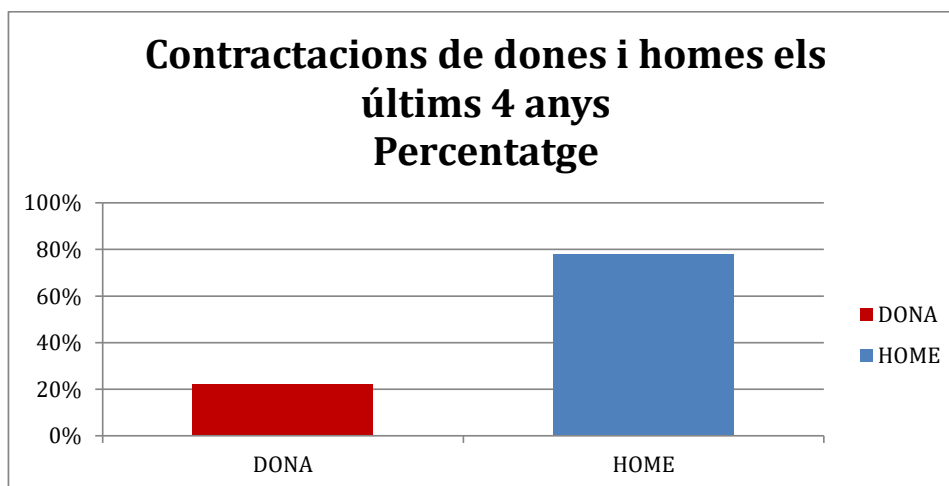
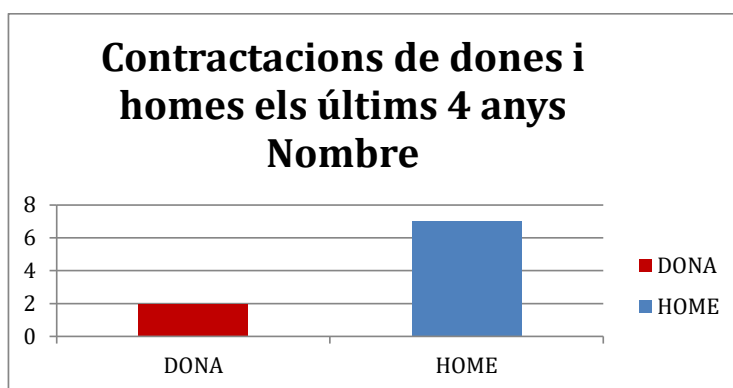


En els processos selectius, es té en compte el gènere de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? No

Es potencia la incorporació de l'altre gènere en aquells llocs en què és subrepresentat? No

Contractacions produïdes els últims anys

Adjunteu gràfic i analitzeu resultats



Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?, en cas negatiu, quina explicació trobeu?

No, s'han contractat en els últims quatre anys a 9 persones, 7 de les quals són homes i només dues són dones. De totes les contractacions un 77,78 % han estat homes i un 22,22% han estat dones.



Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?

En aquest cas sí, s'ha equilibrat la plantilla, ja que abans hi havia més dones contractades que homes.

Conclusions en l'àmbit d'accés a l'organització

Punts forts:

- Els processos de selecció de personal estan compost de manera paritària

Àrees a millorar

- Explicitar la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal
- Millorar l'ús d'un llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòries d'ocupació, així com a tots els formularis o documentació expedida per l'Ajuntament.
- Afavorir la formació en igualtat a les persones que formen part de processos de selecció
- Elaborar un protocol que vetlli per uns processos de selecció de personal igualitaris
- Incorporar en els departaments on hi ha subrepresentació d'un gènere, l'altre gènere que no hi és representat.

Àmbit 4. Formació interna i/o continua

La formació de treballadors i treballadores millora les competències de l'organització implicant una major capacitat per afrontar nous reptes. Cal tenir en compte que la formació pugui respondre a les necessitats d'homes i dones, i no discrimini de manera directa o indirecta a determinats sectors del personal. Així, la planificació de la formació incorporarà la perspectiva de gènere per assegurar-ne un accés equitatiu.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Creuen les persones que han fet l'entrevista, que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació? Sí

Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme? No

Com s'inclou la igualtat en la formació interna i/o contínua

Es té compte la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa? No

Com la gestió de la formació interna/continua vetlla per la igualtat d'oportunitats

Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització:
Amb comunicacions internes a través de correus electrònics al personal. Normalment es



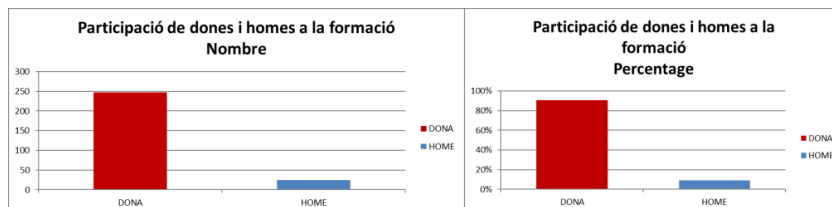
la mateixa persona que consideri la necessitat de realitzar una formació, que ho sol·licita a la regidoria. D'altres vegades, també és d'interès de l'àrea que es formi una persona en concret o diverses, en una temàtica específica.

Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, quin és el procés i quins són els canals de comunicació: A través de les comunicacions internes per correu electrònic, tot i que no està regulat i no es fa d'una manera sistemàtica.

S'adopten mesures per garantir que les dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? No

Participació global de dones i homes en la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu



Hi ha un registre de les formacions realitzades pel personal? No

Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?

En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? No, Tot i que les dades recollides no ens donen informació real, perquè hi ha moltes persones de les quals no tenim una informació exacta respecte a les hores de formació realitzades.

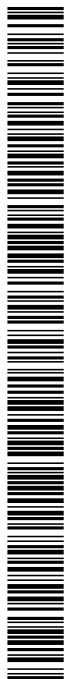
Impartir formació específica en igualtat de dones i homes

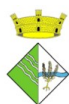
s'ha impartit formació específica en matèria d'igualtat? Sí, en el cas de la tècnica d'igualtat ha cursat el programa tres voltes, formació enfocada a crear projectes amb perspectiva de gènere. També ha cursat el taller formatiu de Dipsalut, com acompanyar a les persones joves en la seva sexualitat, treballat des d'una perspectiva de gènere. S'ha realitzat també amb la cooperativa Cúrcuma, formació per atendre situacions de violències sexuals o per raó de sexe en espais d'oci. Aquesta formació ha estat cursada per personal tècnic, personal administratiu, regidors/es i algunes persones que formen part de l'equip de vigilants locals.

