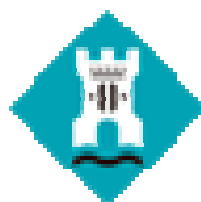


II PLA D'IGUALTAT INTERN ENTRE DONES I HOMES



**Ajuntament
de Castelldefels**

ÍNDEX

| | |
|---|-----|
| Índex..... | 2 |
| 1. INTRODUCCIÓ | 3 |
| 2. CONSIDERACIONS PRÈVIES | 4 |
| 2.1. Marc normatiu..... | 4 |
| 2.2. Àmbit d'aplicació..... | 8 |
| 2.3. Vigència..... | 8 |
| 2.4. Presentació de l'organització | 8 |
| 2.5. Diagnosi de la situació i resultats..... | 9 |
| 3. Objectius | 11 |
| 3.1. Objectius generals..... | 11 |
| 3.2. Objectius específics..... | 11 |
| 4. ESTRATEGIA D'IGUALTAT | 12 |
| 5. ACCIONS D'IGUALTAT | 12 |
| 5.1. Cultura i Estrategia | 12 |
| 5.2. Selecció i contractació | 145 |
| 5.3. Formació..... | 156 |
| 5.4. Retribució | 166 |
| 5.5. Representativitat..... | 166 |
| 5.6. Conciliació | 177 |
| 5.7. Prevenció del assetjament..... | 177 |
| 5.8. Salut | 188 |
| 5.9. Comunicació i Llenguatge..... | 188 |
| 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ..... | 199 |
| 6.1. Comissió d'Igualtat, seguiment i avaluació | 199 |
| 6.1.1. Funcions de la Comissió | 199 |
| 6.2. Indicadors de seguiment i avaluació | 21 |

1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat una prioritat des de fa anys en el marc de les actuacions de les polítiques de dones aprovades pel Ajuntament de Castelldefels. En aquest sentit, la Regidoria de polítiques d'igualtat ha impulsat el primer pla, i ara, ha participat en el disseny d'aquest segon pla intern.

Des de 2003 existeix un compromís formal amb la igualtat i la conciliació al més alt nivell en l'organització. Aquest compromís va ser ratificat en 2011 en el pla d'igualtat. Per seguir evolucionant en aquesta matèria, en 2018 s'ha realitzat un nou diagnòstic de situació tant qualitatiu amb quantitatiu amb la finalitat d'identificar potencials àrees en les quals posar focus. El present document recull les mesures incloses en el 2^o Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Castelldefels que estarà vigent fins a 2022.

Hem de tenir present que les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria d'organitzacions, encara que no se'n tingui consciència. Tot i que el sistema d'accés a l'Ajuntament de Castelldefels està basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i, per tant, es garanteix la igualtat formal, hi ha àmbits en els quals poden donar-se situacions en què la igualtat efectiva entre dones i homes encara no s'hagi assolit.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix pautes bàsiques en matèria de polítiques d'ocupació, reinserció laboral i negociació col·lectiva, per promoure la projecció de la dona en el món laboral, buscant equiparar-la a la situació de l'home i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

Aquest II Pla d'igualtat, dissenyat a partir del diagnòstic realitzat entre maig i juliol de 2018, té entre els seus objectius la consolidació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats i la correcció dels desequilibris en què es puguin trobar dones i homes.

La integració de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, com a estratègia, permet a l'organització:

- Complir amb la legislació vigent: Constitució Espanyola i L.O. 3/2007 per a la igualtat en les empreses i altres organitzacions laborals.
- Consolidar la Responsabilitat Social Corporativa (R.S.C), ja que legitima la seva funció social, i guanya credibilitat. Integrar la R.S.C com a valor també contribueix a assegurar la qualitat dels serveis, un equip de treball dedicat i amb desitjos de permanència en l'organització així com la possibilitat de comptar amb les persones que valoren els mateixos principis i inquietuds.
- Optimitzar la gestió i desenvolupament de les persones de l'organització: els rols de gènere, assignats a homes i dones, originen estereotips i tractes desiguals que afecten al mercat laboral. La incorporació de les dones al mercat laboral és una oportunitat per a les organitzacions ja que permet comptar amb persones altament qualificades, adaptables i flexibles als seus equips de treball.
- Assegurar el desenvolupament dels sistemes de qualitat, que reconeix a les persones com les responsables del manteniment, millora i desenvolupament dels sistemes de qualitat i que requereixen la participació de totes les persones a les diferents àrees funcionals i el desenvolupament d'una cultura organitzacional centrada en el respecte.

