



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES 2022-2024



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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	12
Normativa Internacional	12
V. DIAGNOSI	13
Àmbit 1: Cultura i Gestió Organitzativa	14
Àmbit 2: Condicions laborals	15
Àmbit 3: Accés a l'organització.....	21
Àmbit 4: Formació interna i/o continua.....	22
Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional	24
Àmbit 6. Retribució	25
Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat	26
Àmbit 8. Comunicació no sexista	27
Àmbit 9. Salut Laboral	28
Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	29
VI. PLA D'ACCIÓ.....	31
Objectius generals	31
Àmbit 1. Cultura i Gestió organitzativa	31
Àmbit 2. Condicions Laborals	34
Àmbit 3. Accés a l'organització.....	37
Àmbit 4. Formació Interna i/o continua	38
Àmbit 5: Promoció i desenvolupament professional	40
Àmbit 6: Retribució	43
Àmbit 7: Temps de treball i corresponsabilitat	45
Àmbit 8: Comunicació no sexista	47
Àmbit 9: Salut laboral	48
Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	50
VII. CALENDARITZACIÓ	52





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

VIII. GLOSSARI	53
----------------------	----

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 hetera patriarcal.

Les administracions públiques, han estat pioneres en la promoció de plans i polítiques d'igualtat adreçades a la ciutadania i han proporcionat servei 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.

Les legislacions 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 interseccions 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, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, establerta per les administracions públiques catalanes, els ens locals elaboraran els seus Plans Interns d'igualtat d'Oportunitats. Concretament el Real 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 a la disposició addicional setena que diu " *les Admnsitracions 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 donar 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 la que és rentable o remunerador.

Així doncs la tasca d'elaboració del Pla Intern d'igualtat és un pas més per treballar per la plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones, en aquest cas en el marc de les institucions, i de l'ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 Sant Julià del Llor i Bonmatí.
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 municipal en la qual s'estableixen els 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 interseccions 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 Sant Julià del Llor i Bonmatí, 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 determinar 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'incorporarà 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.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 al redacció del I Pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí, 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 Sant Julià del Llor i Bonmatí són els següents:

- Definir una estratègia per assolir la igualtat real de dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí.
- 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'homes 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 Sant Julià del Llor i Bonmatí, 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 Sant Julià del Llor i Bonmatí.

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

- Disposar d'un instrument imprescindible per superar els obstacles que poden dificultar les desigualtats entre dones i homes.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

- Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats sense distinció per raó de gènere, ni altres distintius per raó d'ètnia, cultura o classe socioeconòmica.
- Promoure la formació 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.
- Augmentar la motivació i el compromís amb el treball.
- Millorar la qualitat dels serveis públics aprofitant el potencial i les capacitats de tot el personal.
- Tenir cura de la imatge institucional de l'ajuntament.

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 art. 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 (art. 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.





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

- **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 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'exploatació, 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.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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.

- 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 .**



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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.

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 masclistes 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 Tractat constitutiu de la Comunitat Europea 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.



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

- 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 Constitució Espanyola, ara en endavant, CE.

- A més, en l'article 9.2 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, específica 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 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



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 **lleï 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 previnguin.

● 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 paritària.
- 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



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

- 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.

V. INFORME DE DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT 2021-2023

Presentació de l'Organització

Nom i raó social: Ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí

Forma jurídica: Administració Pública

Activitat: Administració Local

Adreça: Pl. Don Manuel, 12 (Bonmatí), 17164)

Telèfon: 972.42.22.96 **espai web:** www.stjuliabonmati.cat

Correu electrònic: info@stjuliabonmati.cat

Persona/àrea de contacte: Secretaria intervenció

Dades de la diagnosi

Data de finalització de la diagnosi: Octubre del 2021

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: 2022 - 2024

Càrrec de la persona responsable del projecte: Secretaria intervenció

Perfils de persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi: Secretaria intervenció



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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.

En el conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.

Sí, un dels exemples son:

- flexibilitat horària d'entrada i sortida (art. 10) per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar y professional.
- Accés al personal subjecte als principis de publicitat i igualtat, mèrit i capacitat. (títol IV)
- Faltes disciplinaries molt greus (art. 61.2.b). discriminació per raó de sexe.
- Igualtat de tracta dels empleats públics locals (títol VI)

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

Oferta d'ocupació Pública (art. 46)- l'actuació en matèria d'ocupació de les entitats definides a l'art. 1 d'aquest acord en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat.

Sistemes de selecció (art. 50)- l'ingrés a les entitats definides a l'art. 1 d'aquest acord es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteix els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i també el de publicitat.

Les persones que han respost l'enquesta consideren que es necessita un mecanisme d'informació intern per fer difusió de les diferents informacions com processos selectius o tallers disponibles.

Creuen que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

La mitjana entre les dones és d'un 6 i entre els homes a un 8,8. Hi ha un descontentament generalitzat per part del sector femení.

