

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

AJUNTAMENT DE TARADELL



**Diputació
Barcelona**

**Àrea d'Igualtat
i Sostenibilitat Social**

Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell

JUNY 2023

Coordinació

Servei de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona

Elaboració

iServeis Einstic SL

Amb la col·laboració de

Ajuntament de Taradell

ÍNDEX

| | |
|--|--------|
| INTRODUCCIÓ..... | - 5 - |
| ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL | - 7 - |
| ÀMBIT D'APLICACIÓ..... | - 7 - |
| ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA..... | - 7 - |
| RECURSOS NECESSARIS PER A DUR A TERME EL PROJECTE..... | - 7 - |
| PARTS SUBSCRIPTORES..... | - 7 - |
| COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT | - 8 - |
| Funcions..... | - 8 - |
| Comissió negociadora..... | - 8 - |
| DEFINICIÓ D'OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE | - 10 - |
| COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT | - 11 - |
| INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI | - 12 - |
| 1. CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ..... | - 13 - |
| 2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORITZONTAL | - 14 - |
| 3. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ... | - 14 - |
| 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL..... | - 15 - |
| 5. CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL | - 15 - |
| 6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA | - 15 - |
| 7. SALUT LABORAL | - 16 - |
| 8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE | - 16 - |
| PLA D'ACCIÓ..... | - 17 - |
| 1. CULTURA D'IGUALTAT | - 17 - |
| 2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES | - 19 - |
| 3. ACCÈS, SELECCIÓ, FORMACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | - 19 - |
| 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL | - 20 - |

| | | |
|----|---|---------------|
| 5. | CORRESPONSABILITAT I EQUILIBRI ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL | - 21 - |
| 6. | COMUNICACIÓ NO SEXISTA | - 21 - |
| 7. | SALUT LABORAL | - 22 - |
| 8. | PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE | - 22 - |
| | DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS | - 24 - |
| | IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES | - 62 - |
| | PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ | - 62 - |
| | PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ | - 64 - |
| | COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT | - 65 - |
| | FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT | - 65 - |
| | SEGUIMENT | - 65 - |
| | AVALUACIÓ FINAL | - 66 - |
| | GLOSSARI | - 67 - |
| | BIBLIOGRAFIA | - 72 - |
| | ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA | - 76 - |
| | ANNEX 2. INFORMACIÓ SOBRE CORRESPONSABILITAT | - 78 - |

INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

² Ibídem

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest pla intern d'igualtat és l'activitat que es desenvolupi en l'entorn institucional i laboral de l'Ajuntament de Taradell.

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

ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

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

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

RECURSOS NECESSARIS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

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

PARTS SUBSCRIPTORES

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

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

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

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

COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions

Les funcions principals de la comissió negociadora són:

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

Comissió negociadora

La comissió negociadora del pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Taradell es va constituir el 6 d'octubre de 2022. Les persones que la integren són:

Per la representació de l'empresa:

- Núria Arau Crusellas, Regidora d'Igualtat
- Maica Roca Solà, responsable de Recursos Humans
- Bet Pol Montmany, tècnica d'igualtat

Per la representació de les treballadores i dels treballadors:

- Ramon Calveras, representant del personal laboral
- Lorena Prat Marchal, representant del personal laboral
- Pere Armengou Ausió, representant del funcionariat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

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

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

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

INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI

Segons el Reial decret 902/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del Pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

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

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

A continuació es mostra un informe resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:

1. CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

PUNTS FORTS

- L'Ajuntament de Taradell s'ha adherit a diferents plans i protocols, a més dels documents i plans propis en l'àmbit municipal.
- El Ple municipal i la Junta de govern són equilibrats pel que fa a la presència d'homes i dones.
- Es disposa d'una regidoria d'igualtat i d'una tècnica d'igualtat. Aquesta última té dedicació de vuit hores setmanals a l'Ajuntament de Taradell.
- Es fa una menció explícita a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els convenis i acords laborals vigents.