2. CONSIDERACIONS PRÈVIES

2.1. Marc normatiu

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979.

- La Unió Europea (UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el **Tractat de Roma** l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). **El Tractat d'Amsterdam (1999)** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, el **Tractat de Niça** no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones al mercat de treball.
- **El Tractat de la Unió Europea (TUE)** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea** estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs accions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La projecció d'aquest principi igualtat legitima les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per erradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE). La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del **Tractat de Lisboa**, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.
- **La Constitució espanyola** de 1978 en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.
- L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que se ha de promoure des de els poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat de drets de les dones en diversos articles.

1) L'article 4.3, sobre drets i principis rectors, insta els poders públics de Catalunya a

“promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible”.

2) L'article 19.2, en l'àmbit dels drets i deures de les persones, disposa que “les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privat.

3) L'article 40.8 estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe [...] i han de promoure l'erradicació de [...] qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

4) L'article 41.1 disposa que "els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional [...] i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat".

5) L'article 41.2 determina que "els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes".

6) L'article 41.3 preveu, entre altres qüestions, que "les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic".

-La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat:

1) **L'article 46** defineix el Pla d'igualtat com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

2) L'article 51 de l'esmentada Llei detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a:

a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.”

- **La Llei 7/2007, de 12 d'abril**, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional vuitena, i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional setètima, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ordenar l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o l'acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

- **La Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

- **La Llei 17/2015, del 21 de juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Concretament:

1) L'apartat e) de l'article 1.2 garanteix que les polítiques públiques:

“ 1r. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.

2n. Contribueixin a erradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.

3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.

4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.

5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.

6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits.”

2) L'apartat p) de l'article 5, de competències de l'Administració de la Generalitat, disposa com a funcions de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat: "Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal al seu servei a què fa referència l'article 15".

3) L'article 15, Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, estableix que:

"Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen [...] , han d'aprovar, en el termini de dos anys, a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació

per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball".

Altres documents de referència

- **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)** El Tractat de funcionament de la Unió Europea recull en l'article 8 que "en totes les seves accions, la Unió cerca l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat". L'article 10 regula que "en la definició i l'execució de les polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, raça i origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual".

- **Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020)** El Pacte europeu per a la igualtat de gènere del Consell de la Unió Europea reconeix que "la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat".

Finalment, **l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els plans d'igualtat són un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixi a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

Pel que fa als continguts, el mateix article 46 fixa que els plans d'igualtat "podran preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, i l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe."

Un pla d'igualtat es planifica temporalment a llarg termini i es concreta, a curt termini, en plans d'acció. La planificació d'un pla d'igualtat segueix el cicle característic de les polítiques públiques, que es fonamenten en:

- Dur a terme una diagnosi, en aquest cas de gènere.
- Dissenyar el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- Implantar les actuacions.



- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió, i redefinir, si escau, aspectes del disseny amb no contínua del pla.

2.2. Àmbit d'aplicació

El Pla és aplicable al personal funcionari, al personal laboral i al personal interí de l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Castelldefels.

2.3. Vigència

El Pla té una vigència quadriennal, amb data d'inici dia 01 de gener 2019 fins al 31 de desembre del 2022.

2.4. Presentació de l'organització

| | |
|-------------------------|------------------------------------|
| Nom i Raó Social | AJUNTAMENT DE CASTELLDEFELS |
| Sector | Administració pública |
| Adreça (*) | Pl. Església s/n |
| Telèfon | 936651150 |
| Web | www.castelldefels.org |

L'Ajuntament de Castelldefels ha estat pioner a l'hora de treballar a l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. Des de l'any 2003 es van començar a fer estudis sobre la igualtat i la conciliació, tan a nivell intern com de ciutat.