Cal diferenciar el descontentament sobretot entre treballadors del mateix sector. Reclamació d'un espai (mensual) on es puguin posar de manifest els suggeriments i queixes dels treballadors.

Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?

Sí, creuen que és necessari fer un Pla d'igualtat per fer efectiu la igualtat d'oportunitats i drets adquirits entre dones i homes.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Conclusions en l'àmbit de la cultura i la Gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Conveni col·lectiu de personal treballadors i treballadores redactat amb perspectiva de gènere. - En els processos de selecció, contractació si contempla la igualtat de dones i homes. - Voluntat política de formar-se en igualtat de gènere amb cursos i tallers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'organització. - Manca un manual d'acollida que reculli aspecte 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 l'Ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí hi ha un desequilibri en la plantilla, sent un 27% ocupada per homes i un 73% per dones, en nombre absolut de 3 homes i 8 dones.

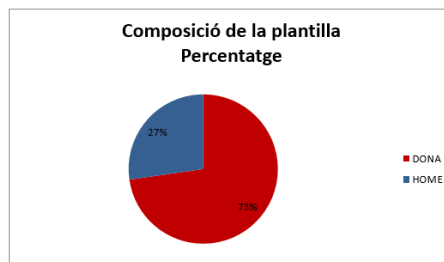


Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

1.COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	8
HOME	3
Total general	11

% dones i homes	% per Sexe
DONA	73%
HOME	27%
Total general	100%



Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?

No hi ha equilibri. Hi ha més dones que homes.

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

Sí.

Característiques generals de la plantilla

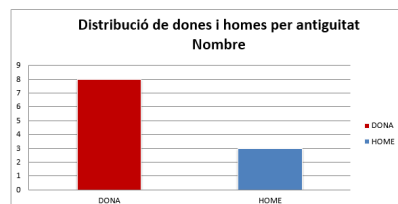
Distribució de la plantilla per antiguitat: Gràfic i anàlisi de resultat

Amb relació a l'antiguitat distribuïda per gènere, els gràfics que es presenten a continuació, mostren que es van incorporar 4 persones els últims 5 anys, 3 dones i un home. Entre el 2014-2015 es van incorporar 3 persones que 2 eren dones i 1 era home. Els que es van incorporar del 2003- 2011 hi ha 4 persones, 3 dones i 1 home.

2.ANTIGUITAT

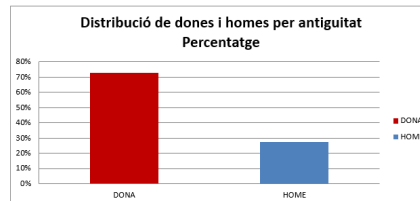
A. Dades per nombre de persones totals

	Núm. Franges antiguitat
DONA	8
HOME	3
Total general	11



B. Dades per percentatge de persones totals

Titols de Filer	% Franges antiguitat
DONA	73%
HOME	27%
Total general	100%





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

Sí, les dones tenen més antiguitat en general.

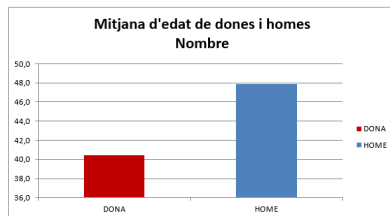
En els anteriors diagrames de barres es representen la mitjana d'edat distribuïda per gènere.

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

3. EDAT

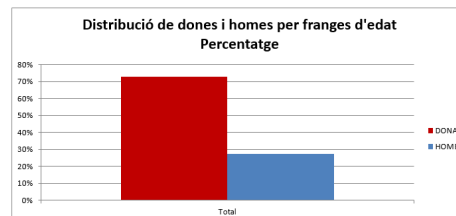
A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	40,4
HOME	47,9
Total general	42,5



B. Dades per percentatge de persones totals

Sexe	% persones
DONA	73%
HOME	27%



Entre les dones, la majoria d'edat esta entre 40 i 42 anys, els quals representen un 73% i el restant 27% que son homes, tenen una mitjana d'edat entre 46 i 48 anys. Cal considerar que el total de pla plantilla tenim una persona superior els 50 anys.

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

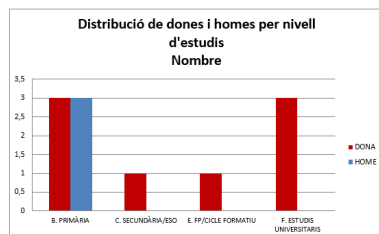
4. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS

Full amb 2 seccions comparatives.

TAULES: Cal navegar a les columnes de la dreta per veure-les

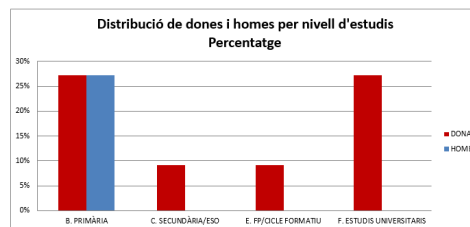
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	3	3
C. SECUNDÀRIA/ESO	1	1
E. FP/CICLE FORMATIU	1	1
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	3	3
Total general	8	3



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	27%	27%
C. SECUNDÀRIA/ESO	9%	0%
E. FP/CICLE FORMATIU	9%	0%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	27%	0%
Total general	73%	27%



El diagrama de barres que es representen en les imatges anteriors, representa el nivell d'estudis distribuït per gènere. Com es pot veure s'observen algunes diferències com d'estudis de secundària, batxillerat i FP o Cicle formatiu i universitari.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

Els homes tenen principalment estudis primària i les dones son presents en totes les modalitats de formació.