Conclusions de l'àmbit de formació interna i/o continua

Punts forts:

- S'informa a la plantilla de les formacions però no de manera sistemàtica
- Es permeten les formacions sempre que no afecti el servei, tot i que no queda especificat.
- S'ha impartit formació amb relació a actuacions per prevenir les violències masclistes en espais d'oci.





**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**

- S'ha participat en la presentació del protocol preventiu i d'actuació davant de violències masclistes i LGTBIfòbiques en els espais d'oci. Del Consell Comarcal de la Selva
- La tècnica d'Igualtat ha participat en la formació Tres Voltes de la Direcció General de Joventut del Departament de Treball i Afers Socials i famílies. Formació d'assessorament juvenil en clau de gènere i el Taller de Dipsalut: Com acompanyar a persones joves amb la seva sexualitat.
- S'han realitzat accions formatives en clau de gènere a la comissió d'Igualtat

Àrees a millorar:

- Cal dur un registre de les formacions realitzades pel personal (detallant la participació d'homes i dones)
- Incloure la igualtat de dones i homes com a objectiu clau en la formació interna i/o continua
- Tenir en compte la perspectiva de gènere (tant si és una persona formadora externa o interna)
- Definir el procés de detecció de necessitats de formació
- Definir el procés de comunicació de formacions
- Garantir que tota l'oferta formativa arribi a tota la plantilla
- Garantir mateixes oportunitats a homes i dones per a poder accedir a la formació.

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional fa referència a la possibilitat d'accedir a càrrecs de lideratge i responsabilitat i avançar professionalment en una mateixa organització.

A dia d'avui múltiples barreres potenciades per estereotips o prejudicis respecte les capacitats de les dones encara limiten les seves possibilitats d'accedir a aquests càrrecs, i també algunes altres relacionades amb les condicions de treball, com ara els horaris de treball. Eliminar la segregació vertical és imprescindible per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional? Sí

Com s'inclou la igualtat d'oportunitat a la promoció i/o el desenvolupament professional

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? No, tot i que a partir de la creació de la comissió d'igualtat conjuntament amb la decisió de la redacció del Pla Intern d'Igualtat, s'ha valorat i es treballarà per aconseguir aquest objectiu.

Com la gestió de la promoció i/o desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats



Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors? Amb la transversalitat de les àrees. Diferents persones són responsables de diverses àrees. També és té en compte l'opinió de la persona supervisora i el funcionament dels equips de treball.

Es garanteix que els criteris emprats en els processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? No

Quins són els criteris? No hi ha criteris definits perquè no s'ha donat l'oportunitat dins de l'administració de fer promoció interna. Tot i que s'està treballant en la relació de llocs de treball (iniciada al 2019).

Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Sí

Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? No

Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? No, tot i que és un punt que s'està treballant a la relació de llocs de treball.

S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? No

Conclusions en l'àmbit de la promoció i el desenvolupament professional

Punts forts

- Existència d'un conveni col·lectiu de treballadores i treballadors
- Relació de llocs de treball

Àrees a millorar

- Crear mecanismes per fomentar la participació de persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat
- Establir criteris definits per la promoció interna.

Àmbit 6. Retribució

El sou mitjà de les dones és inferior al sou mitjà dels homes. Aquest fenomen es dona a tots els països, per a tots els nivells d'educació, per a tots els grups d'edat i ocupació. La discriminació de determinats grups professionals feminitzats, les jornades parcials o les diferències en l'atorgament de complements salarials són els factors principals que contribueixen a generar aquestes desigualtats de remuneració. Cal que les empreses treballin per evitar que aquesta desigualtat es produeixin en el seu si.

Analitzeu les dades segregades per sexe



Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que a l'entitat una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball cobren el mateix? Sí

Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere? S'està treballant en la RLT i s'incorporarà com a objectiu principal la revisió amb perspectiva de gènere, arran de la redacció d'aquest pla.

Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí

En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització.

Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? Les retribucions s'agafen dels pressupostos generals de l'estat, que es publiquen cada any.

Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? Sí, normalment els augments salarials venen donats per l'Estat cada any i són els que s'apliquen al conjunt dels treballadors i treballadores.

Es retribueixen incentius/variables? Sí. Per exemple amb la situació de pandèmia s'han retribuit incentius a treballadors i treballadores que han estat més exposats/es.

Com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? Es valora cada cas de manera concreta.

A la vostra entitat hi ha beneficis socials?

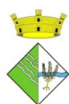
(Detalleu quins i els col·lectius que els perceben. Ex: Flexibilitat horària entrada i sortida, facilitat per fer vacances, teletreball, reducció de jornada, excedències...)

- Flexibilitat horària entrades i sortides
- Flexibilitat vacances sempre que no afecti el servei
- Reducció de jornada laboral
- Teletreball
- Excedències
- Permisos per lactància, tenen una hora al dia per sortir a atendre el/la filla o bé que es poden compactar aquestes hores i agafar-les en jornades senceres, sempre cobrant el 100% de les retribucions.

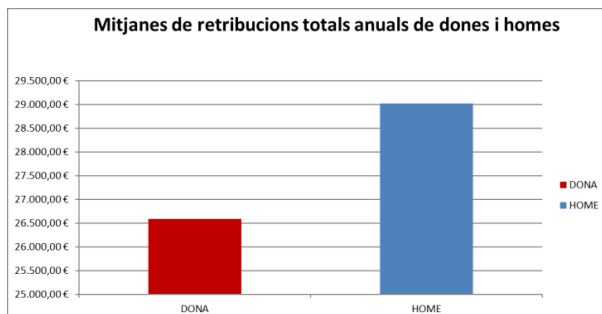
Tenim registre per dir quins són els col·lectius que el perceben? No

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu gràfic de full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu-ne les dades



**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?

Sí, s'observa una bretxa salarial del 8,38 %. Tot i que hem de tenir en compte que l'Administració Pública té un sistema de càlcul salarial molt concret, en què el salari depèn de la categoria laboral. Així doncs, un A2 tindrà la seva base salarial corresponent, sense que hi hagi cap diferència entre gèneres. També cal destacar els complements d'antiguitat o d'altres tipus. Així doncs en aquest sentit no hi ha bretxa salarial. **Però els llocs de treball millors retribuïts estan ocupats per homes.**