ÀREES DE MILLORA

- Manca de difusió de la informació sobre les accions desplegades per l'Ajuntament en relació amb l'impuls de la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- No es disposa d'informació concreta sobre el seguiment i avaluació les accions desplegades.
- No es disposa d'informació concreta sobre el seguiment i avaluació les accions desplegades.
- Manca de difusió de la informació relativa als drets laboral de les dones en situació de violència de gènere.
- Pel que fa a la contractació amb perspectiva de gènere, no es detecta que s'incloguin requeriments sobre el compliment de la llei en matèria d'igualtat en els plecs, licitacions i subvencions. Igualment, la documentació conté mostres d'androcentrisme en el llenguatge.
- No es treballa de manera generalitzada ni estandarditzada amb dades desagregades per sexe.
- L'àrea d'igualtat a la web està poc desenvolupada i no es contempla tots els plans i informació rellevant completa que podria. Amb tot, s'ha de considerar la mida i els recursos de l'Ajuntament.
- Es detecten comissions altament masculinitzades, i una feminitzada.
- Manca transversalitat de les polítiques d'igualtat tant internes com destinades a la ciutadania.

2. CONDICIONS LABORALS. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL

PUNTS FORTS

- Esforç de l'Ajuntament en relació amb la recollida de la informació necessària per a l'elaboració de la diagnosi
- Els processos d'estabilització de personal començats en 2022 i que es desenvoluparan fins l'any 2024 ajuden a reduir la temporalitat en el treball i a millorar les condicions laborals de la plantilla. En el moment d'elaboració de la diagnosi, l'Ajuntament de Taradell ha dut a terme 10 processos d'estabilització i, així, s'ha passat de tenir 36 places interines en la plantilla de 2021 a tenir-ne 26 en 2023.

ÀREES DE MILLORA

- Segregació horitzontal, amb àrees i llocs de treball masculinitzats i feminitzats. Infrarepresentació de les dones en l'àrea de treball de governació, en què s'integren els llocs de treball de vigilant.
- El personal laboral està feminitzat, el 74% del total d'empleades pertanyen a aquest règim jurídic, enfront del 56% del total dels empleats.
- El treball a temps parcial està feminitzat.
- Sobrequalificació de les empleades. El 40% de les empleades té estudis superiors (llicenciatura o diplomatura), però només el 16% d'elles ocupa llocs de treball per als quals es requereixen estudis superiors (A1 i A2)

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

PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat, tant per les dones com pels homes, en relació amb les possibilitats d'accés, formació i promoció a l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Accés. No es detecta una inclusió estandarditzada de continguts relatius a la normativa sobre igualtat i violència masclista en els temaris relatius als processos de selecció, segons la normativa vigent actual.
- Formació. Gestió de la informació relativa a la participació de dones i homes, els continguts, la durada, l'horari, l'avaluació i la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives dutes a terme a l'Ajuntament, amb dades desagregades per sexe

- Formació. Gestió de la informació relativa a la formació específica sobre igualtat de gènere, que inclogui la participació de dones i homes, els continguts, la durada, l'horari, l'avaluació, etc. de les accions formatives realitzades.
- Formació. Inclusió de la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes en el pla de formació.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

PUNTS FORTS

- Esforç de l'Ajuntament en relació amb la gestió de les dades retributives, per obtenir informació de qualitat
- Els processos d'estabilització de llocs de treball començats en 2022 i de durada prevista fins 2024, que no es reflecteixen en la diagnosi, contribueixen a disminuir la temporalitat i a millorar l'estabilitat de les empleades i els empleats de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Bretxa salarial d'entre el 18 i el 20%, originada principalment per la segregació horitzontal de l'organització, les diferències en el temps de treball de dones i homes i les diferències en l'antiguitat.
- L'Ajuntament no disposa de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

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

PUNTS FORTS

- Percepció positiva quant a les possibilitats de conciliació expressada en enquesta i entrevistes

ÀREES DE MILLORA

- Millor coneixement de les mesures d'equilibri disponibles per a la plantilla
- Possibilitat d'elaboració d'un document que reguli les mesures existents
- Possibilitat de reorganització de les hores de treball de les operàries de la neteja

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

PUNTS FORTS

- Esforç per utilitzar llenguatge no sexista en les diferents mostres de comunicació de l'Ajuntament.

- Assistència de personal de l'Ajuntament al taller sobre llenguatge inclusiu organitzat per la Mancomunitat la Plana en novembre de 2022.
- Existència de guia de referència sobre llenguatge inclusiu, "Juga amb la llengua", de la Mancomunitat la Plana.

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials.
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones.