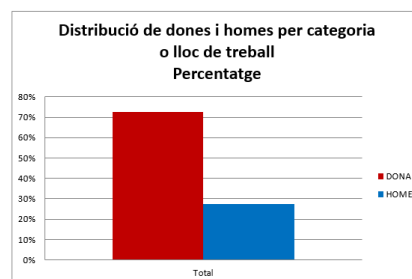
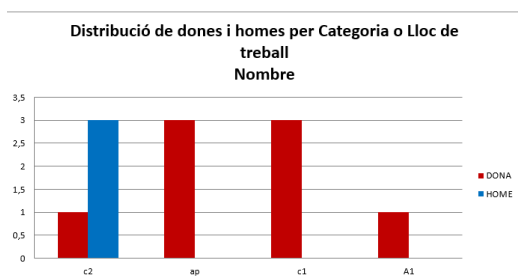
Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball: Gràfic i anàlisi de resultats

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
c2	1	3
ap	3	
c1	3	
A1	1	
Total general	8	3

B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per	DONA	HOME
	73%	27%



Amb relació al departament o àrea funcional de la plantilla, el ser una entitat reduïda, les diferents classificacions es distribueixen en 4. Com es pot veure, els departaments estan distribuïts de tal manera que, a l'àrea d'administració i neteja només hi ha presència de dones i en la de brigada només hi ha presència d'homes.

Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones/homes?

Brigada: homes. Neteja: dones. Administració: Dones.

En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu?

A l'equip de govern està format per 4 dones i 5 homes.

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

En quins? Quina Explicació hi trobeu?

L'àrea de Brigada Municipal és un departament que desenvolupa 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 elevada en aquesta àrea.

Les tasques de neteja, Recursos humans, Comptabilitat i administració, estan desenvolupades únicament per dones.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

En cas que hi hagi subreprestació de dones o homes en determinats grups, l'entitat porta a terme accions o mesures per corregir-ho?

No.

Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

C.Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	DONA	
	Dones	% del total
INTERINITAT	4	50%
FUNCIONARI/A	3	38%
FUNCIONARI/A INTERI	1	13%
Total general	8	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
INTERINITAT	3	100%
Total general	3	100%

L'administració pública estableix a casa lloc de treball una categoria. En el cas de l'ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí, es pot veure com hi ha 3 tipus de contractes: interí, funcionaria i funcionari interí.

La majoria de persones es troben en laboral interí, el 50% de dones i el 100% d'homes. Els altres tipus de contracte tenim els funcionaris de carrera amb un 38% i una funcionaria interina que representa un 13% de l'entitat.

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

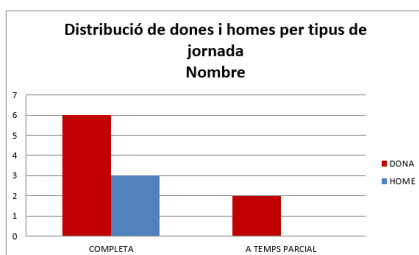
Distribució de la plantilla per tipus de jornada



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

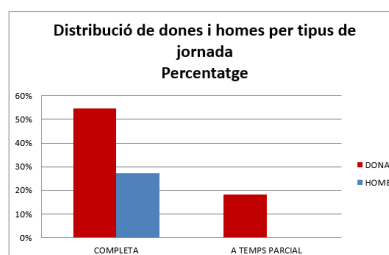
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Tipus Jornada	<input checked="" type="checkbox"/> DONA	<input checked="" type="checkbox"/> HOME
COMPLETA	6	3
A TEMPS PARCIAL	2	2
Total general	8	3



B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per Tipus Jornada	<input checked="" type="checkbox"/> DONA	<input checked="" type="checkbox"/> HOME
COMPLETA	55%	27%
A TEMPS PARCIAL	19%	0%
Total general	73%	27%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	DONA	
	Dones	% del total
COMPLETA	6	75%
A TEMPS PARCIAL	2	25%
Total general	8	100%

Tipus Jornada	HOME	
	Homes	% del total
COMPLETA	3	100%
A TEMPS PARCIAL	0	0%
Total general	3	100%

La majoria de les persones de la plantilla, un 82% treballen a jornada completa, mentre que el 18% treballen en jornada parcial.

Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?

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 criaçna com a tasca exclusiva per les dones i actualment a questa tendència encara té 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 en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? No en tots els casos.