Dones i homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials? Sí

Conclusions en l'àmbit de la retribució

Punts forts

- Conveni col·lectiu
- Relació llocs de treball

Àrees a millorar:

- Fer pública la política de retribució: Complementos voluntaris, complementos obligatoris, variables, hores extres (%dones i %homes i grup professional)
- Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús (disgregat per sexes) per poder valorar-ho amb detall

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Cada cop més, es demana comptabilitzar el temps de treball al mercat laboral amb els altres temps de la vida quotidiana. És una demanda majoritàriament femenina, ja que les dades posen en manifest que les tasques de la llar segueixen sent assumides majoritàriament per dones, fet que afecta directament a les seves trajectòries laborals. Cal destacar que des de les empreses i organitzacions, cada vegada més, ofereixen mesures per conciliar els temps de treball productiu i el familiar o personal alhora. Tot i que s'ha de seguir treballant perquè tant homes com dones es facin corresponsables de tots els treballs.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals



Creuen, les persones que han realitzat l'entrevista, que a l'entitat afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral? Sí, en general troben equilibri.

Si dones i homes fan un ús diferenciat, a què creuen que és atribuïble?

Actualment, únicament tres persones fan servir el permís de reducció de jornada. Dues són dones i un, home. Per tant creuen que hi ha bastant equitat a l'hora de conciliar, tot i que s'assumeix que els permisos laborals com dies d'assumpte propis, visites mèdiques o tutories, les dones els fan servir més que els homes, i es atribuïble a una distribució de les tasques de cura desigual entre homes i dones.

Quines mesures creuen que es poden aplicar? Les mesures que ja s'estan fent servir actualment com la flexibilitat horària o el teletreball (o altres mesures que estan recollides al conveni).

Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Disposa, l'organització, de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí

Detalleu les mesures:

- Teletreball
- Reducció de jornada
- Excedència
- Permisos per cura de menors a càrrec o persones dependents.

L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones amb situació de dependència) de treballadors i treballadores? Sí, si és necessari rebre una mesura que faciliti l'equilibri de les tasques laborals d'aquesta persona amb una situació d'excepcionalitat en la seva vida personal.

Com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? La persona responsable de RRHH recull aquesta informació amb el consentiment del personal.

Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Sí

Com es donen a conèixer les mesures? A través de la presentació del conveni que es va realitzar al passat 2019.

Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No

Es potencia l'ús de les mesures de conciliació des del col·lectiu masculí? No

Com es potencia aquest ús? Les mesures són les mateixes per dones que per homes.

El personal directiu ha fet ús alguna vegada de les mesures? No

Fan un ús equitatiu, dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Sí



En cas que no en faci el mateix ús, quines creieu que en són les causes? En cas que hi hagi diferències, suposen dificultats d'acceptació de les dones als equips de treball? Aquestes diferències afecten les possibilitats de promoció? En general es fa ús equitatiu, però és cert que la balança s'inclina cap a les dones, ja que socialment i culturalment encara s'assumeix que el paper de cura i de conciliació recau en la dona. No hi ha dificultat perquè una dona pugui formar equips de treball. En cap cas afecta la promoció, ja que no s'han iniciat processos de promoció interna en l'Ajuntament.

Conclusions en l'àmbit del temps de treball i la corresponsabilitat

Punts forts

- Conveni inclusiu i adaptatiu en mesures de conciliació
- Organització petita, això facilita que es conegui la situació personal de cada treballador i es pugui reconèixer les necessitats de cadascú.

Àrees a millorar

- Registre d'ús de mesures de conciliació disgregat per sexe- gènere.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

La comunicació és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació que invisibilitza a les dones o que transmet estereotips de gènere és sexista i androcentrista i contribueix a perpetuar les desigualtats d'oportunitats entre homes i dones.

L'administració, com a exemple d'altres organitzacions, cal que treballi cap a una comunicació i sobretot un llenguatge inclusiu, allunyat de perpetuar estereotips o rols de gènere. Una comunicació inclusiva ha de transmetre una representació igualitària entre homes i dones.

Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals

Com valoren les persones que han fet l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista? Les persones que han respost l'entrevista indiquen que és necessari la creació d'un protocol i d'un manual per afavorir l'ús de la comunicació inclusiva, assertiva i no sexista, tan internament com externament.

Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista dins de l'organització

L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? No.

Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? No

Conclusions de l'àmbit de la comunicació no sexista



Punts forts

- S'ha comptat amb una professional durant una de les sessions de la Comissió d'igualtat per treballar la comunicació inclusiva, assertiva i no sexista.
- El departament de comunicació està sensibilitzat amb una comunicació inclusiva i es treballa des de la perspectiva de gènere.

Àrees a millorar

- Manca protocol de comunicació no sexista
- Oferir més formació en aquest tema a totes les àrees de l'Ajuntament, fent èmfasi a RRHH.
- Actualitzar formularis i altra documentació tant interna com externa.

Àmbit 9. Salut Laboral

La prevenció de riscos laborals ha de ser considerada igualitària per a homes i dones. Partint de la premissa que el mercat laboral està segregat i que homes i dones no hi desenvolupen les mateixes tasques, els riscos laborals d'uns i altres són diferents, i s'ha de tenir en compte. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals implica reconèixer aquesta diversitat de circumstàncies i és clau per evitar riscos i desigualtats en tots els àmbits.

Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

Disposa, l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? No

Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? No

Protecció de la maternitat i el període de lactància

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Sí

Quins són aquests llocs o activitats? Cos de vigilants municipals

Es tenen en compte mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? No

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? No

Conclusions de l'àmbit de la salut laboral

Punts forts



- Formació en riscos laborals per a tota la plantilla

Àrees a millorar

- Manca un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Cal realitzar i registrar les formacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere (i registrar la participació disgregada per sexe)
- Registrar accidents de treball, baixes per accidents laborals, malalties professionals, dies de baixa, valora les diferències si n'hi ha entre homes i dones.

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació recollides al Codi Penal. La Llei 5/2008, esmentada al marc legal, pel dret de les dones a erradicar la violència masclista els emmarca dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la Llei 3/2007 del 22 de març, també detallada en el marc legal, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin aquests fenòmens i, també arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte.