7. SALUT LABORAL

PUNTS FORTS

- Existència de document de prevenció de riscos laborals que contempla situacions d'embaràs i lactància segons la normativa vigent

ÀREES DE MILLORA

- Documentació relativa als riscos psicosocials segons la normativa vigent
- Actualització del protocol de prevenció de riscos laborals incorporant perspectiva de gènere més enllà de les situacions d'embaràs i lactància

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

PUNTS FORTS

- Existència d'un protocol de prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, que va més enllà del marc normatiu.

ÀREES DE MILLORA

- Percepció de les persones quant a la garantia d'un entorn lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com dels mecanismes d'actuació davant de possibles situacions.
- Seguiment i avaluació de les mesures preventives incloses en el protocol.

PLA D'ACCIÓ

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

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

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

1. CULTURA D'IGUALTAT

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

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

Accions:

1. Aprovació del Pla
2. Constitució de la comissió de seguiment del pla
3. Registre del Pla
4. Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell.

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

Accions:

5. Aprovació d'un pressupost anual per a la implementació del pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell

6. Seguiment semestral del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell
7. Avaluacions del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell a la meitat i al final de la seva vigència
8. Si escau, formació específica sobre seguiment i avaluació del pla a la Comissió de seguiment de l'Ajuntament de Taradell

Objectiu específic: Transversalitzar la perspectiva de gènere

Accions:

9. Inclusió de clàusules específiques sobre compliment de la normativa vigent d'igualtat en contractes i licitacions: contractació amb perspectiva de gènere
10. Consens i establiment de criteris quant al treball amb dades desagregades per sexe i/o gènere i planificació de l'actualització dels formularis, impresos, documentació, etc. des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament perquè incloguin els criteris consensuats.
11. Formació sobre transversalitat de gènere a càrrecs polítics i personal tècnic i de gestió
12. Seguiment i execució del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI+ extern adreçat a la ciutadania de la Mancomunitat la Plana, al qual l'Ajuntament de Taradell s'ha adherit.

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

Accions:

13. Actualització de l'espai al portal web de l'Ajuntament en què es recullen tots els materials informatius i de sensibilització en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla
14. Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics
15. Convocatòria amb periodicitat anual dels càrrecs polítics implicats a les reunions de seguiment del pla.

2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRA REPRESENTACIÓ DE LES DONES

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

Objectiu específic. Millorar les condicions de treball del personal interí de l'Ajuntament

Accions:

16. Continuació i finalització dels processos d'estabilització temporal

Objectiu específic. Avançar cap a l'eliminació de la infra representació de les dones en certes àrees de treball

Accions:

17. Aprovació i implementació de mesures d'acció positiva per avançar cap a la paritat de gènere en àrees masculinitzades.

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

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

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

Accions:

18. Elaboració d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere
19. Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes
20. Formació en igualtat de les persones que integren els tribunals de selecció

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

Accions:

21. Detecció de les necessitats formatives de la plantilla
22. Difusió del catàleg de formació

23. Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, amb nombre de formacions, tipus, i nombre d'hores per veure si tenen un impacte en gènere.
24. Transversalització de la perspectiva de gènere a la formació

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

Accions:

25. Crear un registre sistematitzat, amb dades desagregades per sexe, amb el nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

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

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

Accions:

26. Gestió de la informació relativa a les retribucions reals, equiparades i normalitzades de la plantilla que permeti disposar de tots els aspectes necessaris per elaborar diagnòstic de gènere, registres retributius i altres anàlisis, si escau, sobre l'evolució de la bretxa salarial de l'organització
27. Elaboració del registre retributiu anual, d'acord amb el marc normatiu vigent
28. Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere
29. Elaborar una auditoria retributiva segons el marc normatiu vigent.

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

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

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

Accions:

30. Difusió de campanyes periòdiques de sensibilització sobre la corresponsabilitat³

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

Accions:

31. Avaluació de la distribució horària de les operàries de neteja i reorganització, si escau, de les seves hores de treball
32. Difusió de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu general. Garantir la comunicació no sexista i inclusiva

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

Accions:

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

³ A l'[annex 2](#) s'adjunta informació sobre diferents recursos, campanyes i documents informatius sobre corresponsabilitat

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

Accions:

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

7. SALUT LABORAL

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

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

Accions:

36. Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals

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

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

- **Objectius específics.**

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

Accions:

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

DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS

1. CULTURA D'IGUALTAT

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

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 2 | Constitució de la comissió de seguiment del II Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell |
| Objectiu | Dotar d'efectivitat i consens el II Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Taradell |
| Responsable | Ajuntament de Taradell i Representació legal de les persones treballadores de l'Ajuntament de Taradell |
| Temporalitat | Curt termini. Segon semestre de 2023 |
| Recursos | No es necessiten recursos addicionals |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- S'ha constituït la Comissió de seguiment del pla- Hi ha acta de formació de la comissió- Detall de les persones que la integren |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 3 | Registre del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Taradell |
| Objectiu | Dotar d'efectivitat i consens el II Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Taradell |
| Responsable | Comissió de seguiment del pla |
| Temporalitat | Curt termini, segon semestre 2023 |
| Recursos | No són necessaris recursos addicionals |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- Data de presentació del pla al registre- El registre del pla s'ha admès |

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 4 | Establir una persona de referència que impulsi i coordini el desenvolupament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell |
| Objectiu | Dotar d'efectivitat i consens el pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell |
| Responsable | Comissió de seguiment del pla |
| Temporalitat | Curt termini, segon semestre 2023 |
| Recursos | No són necessaris recursos addicionals |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Nom de la persona de referència - Acta de la reunió |

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

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 6 | Seguiment semestral del desplegament del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell |
| Objectiu | Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla |
| Responsable | Comissió de seguiment |
| Temporalitat | Semestral, a partir de l'aprovació del pla |
| Recursos | Hores de treball de les persones que integren la comissió |
| Indicadors de seguiment | Actes de les reunions de seguiment |

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 7 | Avaluacions del Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Taradell a la meitat i al final de la seva vigència |
| Objectiu | Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla |
| Responsable | Comissió de seguiment |
| Temporalitat | Bianual |
| Recursos | Hores de treball de les persones que integren la comissió |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- Informe d'avaluació a la meitat de la vigència del pla elaborat- Elaborat Informe d'avaluació final abans que finalitzi la vigència del pla |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 8 | Formació específica sobre seguiment i avaluació del pla a la Comissió de seguiment de l'Ajuntament de Taradell |
| Objectiu | Dotar la comissió de seguiment i avaluació del pla amb eines de treball per al desplegament, seguiment i avaluació del pla |
| Responsable | Comissió de seguiment del pla Àrea de formació |
| Temporalitat | Curt termini, segon semestre 2023 |
| Recursos | Pressupost de formació de l'organització o recursos del catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'ha dut a terme la formació? - Detall de les persones que s'han format - Programa formatiu i hores de durada - Data de la formació - Qüestionaris de satisfacció de la formació rebuda |