En les enquestes personals es pot veure un descontentament generalitzat amb les compensacions de hores extres i demanen un control transparent del fixador així com establir unes pautes igualitàries pel retorn de les mateixes amb uns criteris objectius.

També es reclama un horari flexible de tardes igualitari en tots els sectors.

Conclusions de l'àmbit de les condicions laborals:



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- la mitjana d'edat és equilibrada (un 42'5 % en total, un 40,4 les dones i un 47,9 els homes)	- Hi ha desequilibri a la plantilla amb una sobrerrepresentació de dones. - realitzar un registre de les causes de les diferències de jornada entre homes i dones.

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, seguin intencionades o no.

S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal?

L'examen de selecció es fa totalment des de l'anonimat i sense cap índex del sexe.

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

Disposeu d'un protocol de selecció? No.

A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista?

Exemple: aprovar llista definitiva d'admesos i exclosos de la convocatòria de proves selectives que han de regir la provisió d'una plaça d'administrativa de gestió a jornada completa i en règim de funcionari/a de carrera

Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de 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, entrevistes, prova d'accés. En les convocatòria s'exposa detalladament el procés de selecció.





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 sexe 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 sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat?

No.

Contractacions produïdes els últims anys

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

No, s'han contractat els últims 4 anys a 4 persones, 3 d'elles dones i 1 home.

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

Generalment ha sigut sempre amb aquesta dinàmica, més dones que homes.

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

Àmbit accés a l'organització

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - El tribunal de processos de selecció està compost de manera paritària. - en els processos de selecció es garanteix la igualtat entre homes i dones mitjançant l'anonimat. - llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòres d'ocupació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Millorar el llenguatge inclusiu els formularis o documentació expedida per l'ajuntament. - Afavorir la formació en igualtat a les persones que formen part de processos de selecció.

Àmbit 4. Formació interna i/o continua

La formació de treballadors i treballadores millora la 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





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

Creuen que hi hauria d'haver un mecanisme de difusió intern.

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 via correu electrònic al personal. Normalment es la mateixa persona que consideri la necessitat de realitzar una formació, que ho posa de manifest.

Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i 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'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu anual?

No.

S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?

No

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

Respecte a les formacions en general, cada departament cursa les que més interessa. A nivell de brigada i neteja ressalta les de prevenció de riscos laborals.

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

Àmbit formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - La regidora ha participat en formacions per garantir la igualtat entre dones i homes. - S'informa a la plantilla de les formacions però no de manera sistemàtica i a tots els sectors per igual. - Es permeten les formacions sempre que no afecti el servei, tot i que no queda especificat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cal dur un registre de les formacions realitzades pel personal. - garantir que tota la oferta formativa arribi a tota la plantilla. - Definir el procés de comunicació de formacions





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 perjudicis 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.

Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors?

No s'identifica

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

No.

Quins són els criteris? No hi ha criteris definits

Anàlisi de les respostes a les enquestes personals

Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

No, el col·lectiu de dones posen de manifest el descontent i la falta d'eina o protocol que estableixi el seu dret a carrera administrativa així a poder ascendir ja sigui de forma vertical horitzontal ni a promocionar i així millorar les seves condicions laborals amb criteris objectius i valorables.

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

Sí, tenen la sensació que tot i no tenir promoció interna en cap dels dos gènere. No obstant, el col·lectiu femení posen de manifest que els homes se'ls hi dona unes facilitats superiors per la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de cadascun.

Àmbit promoció i desenvolupament professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un conveni col·lectiu de treballadores i treballadors.	Establir criteris definits per la promoció interna i de forma objectiva.
Relació de llocs de treball	Establir un sistema de comunicació interna eficaç i efectiva.





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Àmbit 6. Retribució

En la societat és generalitzat que 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.

Disposeu **d'un estudi de valoració de llocs de treball?**

Si, una relació de llocs de treball des del 2015.

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

Sí, L'acord de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants. Resolució EMO/393/2015, de 18 de febrer, modificat el 2019. I s'aplica sobretot en matèria de funcionariat, les normatives pertinents com es TREBEP.

Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?

Es va dur a terme una RLT amb una empresa externalitzada i la mesa de negociació corresponent.

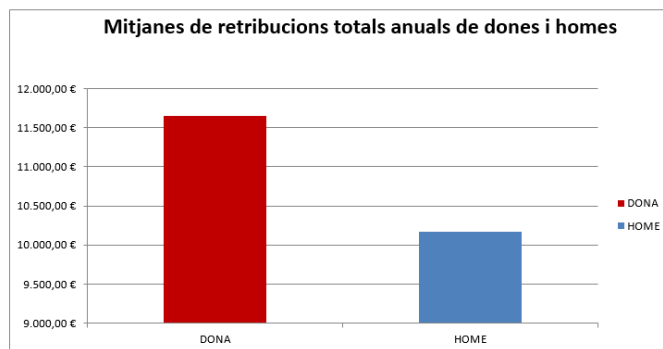
A la vostra entitat hi ha beneficis socials?

En el conveni es contempen: flexibilitat horària entrades i sortides; flexibilitat vacances; reducció de jornada laboral.