Anàlisi de les respostes de les entrevistes personals

Creuen, les persones entrevistades, que és necessari treballar per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe? Sí

Creuen, les persones entrevistades, que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement? No, o no en tenen coneixement, tot i que indiquen que hi ha hagut actituds que han sobrepassat els límits laborals.

Adopció de mesures per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? No

Hi ha un equip destinar (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? No

Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? No



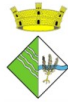
Conclusions en l'àmbit de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Punts forts

- Adhesió al protocol de prevenció i actuació davant de violències masclistes LGTBIfòbiques del Consell Comarcal
- Formació per part d'una empresa que treballa des de la perspectiva de gènere, envers a la prevenció i actuació de violències en l'oci nocturn
- Creació de la comissió d'igualtat
- Posar com a accions del pla, la creació d'un protocol intern davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Àrees a millorar

- Formació a tota la plantilla amb relació a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Detecció de necessitats envers aquest tema de tota la plantilla
- Incloure el protocol al manual d'acollida
- Decidir espais i equip de referència per a realitzar les atencions en situacions d'assetjament
- Dur un registre de les actuacions
- Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament i a entitats vinculades.



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

VI. PLA D'ACCIÓ

Objectius generals

1. Eliminar desequilibris i les desigualtats que puguin existir en referència a les oportunitats entre homes i dones (incloent-hi aquí les persones que no s'identifiquen dins del binarisme). És a dir, oferir les mateixes oportunitats a homes i dones i/o persones d'un altre gènere.
2. Introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits, àrees o regidories de l'Ajuntament de Riells i Viabrea.
3. Sensibilitzar i formar a tota la plantilla en qüestions d'igualtat.

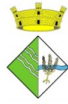
Àmbit 1. Cultura i Gestió organitzativa

Dins d'aquest àmbit analitzarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'organització.

Punts forts	Àrees de Millora
<p>Voluntat política: Creació regidoria d'Igualtat 2019 Creació d'una comissió d'Igualtat: 2020 Conveni col·lectiu de personal treballadors i treballadores redactat amb perspectiva de gènere. Impulsant millores que garanteixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p>	<p>Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'organització Acció incipient de la comissió d'Igualtat Manca un manual d'acollida que reculli l'aspecte d'igualtat Caldria informar a les empreses/ entitats col·laboradores del posicionament de l'Ajuntament pel que fa la Igualtat, i si escau requerir-los compliment normatiu en matèria d'igualtat</p>

Objectius específics

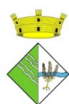
- Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes
- Fomentar el valor de la igualtat entre totes les persones internes i externes (vinculades) a l'Ajuntament de Riells i Viabrea
- Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

Acció 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objectiu específic	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes - Fomentar el valor de la igualtat entre totes les persones internes i externes (vinculades) a l'Ajuntament de Riells i Viabrea
Nom de l'acció	Redacció i posada en marxa del Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> • Dotació pressupostària per al pla • Seguiment mensual de la comissió d'Igualtat per treballar les accions que despenguen d'aquest pla i elaborar-ne de noves si escau a través • Elaboració d'una gràfica del pla per fer-ne difusió i entregar a totes les persones vinculades a l'Ajuntament (en format digital o físic) • Publicar en el portal de transparència el pla oficial • Jornada informativa a tota la plantilla (intervenció d'una persona experta en la matèria)
Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	setembre 2020
Data de fi	setembre 2024
Canals de comunicació i difusió	Publicació de les accions a un espai al web de l'Ajuntament destinat a la comissió d'Igualtat
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe d'avaluació anual de les accions Memòria de la jornada informativa a tota la plantilla de presentació del pla Registre d'empreses/entitats vinculades a l'ajuntament a les que s'ha fet arribar el pla
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Espai al Centre Cultural
Comentaris / observacions	



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

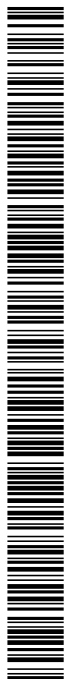
Acció 2

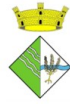
Objectiu específic	Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Ajuntament (projectes, activitats, accions, etc.)
Descripció de les actuacions	Diagnosi: Elaborar llistat de projectes, programes i/o accions revisables, per tal de revisar la mirada. Elaborar una proposta per incorporar la perspectiva de gènere Aprovar i Implementar la proposta
Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	abril 2022
Data de fi	desembre 2024
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de resultats de la diagnosi Proposta incorporació perspectiva de gènere en els àmbits analitzats
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Personal RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 2. Condicions Laborals

Per tal de respectar l'equitat o d'aprofitar el talent i les competències de les persones sense que s'estableixi una diferència discriminatòria per sexe o gènere, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que puguin garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

Punts forts	Àrees de Millora
En general a la plantilla hi ha equilibri en representació de dones i homes	Realitzar un registre de les causes de les diferències de jornada entre homes i dones Equilibrar la tipologia de contractes.





**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**

La mitjana d'edat és equilibrada (un 46,64 en total, un 48,30 les dones i un 45,47 els homes)
Les condicions laborals són igualitàries

Objectius específics

- Garantir que els processos de selecció tinguin en compte el principi d'igualtat

Acció 1: CONDICIONS LABORALS

Objectiu específic	Garantir que els processos de selecció tinguin en compte el principi d'igualtat
Nom de l'acció	Elaborar un protocol per als processos de selecció de personal, treballat des de la perspectiva de gènere, que sigui inclusiu i no discriminatori
Descripció de les actuacions	Revisió del procés de selecció Elaborar proposta d'un nou protocol implantació del nou protocol avaluació del nou protocol
Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	abril 2022
Data de fi	desembre 2024
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de la revisió del procés de selecció actual Elaboració de la nova proposta seguiment i avaluació de la nova proposta
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Personal RRHH
Comentaris / observacions	



Àmbit 3. Accés a l'Organització

La participació femenina dins del mercat laboral encara es troba allunyada de la masculina. És afavorida per la perpetuació d'estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones al mercat laboral.

El procés de selecció del personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per cada tasca professional, garantint que el gènere no condicioni l'elecció.