El compromís de l'administració local en l'exercici de les polítiques de gènere es va iniciar gràcies al lideratge i esforç d'algunes polítiques i tècniques dels ajuntaments en un moment en que, val a dir, no es partia del marc normatiu que en l'actualitat ens empara.

De les polítiques específiques destinades a les necessitats més punyents de les dones s'ha passat a definir de forma més estratègica quines són les principals dimensions de la desigualtat a nivell estructural i com combatre-les; i sobretot a implicar els diferents departaments del consistori en la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques locals.

Diverses han estat les accions i projectes que s'han desenvolupat en els municipis de la província, i les Auditories de Gènere i els Plans d'Igualtat han estat instruments centrals pel desenvolupament de polítiques de gènere a nivell estratègic. Els Plans d'Igualtat Interns sorgeixen en el marc del desenvolupament de les polítiques de gènere en el territori i sota el "principi d'igualtat" que ens exigeix aplicar-lo a nivell intern dins del propi consistori

L'Ajuntament de Castelldefels ha treballat amb obstinació per fer una ciutat més igualitària i conciliadora per totes les ciutadanes i ciutadans que viuen i treballen al municipi. Els estudis i les mesures aplicades, en aquest darrers anys, adreçades a facilitar la conciliació i la igualtat entre dones i homes, fan que Castelldefels sigui un municipi capdavanter en l'aplicació d'aquestes polítiques.

Per tal d'emmarcar aquest segon pla d'Igualtat Interna cal tenir en compte els diferents processos que s'han anat desenvolupant en aquests darrers anys. Els més importants, per ordre cronològic, són:

Auditoria de gènere. 2003-2004

Diagnosi CEF del nivell de conciliació de l'organització i mesures de millora a aplicar. 2004

I Fase. Estudi Pla de Ciutat "Castelldefels: una ciutat cap a la conciliació". 2004

II Fase. Pla estratègic de conciliació. Propostes i recomanacions. 2005

Aprovació, pel Ple Municipal, del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i

Homes (2006-2010). 2006

Experiència pilot de Teletreball "Racionalitzant els usos del temps". 2006

Concessió a l'Ajuntament de Castelldefels del Segell d'Igualtat d'Oportunitats Baix Llobregat. 2010

Primer Pla d'Igualtat 2011-2014

L'Ajuntament de Castelldefels és conscient que existeixen determinats àmbits on caldrà treballar, com són els estereotips de gènere, la feminització o masculinització de determinades professions o àmbits de treball, els tipus de contracte laboral, el llenguatge sexista.

Així doncs, l'elaboració de aquest II Pla d'igualtat intern neix de la voluntat de l'Equip de Govern per avançar cap a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, eliminant totes aquelles barreres que l'obstaculitzen.

2.5. Diagnosi de la situació i resultats

Les accions incloses en el present Pla d'igualtat es troben en relació amb els resultats del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats dut a terme per un equip de treball liderat per una persona designada per l'Ajuntament i integrat per personal tècnic del Departament de Organització, Recursos Humans i assessors externs amb formació específica en la matèria.

Assenyalar que els resultats del diagnòstic realitzat han estat posats en coneixement de la Comissió d'Igualtat on s'integra la Representació Legal de les Persones Treballadores amb l'objecte de promoure i facilitar la seva participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat. Annexe al present Pla Igualtat Intern està l'Informe de Diagnosi d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Castelldefels.

A continuació s'inclouen les àrees de millora detectades:

| ÀMBIT DE L'AJUNTAMENT | AREA DE MILLORA |
|---------------------------------|--|
| CULTURA I ESTRATÈGIA | La igualtat no forma part dels compromisos, valors, i estratègia de gestió de persones de l'Ajuntament |
| SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ | Les persones encarregades de la selecció de personal no estan formades en igualtat. |
| | Existeix la percepció que no sempre es tenen en compte els mèrits, requisits necessaris i la igualtat d'oportunitats en la contractació. |
| | S'hauria d'analitzar l'aplicació del criteri de a igualtat de perfils, donar prioritat a la contractació de la persona del sexe menys representat. |
| FORMACIÓ | Falta formació en lideratge amb competències d'igualtat i conciliació pels caps de secció i àrea. |
| | Falta formació en la prevenció del assetjament. |
| RETRIBUCIÓ | Caldria treballar la distribució de la plantilla donat que els homes es troben a les posicions de salaris més elevats i les dones a les posicions de retribució més baixa. |
| REPRESENTATIVITAT | Existeixen àrees feminitzades i masculinitzades que s'haurien d'intentar equilibrar mitjançant la contractació del sexe menys representat mitjançant la contractació del sexe menys representat. |
| CONCILIACIÓ | Comunicació de les mesures conciliació disponibles. |
| PREVENCIÓ ASSETJAMENT | Falta de Comunicació de protocol |
| | Formació a tota la plantilla en el protocol |
| SALUT | L'Ajuntament no disposa de una política global de protecció a la maternitat. |
| COMUNICACIÓ I LLENGUATGE | Falta de unificació de criteris mitjançant un document breu de recomanacions |

L'annex del present document conté l'Informe de resultats de la diagnosi.

3. OBJECTIUS

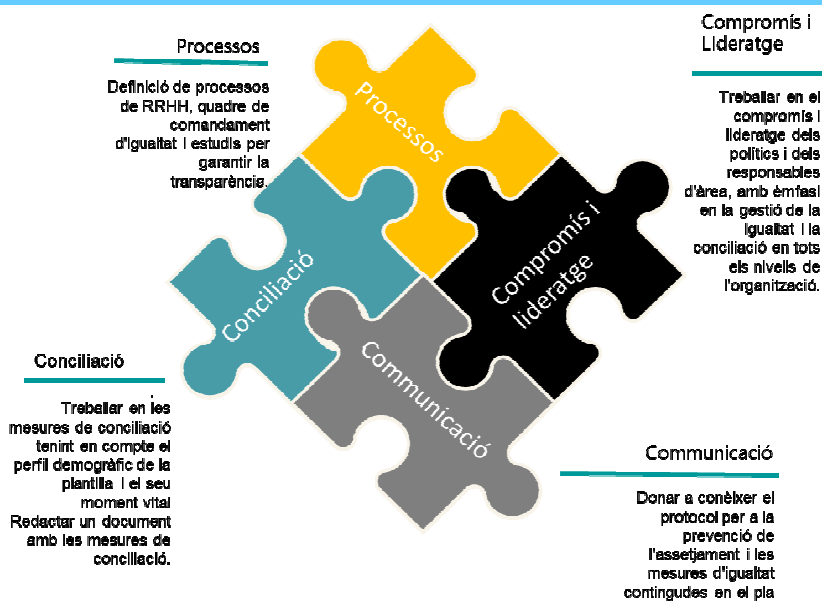
3.1. Objectius generals

1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Castelldefels.
2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'Administració de l'Ajuntament.
3. Donar compliment a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per tal d'aprovar un Pla d'igualtat destinat al personal que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

3.2. Objectius específics

| ÀMBIT DE L'AJUNTAMENT | OBJECTIUS |
|---------------------------------|---|
| CULTURA I ESTRATÈGIA | 1. Posar la Igualtat a l'agenda interna de l'Ajuntament de forma transversal en totes les àrees i departaments |
| SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ | 2. Mantenir l'accés en igualtat d'oportunitats en tots els processos de selecció que es porten a termini. |
| FORMACIÓ | 3. Garantir que totes les persones treballadores reben formació en igualtat d'oportunitats |
| RETRIBUCIÓ | 4. Garantir la igualtat retributiva en tots els nivells i grups professionals |
| REPRESENTATIVITAT | 5. Aconseguir millorar l'equilibri entre sexes en totes les àrees i departaments. |
| CONCILIACIÓ | 6. Facilitar la conciliació de vida laboral i familiar de totes les persones, impulsant la coresponsabilitat. |
| PREVENCIÓ ASSETJAMENT | 7. Garantir que existeixen les eines i mesures per evitar qualsevol tipus d'assetjament |
| SALUT | 8. Garantir que totes les persones disposen de eines per contribuir a la millora de la seva salut i benestar. |
| COMUNICACIÓ I LLENGUATGE | 9. Assegurar un ús inclusiu del llenguatge i la imatge que transmet l'ajuntament en totes les seves comunicacions |

4. ESTRATEGIA D'IGUALTAT



5. ACCIONS D'IGUALTAT

5.1. Cultura i Estratègia

| Acció 1 | Compromís amb la igualtat |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Signatura i publicació del compromís amb la igualtat |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Preparar el document a signar per l'Alcaldessa Passar el document a signar Fer difusió del document signat |
| Indicadors | Evidències documentals |
| Data acompliment | gener 2019 |

| Acció 2 | La Igualtat en el sistema corporatiu de qualitat |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Incloure la igualtat dins de la política de qualitat corporativa. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Fer una revisió de la política de qualitat per incloure la Igualtat de forma transversal. |
| Indicadors | Evidències documentals |
| Data acompliment | març 2019 |

| Acció 3 | Comunicació de la diagnosi |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Difusió del Resum de la Diagnosi realitzada i el II Pla d'Igualtat Intern a tota la plantilla |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Preparar un document/article resum de la diagnosi realitzada Definir el canal més adient per fer la difusió a la plantilla Fer la comunicació |
| Indicadors | Persones a les quals s'ha enviat el missatge Evidència del document enviat |
| Data acompliment | febrer 2019 |

| Acció 4 | Comunicació de la igualtat |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Definir a la intranet un apartat d'igualtat on es trobi tota la informació. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat/ Organització/ Comunicació |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Redactar els continguts Creació del espai Difusió del espai a la plantilla |
| Indicadors | Visites al apartat |
| Data acompliment | abril 2019 |

| Acció 5 | Eines i recursos per la igualtat |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Definir les eines i recursos informàtics que permetin la actualització de les dades i seguiment d'indicadors d'igualtat. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Definir les eines i recursos necessaris per l'extracció i actualització de les dades |
| Indicadors | Evidència documental |
| Data acompliment | maig 2019 |

| Acció 6 | Normativa per proveïdors i contractistes |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Incloure el valor de la igualtat als requisits exigibles a proveïdors i contractistes mitjançant una clàusula a tots els contractes. |
| Públic | Proveïdors i contractistes |
| Responsable / Recursos humans | Contractació / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Tasques | Redacció del text per incloure a la normativa Inclusió en els documents Comunicació de la nova normativa als públics interessats |
| Indicadors | Nombre de comunicacions realitzades |
| Data acompliment | juny 2019 |
| Acció 7 | Quadre de comandament d'Igualtat |
| Descripció | Definir un quadre d'indicadors que permeti fer el seguiment anual del pla d'igualtat. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Definició d'indicadors Redacció del quadre de comandament Selecció de les fonts per l'extracció de les dades |
| Indicadors | Evidència documental del quadre |
| Data acompliment | novembre 2019 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Acció 8 | Protocol de protecció víctimes de violència |
| Descripció | Definició d'un protocol per la protecció de víctimes de violència masclista. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització/ Serveis Socials / Prevenció Riscos Laborals |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Definició del protocol Redacció Comunicació i difusió |
| Indicadors | Nombre de vegades que s'ha posat en marxa |
| Data acompliment | gener 2020 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Acció 9 | Agent d'Igualtat |
| Descripció | Nomenament d'una persona com a Agent d'Igualtat que vetlli pel seguiment del pla i garanteixi l'aplicació transversal de la igualtat |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Nomenament d'una persona responsable del pla d'igualtat. |
| Indicadors | Evidència del nomenament |
| Data acompliment | març 2020 |