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

12. MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial.
DONA	11.645,83 €	-14,49%
HOME	10.172,16 €	
Total general	11.243,92 €	



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



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Si, s'observa una bretxa salarial del 14,49% a favor de les dones. 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 les categories laborals. Així doncs, un A1 tindrà la seva base salarial corresponent, sense que hi hagi cap diferència entre gènere. També cal destacar els complements de destí o específics que s'estipulen també per part del que determina la llei.

Anàlisi de les respostes a les enquestes personals

Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere?

Algunes enquestes s'ha posat de manifest que hi havia una bretxa salarial en contra del col·lectiu femení. No ho relacionen tant a nivell retributiu sinó de llicències.

Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - conveni col·lectiu - Relació de llocs de treball 	<ul style="list-style-type: none"> - Fer pública la política de retribucions: complements obligatoris, variable o hores extres (homes i dones).

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 per què 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'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

El col·lectiu femení manifesta que les mesures de conciliació familiar, personal i laboral no es coneixen i que hi ha diferenciació amb els homes en horari de tardes.. Reclamen que s'individualitzi cada cas i hi que hi hagi una persona referent que faci de conciliació entre el directiu i el treballador.





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

Creuen que és atribuïda al no tenir una persona designada com a conciliació per poder facilitar la comunicació. Consideren que prové d'una diferenciació subjectiva.

Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Organització petita, això facilita que es conegui la situació personal de cada treballador i es pugui reconèixer les necessitats de cadascú. - Tenim representant sindical 	<ul style="list-style-type: none"> - Registre d'entrada i sortida. - Estipular criteris per hores extraordinàries. - Establir un mecanisme per poder sol·licitar la conciliació determinada tenen en compte les circumstàncies de cadascun, sobretot en horari de tardes.

8. Comunicació no sexista.

La comunicació és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació que invisibilita 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 perpetua estereotips o rols de gènere. Una comunicació inclusiva ha de transmetre una representació igualitària entre homes i dones.

Anàlisi de les respostes a les enquestes personals

Com valoren les persones que han realitzat l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?

Indiquen que és necessari la creació d'un protocol per afavorir l'ús de la comunicació inclusiva, assertiva i no sexista, tant 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?





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

No

Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista?

No

Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es té en compte la comunicació no sexista en les convocatòries de personal.	Manca de protocol de comunicació no sexista. Oferir més formació en aquest tema a totes les àrees de l'ajuntament. 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 d'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

S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere?

La evolució dels riscos està externalitat.

Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?

No.

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

Si, principalment netejadores.

Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància?

No, específiques no.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Conclusions a l'àmbit de la salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Formació en riscos laborals per a tota la plantilla.	- Registrar accidents, de treball, baixes per accidents laborals ,malalties professionals,

Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'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 emmarcat dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la llei 3/2007 del 22 de març, també detalla 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 que és necessari treballar per a la prevenció i l'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.

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 com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe?

No

S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?

No

Hi ha una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament?

No





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Posar com a accions del pla, la cració d'un protocol intern davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe La regidora ha participat en formació de perspectiva de gènere, envers a la prevenció i actuació de violència	Formació a tota la plantilla amb relació a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe Dur un registre de les actuacions Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 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 regidores de l'ajuntament de Sant Julià del Llor i Bonmatí.
3. Sensibilitzar i formar a tota la plantilla en qüestions d'igualtat.
4. Vetllar pel compliment de la legislació vigent, més enllà del redactat de les lleis.
5. Augmentar la motivació i el compromís amb el treball.
6. Millorar la qualitat dels serveis públics aprofitant el potencial i les capacitats de tot el personal.

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.

Àmbit cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Conveni col·lectiu de personal treballadors i treballadores redactat amb perspectiva de gènere. - En els processos de selecció, contractació si contempla la igualtat de dones i homes. - Voluntat política de formar-se en igualtat de gènere amb cursos i tallers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'organització. - Manca un manual d'acollida que reculli aspecte d'igualtat.

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 Sant Julià del Llor i Bonmatí
- Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Acció 1

Objectiu específic Garantir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral en la flexibilitat horària

Nom de l'acció Conciliació i corresponsabilitat

Descripció de les actuacions Celebrar reunions per detectar les necessitats de l'equip en matèria de conciliació. Distribuir materials informatius i de sensibilització sobre drets en matèria de conciliació de manera periòdica.

Responsable Responsable de personal

Data d'inici 2022-06-01

Data de fi seguiment

Canals de comunicació i difusió Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament. Correu

Indicadors de seguiment i avaluació Informe de RRHH





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Recursos humans, materials i econòmics Responsable de personal

Acció 2

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

Nom de l'acció	Processos de selecció igualitaris
-----------------------	-----------------------------------

Descripció de les actuacions	Assegurar l'anonimat dels exàmens d'accés. Tribunals de selecció amb igualtat de dones i homes. Promocionar els criteris de capacitat, mèrit i igualtat com a una base per l'accés.
-------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable	Responsable de personal
--------------------	-------------------------

Data d'inici	seguiment
---------------------	-----------

Data de fi	2024-06-01
-------------------	------------

Canals de comunicació i difusió Canals interns i publicacions a registres oficials. Correu





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Indicadors de seguiment i avaluació

Informe de RRHH

Recursos humans, materials i econòmics

Responsable de personal

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.