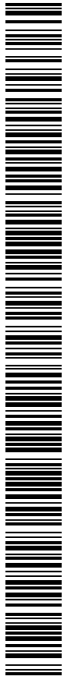
Punts forts	Àrees de Millora
L'equip que participa en els processos de selecció, està compost de manera paritària	<p>Explicitar la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal</p> <p>Millorar l'ús d'un llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòries d'ocupació, així com a tots els formularis o documentació expedida per l'Ajuntament.</p> <p>Exigir empreses externes amb relació/vinculació amb l'Ajuntament, que vetllin pel principi d'igualtat</p> <p>Afavorir la formació en igualtat a les persones que formen part de processos de selecció</p> <p>Elaborar un protocol que vetlli per uns processos de selecció de personal igualitaris</p>

Objectius específics

- Promoure la formació en matèria d'Igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció.
- Tenir en compte que les empreses a les quals l'Ajuntament contracta algun servei, treballin des d'una perspectiva inclusiva i diversa.

Acció 1: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objectiu específic	Promoure la formació en matèria d'Igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció.
Nom de l'acció	Elaborar un programa de formació que tingui en compte la perspectiva de gènere, enfocat a aquelles persones que formen part dels processos selectius
Descripció de les actuacions	<p>Establir proposta formativa orientada als processos de selecció</p> <p>Donar accés a aquesta formació a les persones que en formen part</p>

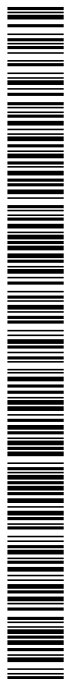




Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	setembre 2021
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Registre de les persones que han estat formades amb perspectiva de gènere involucrades en els processos selectius
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Personal RRHH
Comentaris / observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Tenir en compte que les empreses a les que l'Ajuntament contracta algun servei, treballin des d'una perspectiva inclusiva i diversa.
Nom de l'acció	Elaborar un document marc que indiqui el compromís amb la igualtat de l'Ajuntament de Riells, per informar a empreses i/o entitats que tinguin vinculació amb l'administració
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Organitzar accions de sensibilització periòdiques per a les empreses i entitats col·laboradores - Implementar mecanismes perquè les empreses i entitats col·laboradores vetllin per la igualtat entre dones i homes en les seves organitzacions, per exemple: <ul style="list-style-type: none"> • En les licitacions establir com a mèrit o requisit que una empresa que no està obligada tingui un Pla d'Igualtat • En les línies de subvencions establir com a mèrit que una entitat desenvolupi projectes amb perspectiva de gènere.
Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	setembre 2021
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament





Indicadors de seguiments i avaluació	Registre de les empreses / entitats que han signat el full de compromís Registre de les persones representants d'aquestes organitzacions assistents a la reunió
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Personal RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 4. Formació Interna i/o continua

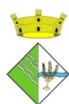
La formació és una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari planificar, organitzar i desenvolupar de la formació interna i continua s'incorpori la perspectiva de gènere.

L'organització ha de tenir en compte les necessitats formatives de la plantilla.

Punts forts	Àrees de Millora
<p>S'ha impartit formació amb relació a actuacions per prevenir les violències masclistes en espais d'oci. S'ha participat en la presentació del protocol preventiu i d'actuació davant de violències masclistes i LGTBIfòbiques en els espais d'oci. Del Consell Comarcal de la Selva</p> <p>La tècnica d'Igualtat ha participat en la formació Tres Voltes de la Direcció General de Joventut del Departament de Treball i Afers Socials i famílies. Formació d'assessorament juvenil en clau de gènere S'han realitzat accions formatives en clau de gènere a la comissió d'Igualtat</p>	<p>Cal dur un registre de les formacions realitzades pel personal? (detallant participació homes i dones) Incloure la igualtat de dones i homes com a objectiu clau en la formació interna i/o continua Tenir en compte la perspectiva de gènere (tant si es una persona formadora externa o interna) Definir el procés de detecció de necessitats de formació? Garantir que tota la oferta formativa arribi a tota la plantilla Garantir mateixes oportunitats a homes i dones per a poder accedir a la formació.</p>

Objectius específics

- Formar a la plantilla de l'Ajuntament en temes d'igualtat: Llenguatge inclusiu, atenció a la diversitat, etc.
- Garantir que tota l'oferta formativa interna inclogui la perspectiva de gènere



AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

Acció 1: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Objectiu específic	Formar a la plantilla de l'Ajuntament en temes d'igualtat: Llenguatge inclusiu, atenció a la diversitat, etc.
Nom de l'acció	Formació en matèria d'igualtat a la plantilla de l'Ajuntament
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una diagnosi de necessitats formativa en temes d'igualtat - Elaborar proposta de formació tenint en compte les necessitats recollides envers la temàtica. - donar accés a treballadors i treballadores de totes les àrees
Responsable	Àrea d'Igualtat
Data d'inici	setembre 2021
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Detecció de necessitats Pla anual de formació Recull d'empreses formadores Valoració de les persones formades
Recursos humans, materials i econòmics	Regidora d'Igualtat i Tècnica d'Igualtat. Personal RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 5: Promoció i desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent un tema pendent pel que fa a l'àmbit laboral. Els prejudicis i estereotips relacionats amb les dones segueixen vinculats a professions on l'objectiu és la cura dels altres. El lideratge segueix vinculat als homes. Tot això respon al concepte de "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones a posicions de poder i responsabilitat a les organitzacions. És per això, necessari incorporar la perspectiva de gènere als processos de promoció i desenvolupament professional.





Punts forts	Àrees de Millora
Existència d'un conveni col·lectiu de treballadores i treballadors Relació de llocs de treball	Crear mecanismes per fomentar la participació de persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat Establir criteris definits per la promoció interna.

Objectius específics

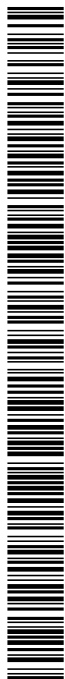
- Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional

Acció 1

Objectiu específic	Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional
Nom de l'acció	Promoció per la igualtat
Descripció de les actuacions	Crear mecanismes i mesures per tal de fomentar la presència del gènere menys representat davant els processos de promoció en llocs de responsabilitat.
Responsable	Àrea de RRHH
Data d'inici	Gener 2023
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de RRHH
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat i departament de RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 6: Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema que es dona continuadament en l'àmbit universal, molt lligat al desenvolupament professional, on ens trobàvem la definició de sostre de vidre. En aquest àmbit ens trobem el concepte de bretxa salarial, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Segons els informes de la UE,





és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: Discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de competències salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Punts forts	Àrees de Millora
<p>Conveni col·lectiu</p> <p>Relació llocs de treball</p>	<p>Fer pública la política de retribució: Complementos voluntaris, complementos obligatoris, variables, hores extres (%dones i %homes i grup professional)</p> <p>Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús (disgregat per sexes) per poder valorar-ho amb detall</p>