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

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 10 | Consens i establiment de criteris quant al treball amb dades desagregades per sexe i/o gènere i planificació de l'actualització dels formularis, impresos, documentació, etc. des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament perquè incloguin els criteris consensuats. |
| Objectiu | Transversalitzar la perspectiva de gènere |
| Responsable | Igualtat i Secretaria |
| Temporalitat | Primer semestre 2024 |
| Recursos | Hores de dedicació del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | Percentatge de formularis, impresos, documents, etc. de cada àrea de treball en què s'han inclòs les variables consensuades quant a sexe i/o gènere. |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 11 | Formació sobre transversalitat de gènere a càrrecs polítics i personal tècnic i de gestió |
| Objectiu | Transversalitzar la perspectiva de gènere |
| Responsable | Àrees de Formació i Igualtat |
| Temporalitat | Al llarg de 2024 |
| Recursos | Hores de dedicació del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions dutes a terme. - Nombre de persones que han participat a les formacions, desagregat per sexe i/o gènere, per àrea de treball i per responsabilitat a l'Ajuntament (càrrecs polítics o personal). - Continguts i durada de les accions formatives, horari en què s'han celebrat, qüestionaris de satisfacció. |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 12 | Seguiment i execució del Pla d'igualtat de gènere i LGTBI+ extern adreçat a la ciutadania de la Mancomunitat la Plana, al qual l'Ajuntament de Taradell s'ha adherit. |
| Objectiu | Transversalitzar la perspectiva de gènere |
| Responsable | Igualtat, àrees implicades en el Pla de ciutadania |
| Temporalitat | Al llarg del període de vigència del Pla de ciutadania |
| Recursos | Hores de dedicació del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Informes de seguiment - Periodicitat dels informes de seguiment |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 13 | Actualització de l'espai al portal web de l'Ajuntament en què es recullen tots els materials informatius i de sensibilització en relació amb la igualtat de gènere, així com la informació sobre el desenvolupament del pla |
| Objectiu | Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Taradell i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització |
| Responsable | Comunicació - IT |
| Temporalitat | Primer semestre 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Actualització quadrimestral dels continguts - Nombre de visites a l'espai web - Una enquesta al personal, amb caràcter, almenys, bianual en què s'incloguin, si escau, més aspectes, i en què es consulti sobre la satisfacció i la utilitat de l'espai d'igualtat del portal web de l'Ajuntament. Els resultats de l'enquesta s'inclouran en els informes de seguiment i d'avaluació del pla. |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 14 | Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics |
| Objectiu | Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Taradell i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització |
| Responsable | Àrea de comunicació – Persona responsable d'impulsar el desenvolupament del pla – Recursos humans |
| Temporalitat | Semestralment |
| Recursos | Hores de dedicació del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'ha enviat el correu-e, butlletí, etc. amb la informació corresponent i/o s'ha inclòs la informació a l'espai sobre igualtat del portal web de l'Ajuntament. - S'ha distribuït una enquesta al personal, amb caràcter, almenys, bianual en què s'inclouin, si escau, més aspectes, i en què es consulti sobre la satisfacció i la utilitat de la informació distribuïda. Els resultats de l'enquesta s'inclouran en els informes de seguiment i d'avaluació del pla. |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 15 | Convocatòria amb periodicitat anual dels càrrecs polítics implicats a les reunions de seguiment del pla |
| Objectiu | Impulsar l'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Ajuntament de Taradell i millorar l'accés als recursos formatius i de sensibilització |
| Responsable | Comissió de seguiment i implementació del pla |
| Temporalitat | Anualment |
| Recursos | No són necessaris recursos addicionals |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Actes de les reunions de seguiment del pla a què s'ha convidat els càrrecs - Percentatge de càrrecs polítics que han assistit a les convocatòries en relació amb els previstos |

2. CONDICIONS DE TREBALL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 16 | Continuació i finalització dels processos d'estabilització temporal |
| Objectiu | Millorar les condicions de treball del personal interí de l'Ajuntament |
| Responsable | Secretaria, Recursos Humans, Alcaldia |
| Temporalitat | Continuació en 2023 i finalització en 2024 |
| Recursos | Recursos econòmics previstos per aquests processos |
| Indicadors de seguiment | Nombre de places convocades i resoltes |

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 17 | Aprovació i implementació de mesures d'acció positiva per avançar cap a la paritat de gènere en àrees masculinitzades |
| Objectiu | Avançar cap a la infrarepresentació de les dones en certes àrees de treball de l'Ajuntament, com ara governació |
| Responsable | Secretaria, Recursos humans |
| Temporalitat | A partir de 2024 |
| Recursos | Hores de dedicació del personal tècnic Recursos econòmics previstos per cobrir noves places |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'ha aprovat una reserva de places - S'ha difós la informació en la convocatòria del procés o processos de selecció corresponents - Distribució dels llocs de treball, amb dades desagregades per sexes, després de l'aprovació de la mesura |

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

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 18 | Elaboració d'un protocol de selecció amb perspectiva de gènere |
| Objectiu | Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius |
| Responsable | Recursos humans, Secretaria |
| Temporalitat | 2024, mitjà termini |
| Recursos | Hores del personal, pel que fa a l'elaboració del protocol i, si escau, a la formació prèvia |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha elaborat i s'ha aprovat - Els aspectes que inclou el protocol es poden implementar en els processos de selecció de l'Ajuntament - Els aspectes que inclou el protocol són útils per actuar sense biaixos de gènere |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 19 | Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes |
| Objectiu | Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius. |
| Responsable | Recursos humans, Secretaria |
| Temporalitat | Començament a principis de 2024, mitjà termini |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | - Nombre i percentatges, del total de convocatòries en què s'ha inclòs en els temaris la normativa vigent sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral |

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 20 | Formació en igualtat de les persones que integren els tribunals de selecció |
| Objectiu | Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius. |
| Responsable | Formació, Recursos humans |
| Temporalitat | Començament a partir de 2024 |
| Recursos | Pressupost de formació de l'organització o recursos del catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions celebrades - Nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe - Programa formatiu i hores de durada - Data de la formació - Qüestionaris de satisfacció de la formació rebuda |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 21 | Detecció de les necessitats formatives de la plantilla |
| Objectiu | Dissenyar un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere |
| Responsable | Àrees de Formació i Recursos Humans |
| Temporalitat | Primer semestre 2024, mitjà termini |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none">- Hores de treball del personal tècnic- Pressupost de formació de l'organització, recursos del catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona, recursos formatius Generalitat de Catalunya |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- S'han recollit les necessitats del personal en funció de les àrees de treball i de la formació prèvia realitzada- S'ha elaborat el programa de formació amb perspectiva de gènere |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 22 | Difusió del catàleg de formació |
| Objectiu | Dissenyar un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere |
| Responsable | Àrees de Formació, Recursos Humans, Comunicació |
| Temporalitat | Segon semestre 2024, mitjà termini |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic responsable |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- S'ha difós el catàleg o programa formatiu entre el conjunt de la plantilla- S'han establert les accions formatives a realitzar per cada empleada i empleat |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 23 | Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, amb nombre de formacions, tipus, i nombre d'hores per veure si tenen un impacte en gènere. |
| Objectiu | Dissenyar un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere |
| Responsable | Àrees de Formació i Recursos Humans |
| Temporalitat | Primer semestre de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic responsable |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. - Es fa un seguiment anual del compliment del programa de formació - Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere en la realització de les formacions |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 24 | Transversalització de la perspectiva de gènere a la formació |
| Objectiu | Dissenyar un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere |
| Responsable | Àrees de Formació i Recursos Humans |
| Temporalitat | A partir de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic responsable |
| Indicadors de seguiment | <p>-Les persones responsables d'elaborar el programa de formació tenen formació en perspectiva de gènere als projectes</p> <p>-Nombre i percentatge del total de formacions incloses en el catàleg o programa de formació que inclouen la perspectiva de gènere en els seus continguts i desenvolupament</p> |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 25 | Crear un registre sistematitzat, amb dades desagregades per sexe, amb el nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció |
| Objectiu | Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere |
| Responsable | Recursos Humans |
| Temporalitat | A partir de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, del nombre de promocions anuals, indicant el lloc, l'àrea de treball i el grup professional d'origen i de destí, així com l'increment salarial associat, per a cada promoció - Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere de les promocions |

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA. RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 26 | Gestió de la informació relativa a les retribucions reals, equiparades i normalitzades de la plantilla que permeti disposar de tots els aspectes necessaris –inclosos els motius de parcialitat en el treball– per elaborar diagnòstic de gènere, registres retributius i altres anàlisis, si escau, sobre l'evolució de la bretxa salarial de l'organització |
| Objectiu | Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. |
| Responsable | Recursos Humans |
| Temporalitat | A partir de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Es disposa de tota la informació de la plantilla, real i actualitzada, per poder emplenar els fulls de càlcul del Departament d'Igualtat i Feminismes corresponents a <u>registre retributiu</u> i <u>anàlisi laboral i retributiva</u> de plans d'igualtat. - Es disposa d'un registre amb els motius de parcialitat en el treball |

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 27 | Elaboració del registre retributiu anual, d'acord amb el marc normatiu vigent |
| Objectiu | Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. |
| Responsable | Recursos humans |
| Temporalitat | Primer trimestre de cada any amb les dades de l'any anterior |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic Possibilitat contractació externa o recursos Diputació de Barcelona |
| Indicadors de seguiment | -El registre retributiu s'ha elaborat segons el marc normatiu vigent -S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 28 | Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere |
| Objectiu | Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. |
| Responsable | Recursos humans, Representació legal de persones treballadores |
| Temporalitat | A partir del primer semestre de 2025, una vegada finalitzats els processos d'estabilització del personal |
| Recursos | Possibilitat contractació externa |
| Indicadors de seguiment | Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 29 | Elaborar una auditoria retributiva segons el marc normatiu vigent |
| Objectiu | Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. |
| Responsable | Recursos humans |
| Temporalitat | Una vegada finalitzada i aprovada la mesura 28, valoració de llocs de treball |
| Recursos | Possibilitat contractació externa, o catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona |
| Indicadors de seguiment | -Auditoria retributiva realitzada segons el marc normatiu vigent -S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió |

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

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 30 | Difusió de campanyes periòdiques de sensibilització sobre corresponsabilitat ⁴ |
| Objectiu | Promoure la corresponsabilitat del personal de l'Ajuntament pel que fa a les tasques de cures i domèstiques, no remunerades |
| Responsable | Àrees d'Igualtat i Comunicació |
| Temporalitat | Anual |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi anual, amb dades desagregades per sexe, de l'ús de les diferents mesures d'equilibri a disposició de la plantilla. - Avaluació de la difusió de les campanyes, a través d'enquesta al personal. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual, s'inclouran, si escau, més aspectes. - Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla. |

⁴ A l'[annex 2](#) s'adjunta informació sobre diferents recursos, campanyes i documents informatius sobre corresponsabilitat

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 31 | Avaluació de la distribució horària de les operàries de neteja i reorganització, si escau, de les seves hores de treball |
| Objectiu | Conèixer i considerar les necessitats d'equilibri de la plantilla |
| Responsable | Recursos humans |
| Temporalitat | Primer semestre 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal responsable |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - S'han consultat les necessitats d'equilibri entre la vida personal, laboral i familiar del personal de neteja - S'ha reorganitzat l'horari del personal amb una adequació major a les seues necessitats de conciliació? |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 32 | Difusió de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament |
| Objectiu | Conèixer i considerar les necessitats d'equilibri de la plantilla |
| Responsable | Àrees de Recursos humans i Comunicació |
| Temporalitat | A partir del segon semestre de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal responsable |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi anual, amb dades desagregades per sexe, de l'ús de les diferents mesures d'equilibri a disposició de la plantilla. - Avaluació de la difusió de les mesures, a través d'enquesta al personal. L'enquesta tindrà caràcter, almenys, bianual, s'inclouran, si escau, més aspectes. - Els resultats de l'enquesta s'han inclòs en els informes de seguiment i d'avaluació del pla. |

6. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 33 | Planificació i celebració de, almenys, una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per a les persones amb responsabilitats en la comunicació de l'Ajuntament |
| Objectiu | Formar el personal en comunicació no sexista i inclusiva |
| Responsable | Àrees de Formació, Recursos humans i Igualtat |
| Temporalitat | Almenys una sessió durant la vigència del pla |
| Recursos | Possibilitat de contractació externa |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - La sessió formativa s'ha dut a terme - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. |

| | |
|-------------------------|--|
| Mesura 34 | Planificació i celebració de, almenys, una sessió formativa sobre llenguatge no sexista i inclusiu per al personal de l'Ajuntament |
| Objectiu | Formar el personal en comunicació no sexista i inclusiva |
| Responsable | Àrees de Formació, Recursos humans i Igualtat |
| Temporalitat | Almenys una sessió durant la vigència del pla |
| Recursos | Possibilitat de contractació externa |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- La sessió formativa s'ha dut a terme- S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. |

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 35 | Revisió i adaptació de documents clau per assegurar que es redacten fent ús de llenguatge no sexista i inclusiu: instàncies, sol·licituds, inscripcions, etc. |
| Objectiu | Revisar textos clau de la comunicació de l'Ajuntament per garantir la redacció d'aquests en llenguatge no sexista i inclusiu |
| Responsable | Totes les àrees de treball |
| Temporalitat | Després d'haver rebut formació sobre llenguatge inclusiu |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic responsable |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- S'han consensuat els textos i documents a revisar- Percentatge de textos, documents, etc. revisats respecte dels planificats per a revisió |

7. SALUT LABORAL

| | |
|-------------------------|---|
| Mesura 36 | Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals |
| Objectiu | Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials |
| Responsable | Secretaria, Recursos humans, prevenció de riscos laborals |
| Temporalitat | Anual |
| Recursos | Possibilitat contractació externa |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none">- Es disposa d'informes de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere, segons el marc normatiu vigent- Es despleguen les mesures correctores escaients |

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

| | |
|--------------------------------|--|
| Mesura 37 | Actualització, segons la normativa vigent, del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere |
| Objectiu | <ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell. - -Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol |
| Responsable | Àrees d'Igualtat, Recursos humans i Comissió del protocol |
| Temporalitat | Segon semestre 2023 |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Hores de treball del personal tècnic - Possibilitat de contractació externa |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha revisat i actualitzat, inclosa la programació temporal de les mesures preventives a desplegar |

| | |
|--------------------------------|---|
| Mesura 38 | Registre del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere |
| Objectiu | <ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell. - Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol |
| Responsable | Comissió del protocol |
| Temporalitat | Primer trimestre de 2024 |
| Recursos | Hores de treball del personal tècnic |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha registrat |

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>Mesura 39</p> | <p>Desplegament i seguiment accions prevenció aprovades en el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere</p> |
| <p>Objectiu</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere - Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere - Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell. - Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Taradell, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol |
| <p>Responsable</p> | <p>Comissió del protocol</p> |
| <p>Temporalitat</p> | <p>A partir del primer trimestre de 2024</p> |
| <p>Recursos</p> | <p>Hores de treball del personal tècnic</p> |
| <p>Indicadors de seguiment</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Els previstos pel protocol |

IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

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

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

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

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

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

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

O bé quan concorrin algunes de les causes previstes a l'article 9.2 del *RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*:

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

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

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentar.

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

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

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

PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

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

SEGUIMENT

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

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

AVALUACIÓ FINAL

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

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

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

GLOSSARI

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

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

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

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

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

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

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

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

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

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

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

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

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

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

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

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

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

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

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

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

Violència masclista. Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

BIBLIOGRAFIA

- *Ajuntament de Taradell* [en línia] <https://www.taradell.cat> [última data de consulta, 8 de juny 2023]
- Baulies i Batiller, Cristina (2020). Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques-/Guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques.pdf [última data de consulta, 21 de novembre de 2022]
- Col·lectiu Punt 6. *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida*. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/plans-igualtat/Diagnosi/Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. [Cures, temps i treballs](#) [última data de consulta, 27 juny 2023]
- *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya, 2021. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Disponible a; https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxiu/doc_22277908_1.pdf [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.

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

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

[de-documentacio-basica-impulsem-la-comunicacio-no-sexista-a-empresa/](#) [última data de consulta, 27 juny 2023]

ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA



Ajuntament
de Taradell



2022391833519314491751571651242141

Expedient: e-976/2022 Catàleg 2022: Pla intern d'igualtat
Assumpte: Acta de constitució

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

Data: 6 d'octubre 2022
Hora: 10.00h
Lloc: Sala de Plens de l'Ajuntament de Taradell

Assistents:

Per la representació de l'empresa:

- Núria Arau Crusellas, regidora d'igualtat
- Maica Roca Solà, responsable de RRHH
- Bet Pol Montmany, tècnica d'igualtat

Per la representació de les treballadores i treballadors:

- Ramon Calveras, representant del personal laboral
- Lorena Prat Marchal, representant del personal laboral
- Pere Armengou Ausió, representant del personal funcionari

Acords:

Es constitueix de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Taradell, en compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament:

- Article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (elaboració Plans).
- Article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (contingut dels Plans).
- Article 40 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones (paritat).
- Article 6 del RD de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de Treball (competències de la comissió negociadora).

C. de la Vila, 45 - 08552 Taradell - T 938 126 100 - F 938 800 975 - taradell@taradell.cat - www.taradell.cat - NIF P0827800D



Ajuntament
de Taradell

- Article 8 del RD de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de Treball (contingut dels Plans).

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors i interlocutores vàlides, per a negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i **ACORDEN** constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

Signat:

ANNEX 2. INFORMACIÓ SOBRE CORRESPONSABILITAT

A continuació, s'adjunten diversos enllaços a documentació, llocs web i informació sobre diferents campanyes de sensibilització cap a la coresponsabilitat en el treball de cures:

- Generalitat de Catalunya. "[Dones i homes coresponsables](#)". 2021.
- Departament d'Igualtat i Feminismes. [Temps de treball i coresponsabilitat](#), 2022. Inclou recursos de sensibilització i publicacions d'interès sobre els usos del temps i la repercussió en l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de dones i homes.
- Ajuntament de Barcelona. [Democratització de les cures](#), 2017.
- [L'Ajuntament de Figueres promou una campanya per fomentar la coresponsabilitat de les tasques quotidianes en el marc del Dia Internacional de les Dones](#), 2018.
- Infobenissa. [L'Ajuntament llança una campanya en xarxes socials per a conscienciar sobre coresponsabilitat](#), 2022.
- Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud. [Campanya 8M #La coresponsabilitat si compartim guanyem 2022](#).