5.2. Selecció i contractació

| | |
|-----------------|--|
| Acció 10 | Formació igualtat als responsables selecció |
|-----------------|--|

| | |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Formar i informar a totes les persones responsables del processos de selecció en igualtat d'oportunitats. |
| Públic | Persones responsables dels processos de selecció |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Màxim 4000€ |
| Tasques | Definició dels continguts formatius Definició dels participants Impartició de la formació |
| Indicadors | Persones formades |
| Data acompliment | juliol 2020 |
| Acció 11 | Difusió de les eines de selecció |
| Descripció | Difondre a la plantilla la ubicació de la informació relativa als processos de selecció de persones per trencar amb la percepció interna detectada. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Preparar el procés de selecció objectiu i donar-lo a conèixer a tot el personal |
| Indicadors | Accions de difusió realitzades |
| Data acompliment | octubre 2020 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Acció 12 | Equilibri de gènere |
| Descripció | Aplicació del criteri d'acció positiva a les bases dels processos de selecció en aquelles àrees en que es detecti la necessitat de reequilibri de representació de gènere. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Analitzar anualment la evolució de la plantilla als diferents departaments Incloure el criteri d'acció positiva en aquells processos que ho requereixen |
| Indicadors | Aplicacions de l'acció positiva |
| Data acompliment | novembre 2020 |

5.3. Formació

| | |
|-----------------|--|
| Acció 13 | |
|-----------------|--|

| | |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Formar a les persones amb comandament en el lideratge amb visió de gènere i en prevenció d'assetjament. |
| Públic | Comandaments |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Màxim 4000€ |
| Tasques | Definició dels continguts Definició del grup de persones a formar Impartició |
| Indicadors | Nombre de persones formades/ nombre de cursos realitzats |
| Data acompliment | juliol 2019 |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Acció 14 | |
| Descripció | Impartició de formació en igualtat a totes les persones treballadores. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Màxim 2000€ |
| Tasques | Definició de continguts Invitació a les persones assistents Realització de la formació |
| Indicadors | Nombre de persones formades |
| Data acompliment | novembre 2018 |

5.4. Retribució

| | |
|--------------------------------------|---|
| Acció 15 | Difusió taules retributives |
| Descripció | Realitzar i difondre les taules retributives per grups professionals |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Preparació de les taules retributives Difusió del document a tota la plantilla |
| Indicadors | Accions realitzades |
| Data acompliment | gener 2021 |

5.5. Representativitat

| | |
|--------------------------------------|---|
| Acció 16 | Política de quotes |
| Descripció | Definir una política de quotes per a la incorporació de personal respectant criteris d'acció positiva als departaments i/o àrees en que es detecti la necessitat. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Redacció d'una política de quotes Difusió del document a tota la plantilla |
| Indicadors | Accions realitzades |
| Data acompliment | març 2021 |

5.6. Conciliació

| Acció 17 | Guia de conciliació |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Organitzar les mesures de conciliació en una guia que permeti conèixer-les i saber com utilitzar-les. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Màxim 1000€ |
| Tasques | Recopilació de les mesures existents Redacció de la guia Difusió del document a tota la plantilla |
| Indicadors | Evidència documental |
| Data acompliment | març 2019 |

5.7. Prevenció del assetjament

| Acció 18 | Revisió protocol assetjament |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Revisió del protocol prevenció de l'assetjament i corresponent difusió. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Prevenció Riscos Laborals / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Revisió del protocol de prevenció de l'assetjament Difusió del document a tota la plantilla |
| Indicadors | Evidència documental / nº casos assetjament denunciats |
| Data acompliment | juliol 2019 |

| Acció 19 | Píndola formativa assetjament |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Realitzar una píndola formativa on line per sensibilitzar en l'ús del protocol per a la prevenció de l'assetjament. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Prevenció riscos Laborals / Personal / Organització |
| Recursos econòmics | Màxim 1000€ o a impartir per personal intern |
| Tasques | Definició dels continguts Selecció proveïdor Comunicació a la plantilla Convocatòria de la formació |
| Indicadors | Nombre de persones formades |
| Data acompliment | juny 2020 |

5.8. Salut

| Acció 20 | Guia de Maternitat |
|--------------------------------------|---|
| Descripció | Desenvolupament d'una guia de suport a la maternitat que reculli totes mesures i beneficis per a la futura mare |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Prevenció Riscos Laborals /Organització / Comunicació |
| Recursos econòmics | Màxim 1000€ |
| Tasques | Redacció d'una guia on se incloguin totes les mesures relatives a la maternitat Difusió de la guia |
| Indicadors | Evidència documental/ Maternitats per any |
| Data acompliment | març 2022 |

| Acció 21 | Recull de salut |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Crear un recull de bones pràctiques de la salut de les persones treballadores i que estigui disponible a la Intranet |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Prevenció Riscos Laborals / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Recopilació de bones pràctiques en salut Redacció d'un document Difusió del document |
| Indicadors | Evidència documental/ accions de difusió realitzades |
| Data acompliment | setembre 2021 |

5.9. Comunicació i Llenguatge

| Acció 22 | |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Revisar els documents corporatius de recursos humans per adaptar-los al llenguatge inclusiu. |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització/ Comunicació |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Revisió dels documents corporatius per eliminar el llenguatge sexista |
| Indicadors | Nombre de documents revisats |
| Data acompliment | desembre 2020 |

| Acció 23 | Decàleg de ús del llenguatge no sexista |
|--------------------------------------|--|
| Descripció | Fer un decàleg de bones pràctiques quant l'ús de llenguatge inclusiu i fer-ne difusió a la plantilla |
| Públic | Tota la plantilla |
| Responsable / Recursos humans | Igualtat / Organització |
| Recursos econòmics | Sense cost |
| Tasques | Redacció de un document, decàleg del bon ús del llenguatge Difusió del document |
| Indicadors | Evidència documental/ Accions de difusió realitzades |
| Data acompliment | abril 2022 |

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el Pla d'Igualtat de L'Ajuntament de Castelldefels, permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

6.1. Comissió d'Igualtat, seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Castelldefels, constituïda en 2011, i l'agent d'igualtat seran els encarregats de realitzar el seguiment i avaluar el grau d'acompliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

6.1.1. Funcions de la Comissió

La Comissió d'Igualtat segueix les seves normes internes de funcionament, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Sobre aquest tema, es detallen a continuació amb més detall les funcions referides a aquesta responsabilitat:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que Direcció de l'Ajuntament ha d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avanços respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per aconseguir la fi perseguida,
- Proposar, debatre i si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguissin els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació, es detallaran les atribucions generals de la Comissió:

- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries.

- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos, en els terminis marcats en el Pla.

Atribucions específiques de la Comissió:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Concretament, en la fase de Seguiment s'haurà de recollir informació:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla,
- El grau d'execució de les accions,
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- Identificació de possibles accions futures.

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment, prenent en consideració variables comparables amb el Diagnòstic inicial, al costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'Igualtat.

Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se, ja siguin en relació a accions específiques o dates d'acompliment proposades.

6.2. Indicadors de seguiment i avaluació

L'Ajuntament utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

| Àmbit | Indicadors bàsics |
|---|--|
| Política d'igualtat d'oportunitats | Existència d'una cultura d'igualtat. |
| | Existència d'un pla d'igualtat |
| | Existència d'un òrgan responsable de la igualtat |
| Comunicació, llenguatge i imatge | Comunicació interna de tot el relacionat amb la igualtat en l'organització. |
| | Existència d'una guia de llenguatge i imatge no sexista. |
| Representació de les dones | Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat. |
| | Percentatge de dones en els diferents nivells, promoció. |
| | Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes. |
| | Distribució de les dones i homes en l'organització. |
| Retribució i contractació | Bretxa salarial entre homes i dones per grup professional. |
| | Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contractes. |
| | Percentatge de baixes i acomiadaments per raó de sexe. |
| Assetjament i actituds sexistes | Existència d'un òrgan, persona, responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament. |
| | Nº de denúncies rebudes. |
| | Accions de l'organització per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament. |
| Conciliació de la vida laboral, familiar i personal | Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai. |
| | Existència o no, de serveis per a la conciliació com ajudes guarderia, ajudes per al menjar, i altres serveis. |
| Formació | Hores de formació homes/ dones |
| | Relació de cursos realitzats |