Objectius específics

- Garantir la igualtat salarial entre dones i homes que ocupen la mateixa categoria/lloc de treball

Acció 1: RETRIBUCIÓ

Objectiu específic	Garantir la igualtat salarial entre dones i homes que ocupen la mateixa categoria/lloc de treball
Nom de l'acció	Igualtat salarial
Descripció de les actuacions	<p>Fer pública la política de retribució: Complementos voluntaris, complementos obligatoris, variables, hores extres (%dones i %homes i grup professional)</p> <p>Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús (disgregat per sexes) per poder valorar-ho amb detall</p>
Responsable	Àrea de RRHH
Data d'inici	
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de RRHH



Recursos humans, materials i econòmics	Departament de RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 7: Temps de treball i corresponsabilitat

L'equilibri del temps de treball, temps personal i altres esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més, tant en l'àmbit de treballadors i treballadores com el de la mateixa organització. Les tasques de cura i tasques de la major segueixen estant delegades a les dones, les que tenen una major dedicació. Això implica que els nivells de discriminació es mantinguin i la dificultat d'accés a la formació, a l'ocupació o a la promoció estigui més present en les dones. El manteniment de la doble presència o doble jornada fa que en l'àmbit retributiu també sigui perjudicial per a les dones. Les organitzacions han de tenir el compromís de millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'ha d'adreçar a homes i a dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

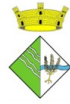
Punts forts	Àrees de Millora
<p>Conveni inclusiu i adaptatiu en mesures de conciliació</p> <p>Organització petita, això facilita que es conegui la situació personal de cada treballador i es pugui reconèixer les necessitats de cadascú.</p>	<p>Registre d'ús de mesures de conciliació disgregat per sexe- gènere.</p>

Objectius específics

- Establir mesures que garanteixin la conciliació de totes les esferes de la vida

Acció 1

Objectiu específic	Establir mesures que garanteixin la conciliació de totes les esferes de la vida
Nom de l'acció	Conciliació i Corresponsabilitat
Descripció de les actuacions	Celebrar reunions per detectar les necessitats de l'equip en matèria de conciliació i corresponsabilitat. Realitzar per part de les persones responsables un estudi de les necessitats de conciliació de les persones que formen la plantilla



**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**

	Distribuir materials informatius i de sensibilització sobre drets en matèria de conciliació de manera periòdica.
Responsable	Àrea de RRHH i Àrea d'Igualtat
Data d'inici	Gener 2022
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de RRHH
Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'Igualtat i departament de RRHH
Comentaris / observacions	

Àmbit 8: Comunicació no sexista

La comunicació és un vehicle social d'expressió, d'idees, d'actituds i de comportaments en general. El fet que les dones estiguin poc representades en els canals comunicatius o no tinguin una presència adequada a la llengua, contribueix a ocultar-les i excloure-les. És per aquest motiu, què les polítiques d'igualtat han d'agafar el compromís de fer un ús inclusiu de la comunicació, utilitzant un llenguatge inclusiu, divers i treballat des d'una perspectiva de gènere.

Punts forts	Àrees de Millora
S'ha comptat amb una professional durant una de les sessions de la Comissió d'igualtat per treballar la comunicació inclusiva, assertiva i no sexista.	Manca protocol de comunicació no sexista
El departament de comunicació està sensibilitzat amb una comunicació inclusiva i es treballa des de la perspectiva de gènere.	Oferir més formació en aquest tema a totes les àrees de l'Ajuntament, fent èmfasi a RRHH. Actualitzar formularis i altra documentació tant interna com externa.

Objectiu específic





- Donar a la plantilla les eines i formació necessàries per poder revisar la documentació de l'organització i fer els canvis necessaris per tal que la comunicació (llenguatge escrit, imatges, etc.) no siguin discriminatòries

Acció 1: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu específic	Donar a la plantilla les eines i formació necessàries per poder revisar la documentació de l'organització i fer els canvis necessaris per tal que la comunicació (llenguatge escrit, imatges, etc.) no siguin discriminatòries
Nom de l'acció	Revisió comunicació no sexista
Descripció de les actuacions	Celebrar una reunió amb les diferents àrees i quantificar la documentació revisable. Designar una persona de cada àrea (prèviament formada en perspectiva de gènere) que sigui la responsable de fer la revisió. Fer les modificacions corresponents en la documentació revisada.
Responsable	Àrea de RRHH i Àrea d'Igualtat
Data d'inici	Setembre 2021
Data de fi	revisable
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Nombre de documents modificats Termes més repetits no inclusius La nova documentació ja es genera en termes neutres Nivell de satisfacció de l'equip
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos materials: Materials fungibles d'oficina i altres suports telemàtics Recursos humans: Persones responsables de les accions, formadors/especialistes, Recursos econòmics: Material, contractació de persones especialistes, temps invertit de les persones responsables de les àrees.
Comentaris / observacions	





Àmbit 9: Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'Igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

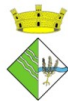
Punts forts	Àrees de Millora
Formació en riscos laborals per a tota la plantilla	Manca un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere Cal realitzar i registra les formacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere (i registrar la participació disgregada per sexe) Registrar accidents, de treball, baixes per accidents laborals, malalties professionals, dies de baixa, valora les diferències si n'hi ha entre homes i dones.

Objectiu específic

- Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos amb perspectiva de gènere.