Àmbit condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- la mitjana d'edat és equilibrada (un 42'5 % en total, un 40,4 les dones i un 47,9 els homes)	- Hi ha desequilibri a la plantilla amb una sobre representació de dones. - realitzar un registre de les causes de les diferències de jornada entre homes i dones.

Objectius específics

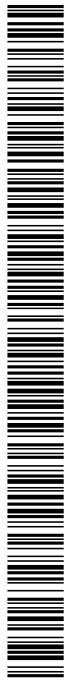
- Garantir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral en la flexibilitat horària
- Garantir que els processos de selecció tinguin en compte el principi d'igualtat

Acció 1

Objectiu específic

Garantir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral en la flexibilitat horària





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Nom de l'acció	Conciliació i corresponsabilitat
Descripció de les actuacions	Celebrar reunions per detectar les necessitats de l'equip en matèria de conciliació. Distribuir materials informatius i de sensibilització sobre drets en matèria de conciliació de manera periòdica.
Responsable	Responsable de personal
Data d'inici	2022-06-01
Data de fi	2024-06-01
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	Informe de RRHH
Recursos humans, materials i econòmics	Responsable de personal

**Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ****Acció 2**

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

Nom de l'acció	Processos de selecció igualitaris
-----------------------	-----------------------------------

Descripció de les actuacions	Assegurar l'anonimat dels exàmens d'accés. Tribunals de selecció amb igualtat de dones i homes. Promocionar els criteris de capacitat, mèrit i igualtat com a una base per l'accés.
-------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable	Responsable de personal
--------------------	-------------------------

Data d'inici	2021-10-20
---------------------	------------

Data de fi	2023-11-01
-------------------	------------

Canals de comunicació i difusió	Canals interns i publicacions a registres oficials.
----------------------------------------	-----------------------------------------------------

Indicadors de seguiment i avaluació	Informe de RRHH
--------------------------------------------	-----------------

Recursos humans, materials i econòmics	Responsable de personal
-----------------------------------------------	-------------------------





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 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.

Àmbit accés a l'organització

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - El tribunal de processos de selecció està compost de manera paritària. - en els processos de selecció es garanteix la igualtat entre homes i dones mitjançant l'anonimat. - llenguatge inclusiu a les ofertes o convocatòres d'ocupació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Millorar el llenguatge inclusiu els formularis o documentació expedida per l'ajuntament. - Afavorir la formació en igualtat a les persones que formen part de processos de selecció.

Objectius específics

- Promoure la formació en matèria d'igualtat de gènere a les persones que formen part dels processos de selecció

Acció 1

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.

**Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ**

Descripció de les actuacions Establir proposta formativa orientada als processos de selecció
Donar accés a aquesta formació a les persones que en formen part

Responsable Àrea d'igualtat

Data d'inici 2022-06-01

Data de fi seguiment

Canals de comunicació i difusió canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament

Indicadors de seguiment i avaluació Registre de les persones que han estat formades amb perspectiva de gènere involucrades en els processos selectius

Recursos humans, materials i econòmics Regidoria d'igualtat i tècnica d'igualtat

Àmbit 4. Formació Interna i/o continuada

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

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

Àmbit formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS

ÀREES DE MILLORA



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

<ul style="list-style-type: none"> - La regidora ha participat en formacions per garantir la igualtat entre dones i homes. - S'informa a la plantilla de les formacions però no de manera sistemàtica i a tots els sectors per igual. - Es permeten les formacions sempre que no afecti el servei, tot i que no queda especificat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cal dur un registre de les formacions realitzades pel personal. - 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. - Definir el procés de comunicació de formacions
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

Acció 1

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	- elaborar una diagnosi de necessitats formatives en temes d'igualtat. - elaborar proposta de formació tenint en compte les necessitats recollides envers la temàtica. - donar accés a treballadors i treballadores en totes les àrees
Responsable	Àrea d'igualtat



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Data d'inici 2022-06-01

Data de fi	Continuat
-------------------	-----------

Canals de comunicació i difusió de Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament

Indicadors de seguiment i avaluació	Detecció de necessitats Pla anual de formacio Recull d'empreses formadores Valoració de les persones formades
--------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recursos humans, materials i econòmics Regidoria d'igualtat i tècnica d'igualtat

Àmbit 5. Promoció i desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament 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.

Àmbit promoció i desenvolupament professional

PUNTS FORTS

ÀREES DE MILLORA



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Existència d'un conveni col·lectiu de treballadores i treballadors.	Establir criteris definits per la promoció interna i de forma objectiva.
Relació de llocs de treball	Establir un sistema de comunicació interna eficaç i efectiva.

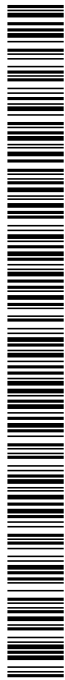
Objectius específics

- Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional
- Establir un protocol de promoció interna igualitari i amb criteris objectius

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 de gènere menys representat davant els processos de promoció en llocs de responsabilitat
Responsable	Responsable de personal
Data d'inici	2022-06-01
Data de fi	2024-06-01





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Canals de comunicació i difusió de Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament

Indicadors de seguiment i avaluació de informe de RRHH

Recursos humans, materials i econòmics de Àrea d'igualtat i departament de RRHH

Acció 2

Objectiu específic de Establir un protocol de promoció interna igualitari i amb criteris objectius

Nom de l'acció de Establir criteri de promoció interna igualitari

Descripció de les actuacions de Cal redactar un protocol de promoció interna amb criteris objectius i afavorint la igualtat entre homes i dones.

Responsable de Responsable de RRHH

Data d'inici de 2022-06-01

Data de fi de continuat



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Canals de comunicació i difusió Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament.

Indicadors de seguiment i avaluació Informe de RRHH

Recursos humans, materials i econòmics Àrea d'igualtat i departament de RRHH

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema que es dona contínuament 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 determinar categories laborals i a determinats sectors d'activitats; 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.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - conveni col·lectiu - Relació de llocs de treball 	<ul style="list-style-type: none"> - Fer pública la política de retribucions: complements obligatoris, variable o hores extres (homes i dones).

Objectius específics

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





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Acció 1

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	Fer pública la política de retribucions: complements Registrar la tipologia de beneficis socials i qui en fa ús per poder valorar-ho amb detall
Responsable	Responsable de personal
Data d'inici	2022-06-01
Data de fi	2024-11-01
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	Informe de RRHH
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de RRHH



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat

L'equilibri del temps de treball, temps personal i altres esferes de la vida és un temps que cada cop preocupa més, tant en l'àmbit de treballador i treballadores com el de la mateixa organització. Les tasques de cura i tasques de la major segueixen estant delegades a les dones, els 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 compromís de millora 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 coresponsabilitat.

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Organització petita, això facilita que es conegui la situació personal de cada treballador i es pugui reconèixer les necessitats de cadascú. - Tenim representant sindical 	<ul style="list-style-type: none"> - Registre d'entrada i sortida. - Estipular criteris per hores extraordinàries. - Establir un mecanisme per poder sol·licitar la conciliació determinada tenen en compte les circumstàncies de cadascun, sobretot en horari de tardes.

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 coresponsabilitat
-----------------------	---------------------------------



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Descripció de les actuacions Celebrar reunions per detectar les necessitats del personal. Realitzar per part de la persona responsable un estudi de les necessitats de conciliació de les persones que formen la plantilla. Distribuir materials informatius i de sensibilització sobre drets en matèria de conciliació de manera periòdica.

Responsable	Responsable de personal
--------------------	-------------------------

Data d'inici	2021-11-01
---------------------	------------

Data de fi	2024-06-01
-------------------	------------

Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
----------------------------------------	-----------------------------------------------------

Indicadors de seguiment i avaluació	Informe RRHH
--------------------------------------------	--------------

Recursos humans, materials i econòmics	Àrea d'igualtat i departament RRHH
-----------------------------------------------	------------------------------------



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Àmbit 8. Comunicació no sexista

La comunicació es 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, contribueixen 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.

Àmbit comunicació no sexista

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es té en compte la comunicació no sexista en les convocatòries de personal.	Manca de protocol de comunicació no sexista. Ofertir més formació en aquest tema a totes les àrees de l'ajuntament. 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 no sigui discriminatòria

Acció 1

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 no sigui discriminatòria

Nom de l'acció	Revisar 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 que sigui la responsable de fer la revisió. Fer les modificacions corresponents en la documentació revisada.





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Responsable	Àrea de personal
Data d'inici	2021-11-01
Data de fi	2024-06-01
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació intern oficial de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment 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: materials, contractació de persones especialistes, temps invertit de les persones responsables de les àrees.

Àmbit 9: salut laboral

Segons l'organització internacional de 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 pretenen 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.





Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Àmbit accés salut laboral

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Formació en riscos laborals per a tota la plantilla.	- Registrar accidents, de treball, baixes per accidents laborals ,malalties professionals,

Objectiu específic

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

Acció 1

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	Responsable de personal
Data d'inici	2022-06-01
Data de fi	2024-06-01



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Canals de comunicació i difusió de Canals propis de l'ajuntament

Indicadors de seguiment i avaluació de Informe de la valoració actual de riscos laborals. Propostes de canvis i millores treballades amb perspectiva de gènere.

Recursos humans, materials i econòmics de Empresa externa de riscos laborals

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 entre homes i dones, 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.

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Posar com a accions del pla, la creació d'un protocol intern davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe La regidora ha participat en formació de perspectiva de gènere, envers a la prevenció i actuació de violència	Formació a tota la plantilla amb relació a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe Dur un registre de les actuacions Definir mesures de sensibilització al personal de l'ajuntament



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Objectiu específic

- Crear un protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Acció 1

Objectiu específic

Crear un 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	2022-06-01
Data de fi	2024-06-01
Canals de comunicació i difusió	Canals propis de l'ajuntament
Indicadors de seguiment i avaluació	Publicació del protocol Desenvolupament de les accions definides en el mateix. Informe de valoració





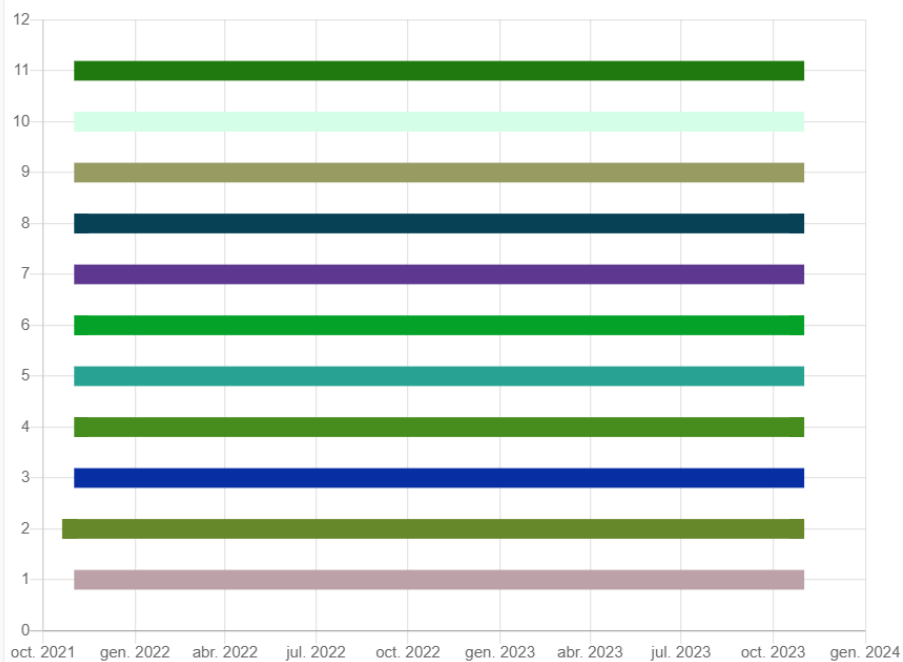
Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

Recursos humans, Empresa externa de riscos laborals
materials i econòmics

VII. CALENDARITZACIÓ

Diagrama

En aquest diagrama es mostren les accions programades per mesos.





Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

- Protocol per la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Prevenció de riscos amb perspectiva de gènere
- Revisar comunicació no sexista
- Conciliació i corresponsabilitat
- Igualtat Salarial
- Establir criteri de promocio interna igualitari
- Promoció per la igualtat
- Formació en matèria d'igualtat a la plantilla de l'ajuntament
- Elaborar un programa de formació que tingui en compte la perspectiva de gènere, enfocat a aquelles persones que formen part dels processos selectius.
- Processos de selecció igualitaris
- Conciliació i corresponsabilitat

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:

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

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:

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 a l'organització, utilitzar l'avaluació com a instrument de gestió, provenir feedback als 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 vàlua 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 restants 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 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: 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.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb la familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

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

Desigualtat de gènere



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 socials 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 diverses col·lectius de manera arbitràries is sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

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.

Discriminació directa

Es produeix quan la legislació o la pràctica estableixen una diferència explícita entre les dones i els homes.

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.

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

Discriminació per raó 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 enter les persones quan al salari rebut per a la realització d'un mateixa feina. Les causes principals de les discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminació en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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 conviuen en horari i que són portades 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.

Gènere

Construcció social i cultural basa 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.

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 valuoses.

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

Impacte de gènere

Incidència (resultats concerts) que una determina 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



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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

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 poder 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 Vàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

Presència equilibrada/partitat

Es considera que hi ha una presència equilibrada o paritària de dones i homes en una determinació 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 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), cognitiu i conductual que són conegudes popularment com estrès i que poden ser precursoras de malaltia en certes circumstàncies d'intensitat, freqüència i durada.

Font: Manual de mètode CoPsoQ PSQCAT (versió") per l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials en empreses amb 25 o més treballadors o treballadores (versió mitjans). Departament d'empresa i ocupació. Generalitat de Catalunya.

Rol de gènere



Ajuntament de SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

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'aquets rols.

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

Segregació horitzontal

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitats 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 confessió 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 Glossari Termes Dones i Treballs. 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 Glossari Termes Dones i Treballs. 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 continua 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.

Victimització secundària o revictimització



Ajuntament de
SANT JULIÀ DEL LLOR I BONMATÍ

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades providents 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 Glossari Termes Dones i Treballs. Generalitat de Catalunya