Acció 1: SALUT LABORAL

Objectiu específic	Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos amb perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Prevenció de riscos amb perspectiva de gènere
Descripció de les actuacions	Revisió de la valoració actual de riscos laborals. Realització d'una valoració de riscos laborals amb perspectiva de gènere, separant salut i seguretat. Realitzar canvis o millores en els llocs de treball que es valorin necessaris per garantir la salut i la seguretat.
Responsable	Departament RRHH i Àrea d'igualtat
Data d'inici	Setembre 2021

AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA

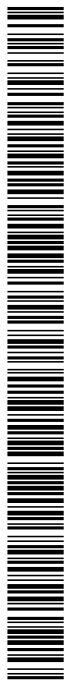
Data de fi	Revisable
Canals de comunicació i difusió	Canals propis de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Informe de la valoració actual de riscos laborals. Propostes de canvis i millores treballades amb perspectiva de gènere.
Recursos humans, materials i econòmics	Empresa externa de riscos laborals
Comentaris / observacions	

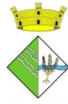
Àmbit 10: Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral pot ser física, sexual, psicològica, etc. I es pot produir al centre de treball durant la jornada laboral o fora del centre i de l'horari laboral si té relació amb la feina i pot adoptar dues tipologies: 1. Assetjament per raó de sexe 2. Assetjament sexual. La llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Punts forts	Àrees de Millora
Adhesió al protocol de prevenció i actuació davant de violències masclistes LGTBIfòbiques del Consell Comarcal Formació per part d'una empresa que treballa des de la perspectiva de gènere, envers la prevenció i actuació de violències en l'oci nocturn Creació de la comissió d'igualtat Posar com a accions del pla, la creació d'un protocol intern davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	Formació a tota la plantilla amb relació a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe Detecció de necessitats envers aquest tema de tota la plantilla Incloure el protocol al manual d'acollida Decidir espais i equip de referència per a realitzar les atencions en situacions d'assetjament Dur un registre de les actuacions Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament i a entitats vinculades.

Objectiu específic





**AJUNTAMENT DE
RIELLS I VIABREA**

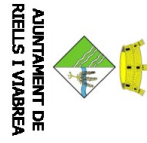
- Creació del Protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Acció 1: Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Objectiu específic	Creació del Protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
Nom de l'acció	Protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
Descripció de les actuacions	Creació i dotació pressupostària del protocol
Responsable	Àrea d'igualtat
Data d'inici	Maig 2021
Data de fi	Juny 2021
Canals de comunicació i difusió	Canals propis de l'Ajuntament
Indicadors de seguiments i avaluació	Publicació del protocol Desenvolupament de les accions definides en el mateix. Informe de valoració anual
Recursos humans, materials i econòmics	Empresa externa de riscos laborals
Comentaris / observacions	

Codi Segur de Verificació: 87a3510b-17e7-482c-b3e4-71a12661a4bd
 Origen: Administració
 Identificador documento original: ES_L01081000_2021_12523688
 Data d'impressió: 13/07/2021 15:19:08
 Pàgina 52 de 61

SIGNATURES
 1.- ALBA MARIA RUBIO PEREZ (SIG), 02/06/2021 19:09



VII. CALENDARITZACIÓ

	2020												2021												2022												2023												2024														
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Àmbit 1: Cultural i gestió organitzativa	OE. Incorporar els mitjans necessaris per la implantació i seguiment del Pla d'igualtat entre homes i dones																																																														
	ACT 1 – Redacció del Pla i constitució de la Comissió d'igualtat																																																														
	OE. Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones																																																														
	ACT 2- Donar a conèixer el pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'equip de persones treballadores i a entitats vinculades a l'ajuntament.																																																														
OE. Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones																																																															
ACT 3 - Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'Ajuntament (projectes, activitats, accions, etc.)																																																															
Àmbit 2: Condicions Laborals	OE. Garantir que els processos de selecció tinguin en compte el principi d'igualtat																																																														
	Elaborar un protocol per als processos de selecció de personal, treballat des de la perspectiva de gènere, que sigui inclusiu i no discriminatori.																																																														





	2020												2021												2022												2023												2024											
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																				
Àmbit 3: Accés a l'Organització	OE. Promoure la formació en matèria d'igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció.																																																											
	Elaborar un programa de formació que tingui en compte la perspectiva de gènere, enfocat a aquelles persones que formen part dels processos selectius																																																											
Àmbit 4: Formació Interna i/o Continua	OE. Tenir en compte que les empreses a les que l'Ajuntament contracta algun servei, treballin des d'una perspectiva inclusiva i diversa.																																																											
	Elaborar un document marc que indiqui el compromís amb la igualtat de l'Ajuntament de Riells, per informar a empreses i/o entitats que tinguin vinculació amb l'administració																																																											
OE. Formar a la plantilla de l'Ajuntament en temes d'igualtat: Llenguatge inclusiu, atenció a la diversitat, etc.																																																												
Formació en matèria d'igualtat a la plantilla de l'Ajuntament																																																												
OE. Garantir que total la oferta formativa interna inclogui la perspectiva de gènere																																																												
Elaborar una diagnosi de necessitats formativa en temes d'igualtat i elaborar la proposta.																																																												



Codi Segur de Verificació: 87a3510b-17e7-482c-b3e4-71a12661a4bd
 Origen: Administració
 Identificador documento original: ES_L01081000_2021_12523688
 Data d'impressió: 13/07/2021 15:19:08
 Pàgina 54 de 61

SIGNATURES
 1.- ALBA MARIA RUBIO PEREZ (SIG), 02/06/2021 19:09



		2020												2021												2022												2023												2024											
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
Àmbit 5: Promoció i desenvolupament professional	OE: Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional																																																												
	Crear mecanismes i mesures per tal de fomentar la presència del gènere menys representat davant els processos de promoció en llocs de responsabilitat																																																												
Àmbit 6: Retribució	OE: Garantir la igualtat salarial entre dones i homes que ocupen la mateixa categoria/lloc de treball																																																												
	Fer pública la política de retribució. Registre disgregat																																																												
Àmbit 7: Temps de treball i corresponsabilitat	OE: Establir mesures que garanteixin la conciliació de totes les esferes de la vida																																																												
	Realitzar reunions per detectar les necessitats de l'equip en matèria de conciliació i corresponsabilitat. Realitzar per part de les persones responsables un estudi de les necessitats de conciliació de les persones que formen la plantilla																																																												





	2020												2021												2022												2023												2024											
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
Àmbit 8: Comunicació no sexista	OE. Donar a la plantilla les eines i formació necessàries per poder revisar la documentació de l'organització i fer els canvis necessaris per tal de que la comunicació (llenguatge escrit, imatges, etc.) no siguin discriminatòries Realitzar una reunió amb les diferents àrees i quantificar la documentació revisable. Designar una persona de cada àrea (prèviament formada en perspectiva de gènere) que sigui l'responsable de fer la revisió. Fer les modificacions corresponents en la documentació revisada.																																																											
Àmbit 9: Salut Laboral	OE: Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos amb perspectiva de gènere. Revisió de la valoració actual de riscos laborals. Realització d'una valoració de riscos laborals amb perspectiva de gènere, separant salut i seguretat Realitzar canvis o millores en els llocs de treball que es valorin necessaris per garantir la salut i la seguretat																																																											
Àmbit 10: Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i	OE: Creació del Protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe Creatió i dotació pressupostària del protocol																																																											





VIII. GLOSSARI

Acció positiva:

Conjunt de mesures dirigides a un grup determinat, amb les que es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Assetjament sexual:

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Assetjament per raó del sexe:

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Avaluació:

Valoració de les intervencions segons els seus productes i els seus impactes, amb relació a les necessitats que pretenen satisfer, i orientada a proveir informació rigorosa, basada en evidències, per a la presa de decisions (CE, 2007). Els objectius de l'avaluació poden ser: ajudar a prendre una decisió, contribuir a l'aprenentatge de l'organització, utilitzar l'avaluació com a instrument de gestió, proveir feedback al personal del programa sobre els efectes de la seva activitat i la rendició de comptes a la ciutadania.

Font: Blasco, J. 2009. Guia pràctica 1 - Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

Biaix de gènere:

Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Com més baixa sigui la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat.

Bretxa salarial:

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'acompliment de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".

**Bretxa tecnològica:**

S'utilitza per designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

Coacció:

diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Com més baixa sigui la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Conciliació de la vida personal i laboral:

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits. Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, com per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Desigualtat de gènere:

És una situació estructural de desavantatge de les dones respecte als homes. És identificable a través situacions de discriminació directa o indirecta, així com de la menysvaloració social i/o econòmica (o directament invisibilitat) de les tasques assignades a l'esfera reproductiva.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Desigualtat de tracte:

manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Discriminació directa:

es produeix quan la legislació o la pràctica estableixen una diferència explícita entre les dones i els homes. Ex: lleis que no permeten a les dones subscriure contractes, votar, obrir un compte corrent.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Discriminació indirecta:

forma de discriminació que implica normes i pràctiques que aparentment són neutres en relació amb gènere, però que de fet condueixen a situacions de desavantatge sofertes per persones d'un dels dos sexes. Per exemple, quan en un procés de contractació es fixen requisits que són irrellevants per a la posició de treball a ocupar i només els poden satisfer els homes —tals com, per exemple, determinats nivells d'alçada o pes— això constitueix una discriminació indirecta. No cal que existeixi intenció de discriminar.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

**Discriminació per raó de sexe:**

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Discriminació salarial:

Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Doble presència:

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents que conviu en horari i que són portades a terme, majoritàriament, en més o menys mesura, segons la classe social i el suport familiar, per les dones. Varien en funció del cicle de vida.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Estereotip de gènere:

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: Es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. I que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Gènere:

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i conductuals 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. Exemple:

Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Igualtat formal:

És l'afirmació de la igualtat de drets entre dones i homes en la normativa.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Igualtat efectiva/equitat de gènere:



Condicció de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són considerats igualment valuosos.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Impacte de gènere:

Incidència (resultats concrets) que una determinada intervenció o política podria tenir o ja ha tingut en la igualtat efectiva entre dones i homes. Pot ser negatiu, si manté o incrementa les desigualtats de partida, o positiu, si redueix les desigualtats de partida.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Indicadors de gènere/amb perspectiva de gènere:

Són mesures que permeten evidenciar, caracteritzar i/o quantificar les desigualtats existents entre homes i dones, així com verificar les seves transformacions, en un context històric determinat. Impacte de gènere:

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Mainstreaming de gènere/transversalitat de gènere:

és l'organització (o reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics de tal manera que s'incorpori la perspectiva de la igualtat de gènere a totes les polítiques, tots els nivells i a totes les etapes de les mateixes.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Monitoratge:

El monitoratge consisteix normalment en la definició i la informació periòdica d'una sèrie d'indicadors sobre els aspectes més destacats de la implementació. Els sistemes de monitoratge també es poden referir als impactes del programa; en aquest cas, l'obtenció sistemàtica i contínua d'informació se centra en els efectes finals, que s'identifiquen a priori com a atribuïbles al programa, per veure si es produeixen segons allò previst i detectar-hi possibles desviacions.

Font: Blasco, J. 2009. Guia pràctica 1 - Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

Paritat:
(vegeu : presència equilibrada)

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Perspectiva de gènere:

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció contra les desigualtats. Exemple: El fet de tenir en compte la segregació horitzontal existent en el mercat de treball quan es dissenyen cursos de formació ocupacional.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

**Presència equilibrada/paritat:**

Es considera que hi ha una presència equilibrada o paritària de dones i homes en un determinat espai u organisme quan aquesta no és de més del 60% de persones d'un dels dos sexes.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Protocol:

instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Riscos psicosocials:

Els factors psicosocials són aquells factors de risc per a la salut que s'originen en l'organització del treball i que generen respostes de tipus fisiològic (reaccions neuroendocrines), emocional (sentiments d'ansietat, depressió, alienació, apatia, etc.), cognitiu (restricció de la percepció, l'habilitat per a la concentració, la creativitat o la presa de decisions, etc.) i conductual (abús d'alcohol, tabac o drogues; violència; assumptió de riscos innecessaris; etc.) que són conegudes popularment com estrès i que poden ser precursors de malaltia en certes circumstàncies d'intensitat, freqüència i durada

Font: Manual del mètode CoPsoQ PSQCAT (versió 2) per l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials en empreses amb 25 o més treballadors o treballadores (versió mitjana). Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

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.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Segregació horitzontal:

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 àmbits de formació i/o llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Exemple:

Professions en el camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70 i 80% més d'homes que de dones a l'enginyeria, la indústria i la construcció, igualment que a les ciències, matemàtiques i informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

**Segregació vertical:**

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. Exemple : La poca presència de dones en càrrecs directius, al cercle d'empresaris, en els col·legis oficials, etc. El percentatge global de dones que ocupen llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al voltant del 3%.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

Seguiment d'indicadors:

El seguiment d'indicadors és l'activitat pròpia del monitoratge de programes, que es defineix com el conjunt d'activitats adreçades a l'obtenció sistemàtica i contínua d'informació sobre el seu funcionament, amb la finalitat de determinar si es duen a terme les accions previstes, amb la cobertura prevista i amb una gestió eficient dels recursos assignats, i de detectar possibles desviacions.

Font: Blasco, J. 2009. Guia pràctica 1 - Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

Transversalitat de gènere:
(vegeu: Mainstreaming de gènere)

Victimització secundària o revictimització:

el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Violència de gènere/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 patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008).

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya