

2016

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

CONSORCI VIES VERDES

PRESENTACIÓ

La desigualtat entre dones i homes és una xacra provinent del passat que continua instaurada, en l'actualitat, en tots els àmbits de la societat.

Fa anys que els poders públics lluiten per eradicar aquesta desigualtat i, de fet, la igualtat formal és una fita assolida en el nostre país. No obstant, resulta evident que per arribar a una igualtat real calen mesures que corregeixen els desajustos encara existents (discriminacions, llenguatge sexista, manca de corresponsabilitat, etc..).

El Consorci Vies Verdes de Girona ha decidit apostat fermament per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a aquests efectes ha elaborat el present Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la organització.

Un Pla d'igualtat que té com a objectiu remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre treballadors i treballadores del Consorci, en tots els seus àmbits.

Cal seguir treballant, de forma compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

ÍNDIX

1. Introducció	3
2. Eix 1 Política d'igualtat d'oportunitats	9
3. Eix 2 Polítiques d'impacte a la societat	21
4. Eix 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa	29
5. Eix 4 Representativitat de les dones i homes	37
6. Eix 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament	41
7. Eix 6 Retribucions	45
8. Eix 7 Assetjament sexual i per raó de sexe	47
9. Eix 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	53
10. Eix 9 Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	55
11. Seguiment i avaluació del Pla	59
12. Fitxes de seguiment i avaluació	61
13. Bibliografia	69

INTRODUCCIÓ

Justificació de la necessitat

La lluita per la igualtat entre dones i homes es va iniciar al segle XVIII pel moviment feminista, i tres segles després la desigualtat continua vigent.

Si bé la igualtat formal, davant la llei, ja és una fita assolida, la igualtat real, efectiva, no s'ha aconseguit encara: violència de gènere, discriminacions salarials, escassa presència de dones en els llocs de treball de més responsabilitat, manca de conciliació laboral, familiar i personal o inexistència de la corresponsabilitat, entre d'altres.

El dret de la igualtat a Espanya s'inicia amb el reconeixement constitucional, i continua amb el posterior desenvolupament legislatiu per tal d'arribar a una igualtat real.

La Constitució espanyola de 1978 recull el **principi d'igualtat** en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament:

- 9.2 *Correspon als poders públics **promoure les condicions** perquè la llibertat i la **igualtat** de l'individu i dels grups en els que s'integra siguin **reals i efectives**; **remoure els obstacles** que impedeixin o dificultin la seva plenitud i **facilitar la participació de tota la ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social***
- 14 *Els espanyols **són iguals davant la Llei**, sense que pugui prevaldre **cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social**.*

I propugna la **igualtat** com a **valor superior de l'ordenament jurídic** espanyol, en el seu article 1.1

Altres articles constitucionals, més específics, que consagren la igualtat:

- 23.2 Els ciutadans tenen dret a **accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics**, amb els requisits que assenyalin les Lleis
- 32.1 L'home i la dona tenen dret a contraure **matrimoni** amb plena **igualtat jurídica**

- 35 Tots els espanyols tenen el **deure de treballar i el dret al treball**, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, **sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe**

A nivell legislatiu, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relaciona els **criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes**, d'acord amb els quals les administracions han de **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
- ✓ facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional
- ✓ fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional
- ✓ promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració
- ✓ establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
- ✓ establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe
- ✓ avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació

L'article 15.2 de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, actualment suspesa pel Tribunal Constitucional, manifesta que **els ens locals** que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei **han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes**, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

En el mateix sentit, La Disposició addicional setena del 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, estableix que les Administracions Públiques estan **obligades a**

respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar **mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes**. I que, **hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat** a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

El cas que ens ocupa, aquest és, l'elaboració del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** intern, del Consorci, és, doncs, un **imperatiu legal**.

Què és un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Un **Pla d'igualtat** és una estratègia de l'organització destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes la feina, i consisteix en l'establiment i la implementació d'un **conjunt de mesures**, després de la realització d'una diagnosi de situació a l'organització, aplicades de forma **transversal**, afectant la seva totalitat. El Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

Els **beneficis** que es vinculen a la **incorporació de la igualtat d'oportunitats** a l'organització poden concretar-se en els següents punts:

1. Compliment de la legislació en matèria d'igualtat
2. Responsabilitat social de l'organització:
 - Efectes directes: millora de l'entorn laboral i generació d'un major compromís dels treballadors i treballadores amb l'empresa, fet que deriva en un augment de la productivitat
 - Efectes indirectes: valor afegit de l'organització
3. Enriquiment de l'organització:
 - Reducció de costos per la millora en la gestió del personal
 - Fidelització dels treballadors i treballadores
 - Flexibilitat organitzativa i innovació
 - Retenció de talent
 - Màrqueting
 - Altres: millora de la qualitat i les habilitats del personal, millora de la salut laboral, millora de la satisfacció personal i de la qualitat de vida de la plantilla

El nostre Pla

El **Pla d'acció** que es presenta és el **resultat d'una diagnosi prèvia** efectuada a l'organització, la qual ha tractat de captar la realitat interna del Consorci, com a organització formada per treballadors i treballadores, des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els **indicadors** sobre els quals ha versat la **diagnosi** són els següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats
2. Polítiques d'impacte a la societat
3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
4. Representativitat de les dones i homes
5. Accés, selecció, promoció i desenvolupament
6. Retribucions
7. Assetjament sexual i per raó de sexe
8. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
9. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

I en base als resultats dels indicadors s'ha formulat el Pla d'igualtat.

El **Pla d'igualtat**, per tant, es divideix en **nou àmbits** corresponents als indicadors de la diagnosi esmentats. S'estableixen dos **objectius generals**:

1. Respectar i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral
2. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes

I, a més, per a cadascun dels àmbits, s'estableixen **objectius específics** (detallats a les fitxes d'acció) a assolir per tal que el Consorci arribi o consolidi un grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes òptim. Els objectius específics es nodreixen d'un determinat nombre d'**accions** a desenvolupar per la corporació, a **curt, mig o llarg termini**, per tal de ser assolits.

Es determinen, així mateix, les **persones responsables** i les **destinatàries** de les accions, amb indicació de si la seva execució comporta o no **cost econòmic**, i els indicadors de **seguiment i avaluació** de cadascuna.

S'estableix un termini d'execució del Pla de **quatre anys** (gener 2017-desembre 2020), i els **terminis** fixats corresponen a:

- Curt termini: de gener de 2017 a desembre de 2017
- Mig termini: de gener de 2018 a desembre de 2019
- Llarg termini: de gener de 2020 a desembre de 2020

Els indicadors de **seguiment i avaluació** establerts per a cada acció seran els **instruments de mesura en relació a l'execució de l'acció**, en base als quals podrà analitzar-se **l'impacte de l'acció** en relació a la **igualtat d'oportunitats entre dones i homes**. Finalitzades les accions i mesures, per tant, serà necessari elaborar un **informe d'impacte del pla d'acció** que determinarà el **grau d'assoliment dels objectius** per a cadascun dels àmbits fixats així com els dels objectius generals i comportarà nous objectius i accions a desenvolupar.

Com a **Annex** es proposen unes fitxes de seguiment i avaluació, com a base per a la realització de l'informe d'impacte.

EIX 1.- POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Per política o cultura d'una organització es fa referència al conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que aquesta desenvolupa, resultat de la interacció entre els seus membres i la influència de l'entorn, que determina una manera concreta d'actuació.

El present àmbit, per tant, es centra en la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant dels càrrecs electes com dels treballadors i treballadores de la organització en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Consorci, doncs a partir d'aquests valors es desenvoluparà la política interna i la cultura organitzativa del Consorci.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats del Consorci analitzà el present àmbit a partir de diferents variables: existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes entre d'altres accions, existència d'un Pla d'igualtat d'oportunitats, existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització en gènere, integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs. I a partir de l'anàlisi es determinaren les àrees de millora al respecte: manca de personal o unitat responsable de vetllar per la igualtat, creació de partides pressupostàries específiques per la igualtat, no segregació de dades per sexe (memòries, estudis, pressupostos, etc..), manca d'introducció efectiva de la perspectiva de gènere a quasi totes les àrees i de formació vers el personal del Consorci per la seva implementació.

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 1.- Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla d'igualtat
- 2.- Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- 3.- Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 4.- Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.1.1 Comunicació interna del Pla**Objectiu específic:**

Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Consorci als treballadors i treballadores municipals

Descripció:

Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla a través de: Intranet, tauler d'anuncis, pla d'acollida, circular informativa, correu electrònic, presentació, etc...

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació interna	Qüestionari	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.1.2 Comunicació externa del Pla**Objectiu específic:**

Donar a conèixer a la ciutadania i entitats el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Consorci

Descripció:

Elaborar una estratègia de comunicació externa del Pla a través de: presentació pública, difusió mitjans de comunicació, web, etc...

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Ciutadania i entitats

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
2.	Abast de la comunicació externa	Enquesta	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.2.1 Formació general en gènere i igualtat d'oportunitats**Objectiu específic:**

Sensibilitzar el personal per tal que entengui la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat

Descripció:

Realitzar periòdicament sessions formatives genèriques en gènere i igualtat d'oportunitats per a tot el personal del Consorci.

Persones responsables:

Unitat responsable de la formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre d'assistents, sexe, categoria laboral, departament	Qüestionari	Anual
3.	Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.2.2 Formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats personal tècnic**Objectiu específic:**

Capacitar al personal tècnic en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats d'acord amb la seva àrea de treball

Descripció:

Realitzar periòdicament sessions formatives específiques en gènere i igualtat d'oportunitats per al personal tècnic del Consorci, d'acord amb la seva àrea de treball (turisme, projectes, promoció econòmica, etc...)

Persones responsables:

Unitat responsable de la formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre d'assistents, sexe, categoria laboral, departament	Qüestionaris	Anual
3.	Valoració usuaris/es formació	Qüestionaris	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.2.3 Formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats al cos polític**Objectiu específic:**

Sensibilitzar el cos polític i capacitar-lo en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats

Descripció:

Realitzar una sessió formativa específica en gènere i igualtat d'oportunitats al òrgans de govern del Consorci

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Assemblea Consorci

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions de formació	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, i grup polític	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.3.1 Construcció i implementació d'indicadors de gènere**Objectiu específic:**

Tenir en compte la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques públiques

Descripció:

Construcció i implementació d'indicadors de gènere per a la mesura i avaluació de les polítiques públiques

Persones responsables:

Transversal, des de cada departament o unitat

Persones destinatàries:

Plantilla, òrgans de govern i ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida Inf.	Periodicitat
1	Identificació i nombre d'indicadors de gènere implementats, per àrees	Documental	Anual
2	Nombre i identificació de polítiques impulsades en base als indicadors	Documental	Anual
3	Valoració de l'impacte de les polítiques	Entrevistes, enquestes	Bianual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.3.2 Formació general en perspectiva de gènere**Objectiu específic:**

Capacitar el personal per treballar d'acord amb la perspectiva de gènere

Descripció:

Realitzar sessions de formació general per al treball amb perspectiva de gènere

Persones responsables:

Unitat responsable de la formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Identificació i nombre de sessions formatives realitzades	Documental	Anual
2	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea	Qüestionaris	Anual
3	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.3.3 Perspectiva de gènere en els instruments de recopilació, anàlisi i avaluació
Objectiu específic:

Fer visible la situació de les dones a través de la documentació municipal

Descripció:

Introduir la perspectiva de gènere en els instruments de recopilació, anàlisi i avaluació de dades per conèixer i fer visible la situació de les dones: a les bases de dades, projectes, informes, memòries, estudis, avaluació de programes. Introduir la variable sexe i adequar la documentació

Persones responsables:

Transversal, responsables de cada unitat

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1	Identificació i nombre d'eines modificades	Documental	Anual

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.1 Existència de pressupost específic pel Pla d'igualtat**Objectiu específic:**

Incorporar els mitjans necessaris per al desenvolupament efectiu del Pla d'igualtat entre dones i homes del Consorci

Descripció:

Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del pla d'igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries anuals *ad hoc*

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla, òrgans de govern i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Existència de partides pressupostàries específiques	Documental	Anual
2	Execució de la despesa	Documental	Anual
3	Evolució de la despesa	Documental	Quadriennal

EIX 1 Política d'igualtat d'oportunitats**OBJECTIUS**

- 1.1. Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla
- 1.2. Sensibilitzar i capacitar el personal en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats
- 1.3. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions
- 1.4. Consolidar una política orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització

ACCIÓ 1.4.2 Existència de persona i/o unitat responsable de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització
Objectiu específic:

Vetllar i impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització

Descripció:

Creació d'una Unitat responsable en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la organització i/o nomenar persona responsable en la tasca

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla, òrgans de govern i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Existència de la Unitat	Documental	Anual
2	Existència de persona responsable	Documental	Anual

EIX 2.- POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

Les polítiques públiques desplegades pels òrgans govern incideixen d'una forma o altra en el territori i en la societat.

El present àmbit es centra en la incorporació de la perspectiva de gènere en la política desenvolupada pel Consorci en l'àmbit extern. És a dir, en la contribució de Consorci a la sensibilització i assoliment de la igualtat d'oportunitats en el seu territori, el d'abast de les seves competències, en l'existència de polítiques i actuacions específiques i en la inclusió de la perspectiva de gènere en les seves relacions amb el teixit empresarial i amb la ciutadania.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats al Consorci analitzà el present àmbit a partir de diferents variables: existència de programes específics per a dones, participació en campanyes i projectes per a promoure la igualtat d'oportunitats, registre de dades segregades per sexe de les persones usuàries dels serveis i relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades. I a partir de l'anàlisi es determinaren les àrees de millora al respecte: manca de foment de la igualtat en les relacions negocials d'empreses proveïdores, contractació i ajuts, i manca de dades segregades per sexe.

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 1.- Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.- Afavorir la promoció de polítiques públiques amb perspectiva de gènere

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern

2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.1.1 Portar a terme o col·laborar en projectes i campanyes de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern

Objectiu específic:

Impulsar o col·laborar en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern per la sensibilització de la ciutadania

Descripció:

Impulsar o col·laborar en el disseny i implementació de projectes, campanyes i programes pel foment de la igualtat d'oportunitats en els àmbits d'actuació del Consorci

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1	Identificació i nombre de projectes, programes o campanyes realitzats o en col·laboració	Documental	Anual
2	Valoració del projecte, programa o campanya	Enquesta	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern

2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.1.2 Sensibilitzar el cos de professionals dels àmbits de comunicació**Objectiu específic:**

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els mitjans de comunicació responsables de la comunicació del Consorci

Descripció:

Realitzar sessions formatives relatives a la introducció de la perspectiva de gènere en la informació

Persones responsables:

Persona responsable de Formació

Persones destinatàries:

Mitjans de comunicació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Identificació i nombre de sessions realitzades	Documental	Anual
2	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral i mitjà de comunicació	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat			
OBJECTIUS			
2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern			
2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere			
ACCIÓ 2.2.1 Recollir i analitzar dades desagregades per sexe			
Objectiu específic:			
Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions del Consorci amb perspectiva de gènere			
Descripció:			
Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions del Consorci, com a base per a la planificació, l'avaluació i la definició de polítiques públiques			
Persones responsables:			
Transversal, cada àrea			
Persones destinatàries:			
Ciutadania			
Termini:			
Curt			
Cost:			
No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1	Identificació i nombre de serveis i actuacions que recullen dades desagregades	Documental	Anual
2	Identificació i nombre de serveis i actuacions que analitzen les dades desagregades	Documental	Anual
3	Identificació i nombre de serveis i actuacions que ajusten les polítiques als resultats dades	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

- 2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.2.2 Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions i entitats, el compromís del Consorci amb la igualtat d'oportunitats
Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions externes del Consorci

Descripció:

Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions i entitats, el compromís del Consorci amb la igualtat d'oportunitats, per mitjà d'una carta o comunicat

Persones responsables:

Àrees responsables

Persones destinatàries:

Empreses concessionàries i proveïdores, associacions i entitats

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Nombre de comunicacions	Documental	Anual
2	Identificació de les entitats que han rebut comunicació	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

- 2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.2.3 Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les relacions negocials**Objectiu específic:**

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses amb relacions negocials amb el Consorci

Descripció:

Establir criteris d'adjudicació que donin preferència a aquelles empreses que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat

Persones responsables:

Gerència i òrgans de govern

Persones destinatàries:

Empreses i entitats

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1	Identificació i nombre de criteris d'adjudicació pro igualtat, per àrees	Documental	Anual
2	Identificació de les empreses adjudicatàries que compten amb Pla igualtat o mesures	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

- 2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.2.4 Diagnosi amb perspectiva de gènere sectorial**Objectiu específic:**

Impulsar la transversalitat en el foment de la igualtat entre dones i homes, en les polítiques d'impacte a la societat

Descripció:

Elaboració de diagnosi des de la perspectiva de gènere en cadascun dels àmbits d'actuació del Consorci vinculat al territori concret d'acció

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Llarg

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida inf.	Periodicitat
1	Diagnosi fectuada	Documental	Anual

EIX 2 Polítiques d'impacte a la societat**OBJECTIUS**

- 2.1. Impulsar polítiques de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit extern
- 2.2. Afavorir la promoció de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 2.2.5 Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit dels ajuts públics
Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les entitats que reben ajuts públics

Descripció:

Establir criteris que donin preferència a aquelles entitats que disposin d'un pla d'igualtat o de mesures de foment de la igualtat, o condicionar a l'ajut a que impulsin mesures de foment de la igualtat.

Persones responsables:

Departaments responsables dels ajuts

Persones destinatàries:

Ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida inf.	Periodicitat
1	Diagnosis departamentals efectuades	Documental	Anual

EIX 3.- ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

El llenguatge, de qualsevol classe, reflecteix la nostra visió.

Un llenguatge que tradicionalment ha ignorat i invisibilitzat les dones i que, per tant, mostra i reforça una realitat desigual en la que es transmeten estereotips i es discriminen les dones. L'ús del genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüents.

Victoria Sau en el seu Diccionari Ideològic Feminista (Volum II), escriu, literalment i en relació a la discriminació de gènere, el següent: "l'aspecte més conegut i reconegut és l'ús del masculí com a genèric a les llengües d'origen llatí, fet que engloba a centenars de milions de parlants de tot el món (...) En el cas que ens ocupa els substantius, articles i adjectius subsumeixen el femení sempre que convé. De fet, l'absorbeixen. D'aquest procediment es deriven els fenòmens següents:

- ✓ Invisibilització de les dones: simplement elles no consten
- ✓ Exclusió: se les omet oberta i deliberadament
- ✓ Subordinació: apareixen en posició d'objecte passiu, objecte de la parla
- ✓ Desvalorització: se les anomena com a inferiors o com a exemple d'inferioritat quan es tracta d'una comparació"

Tal i com s'estableix a l'Acord sobre l'ús no sexista de la llengua" de la Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics i, al mateix temps, tenir cura de no traïr el funcionament genuí del català.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats del Consorci Vies verdes de Girona abordà el present àmbit des de dues vessants: l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació, d'una banda, i el foment d'un ús no sexista de les imatges i del llenguatge. A partir de l'anàlisi de les quals es constata la necessitat d'una implementació efectiva del llenguatge no sexista

ni androcèntric en la documentació i la imatge, tant a nivell intern com extern, d'una banda, i de la formació específica a la plantilla, de l'altra.

Per tant, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 1.- Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica
- 2.- Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1. Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2. Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.1.2 Llenguatge i comunicació interna i externa del Consorci**Objectiu específic:**

Evitar un ús sexista i androcèntric en el llenguatge i la comunicació del Consorci, tant en l'àmbit intern com extern

Descripció:

Revisió i actualització del llenguatge i la comunicació interna (circulars, comunicats, denominacions llocs de treball, Intranet, etc..) i externa (notificacions, sol·licituds, reglaments, etc..)

Persones responsables:

Comunicació

Persones destinatàries:

Plantilla, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de documents interns revisats i actualitzats	Documental	Anual
2.	Identificació i nombre de documents externs revisats i actualitzats	Documental	Anual
3.	Valoracions àrees afectades actualització documentació	Qüestionari	Anual

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1.Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2.Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.1.3 Persona o unitat responsable d'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**Objectiu específic:**

Consolidar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Assignar a una persona o a una unitat de la organització la responsabilitat de vetllar per l'ús d'un llenguatge (visual o escrit) i una comunicació no sexista ni androcèntrica

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de persona o unitat responsable	Documental	Anual
2.	Tipus de vinculació i categoria laboral	Documental	Anual
3.	Formació i experiència en igualtat	Documental	Anual

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1.Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2.Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.1.4 Auditoria llenguatge i imatge des de la perspectiva de gènere**Objectiu específic:**

Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica per part del Consorci

Descripció:

Realitzar una auditoria lingüística i d'imatge des de la perspectiva de gènere per part d'una persona, física o jurídica, experta en la matèria

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Adjudicació de la prestació del servei	Documental	Bianual
2.	Identificació i nombre de documentació revisada i proposada per actualitzar	Documental	Bianual
3.	Valoració de l'expert/a	Documental	Bianual

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1.Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2.Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.2.1 Formació en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric**Objectiu específic:**

Conscienciar a la plantilla i als responsables polítics de la necessitat d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Realitzar formació al personal tècnic, al directiu i al polític en l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica

Persones responsables:

Unitat responsable de la Formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla i responsables polítics

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions de formació realitzades	Documental	Anual
2.	Nombre de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea del Consorci	Qüestionaris	Anual
3.	Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1.Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2.Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.2.2 Sensibilització en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric**Objectiu específic:**

Sensibilitzar a la plantilla municipal i als responsables polítics de la necessitat d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Realitzar campanyes de sensibilització d'imatge i llenguatge no sexista ni androcèntric

Persones responsables:

Unitat responsable de la Formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla, corporació i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes de sensibilització realitzades	Documental	Anual
2.	Valoracions de la plantilla sobre la campanya	Qüestionaris	Anual

EIX 3 Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació**OBJECTIUS**

3.1.Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista ni androcèntrica

3.2.Fomentar l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació del Consorci

ACCIÓ 3.2.3 Implementació d'una guia per al foment d'un llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric

Objectiu específic:

Disposar d'una eina específica per a ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica

Descripció:

Implementació d'una guia per a l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric per l'ús sistemàtic en el treball diari

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla, corporació i ciutadania

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de la guia	Documental	Anual
2.	Posada a disposició de la plantilla	Documental	Anual

EIX 4.- REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I HOMES

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats al Consorci Vies Verdes de Girona analitzà el present àmbit a través del mesurament de la representativitat de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat del Consorci a fi i efecte de comprovar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o segregació vertical.

Es defineix paritat com la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri es basa en la premissa que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60%, ni menys del 40%.

La segregació horitzontal és la concentració de dones o homes en determinades ocupacions i, sovint, en el cas de les dones, aquestes s'associen a un valor i una remuneració menor.

I s'entén per segregació vertical la distribució desigual de dones i homes entre els diversos nivells de qualificació i responsabilitat dels sectors que ocupen. Sovint, les dones es concentren en llocs de menor poder i responsabilitat, topant amb l'anomenat "sostre de vidre" que fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

La representativitat s'avalua en dos col·lectius diferenciats: plantilla i representació política

De l'anàlisi es determinaren l'equilibri quant a la plantilla: representació equilibrada entre dones i homes, equilibri entre dones i homes en funció del tipus de personal (laboral, funcionari, interí, etc...), equilibri entre dones i homes en els llocs sense comandament, equilibri entre dones i homes en els subgrups professionals (A1, A2, etc...), equilibri entre dones i homes en relació a la jornada laboral realitzada, existència de Relació de Llocs de treball i inexistència de segregació horitzontal a la plantilla. Si bé caldria tenir cura en la segregació vertical, quant al lloc de treball de més responsabilitat, tenint en compte el component polític d'aquest.

I quant a la representació política es va observar l'alt grau de masculinització, un gran desequilibri entre dones i homes.

Per tot això, es proposen els següents OBJECTIUS:

- 1.- Millorar l'equilibri en la representació política
- 2.- Continuar en equilibri quant a la plantilla

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 4 Representativitat de les dones i homes**OBJECTIUS**

4.1.- Millorar l'equilibri en la representació política

4.2.- Continuar en equilibri quant a la plantilla

ACCIÓ 4.1.1 Sensibilitzar al cos polític en igualtat d'oportunitats**Objectiu específic:**

Evitar la discriminació per gènere en l'accés als càrrecs de representació política de més responsabilitat

Descripció:

Realitzar sessions formatives específiques en gènere i igualtat d'oportunitats per a la representació política, cada dos anys

Persones responsables: Formació

Persones destinatàries:

Cos polític

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Bianual
2.	Nombre d'assistents, sexe, càrrec i grup polític	Qüestionari	Bianual
3.	Valoració usuaris/es formació	Qüestionari	Bianual

EIX 4 Representativitat de les dones i homes**OBJECTIUS**

- 4.1.- Millorar l'equilibri en la representació política
- 4.2.- Continuar en equilibri quant a la plantilla

ACCIÓ 4.1.2 Incrementar el nombre de dones en la representació política**Objectiu específic:**

Equilibrar, quant a dones i homes, la representació política al Consorci

Descripció:

Incrementar de forma progressiva el nombre de dones de representació política al Consorci

Persones responsables:

Representació política

Persones destinatàries:

Representació política

Termini:

Llarg

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Increment de dones	Documental	Anual

EIX 4 Representativitat de les dones i homes**OBJECTIUS**

- 4.1.- Millorar l'equilibri en la representació política
 4.2.- Continuar en equilibri quant a la plantilla

ACCIÓ 4.2.1 Realització d'un informe anual amb perspectiva de gènere de la plantilla**Objectiu específic:**

Mantenir la presència equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i llocs de treball de la organització

Descripció:

Realitzar un informe anual que verifiqui el manteniment de l'equilibri de la plantilla en relació als àmbits analitzats a la diagnosi del Pla de'igualtat

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Gerència i plantilla

Termini:

Mig

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1	Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 5.- ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

El present àmbit vetlla per l'acompliment del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la promoció del personal, amb transparència i equitat, així com en la mobilitat i la promoció interna, tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos selectius i en la formació interna.

Es refereix a la gestió dels recursos humans tenint en compte i vetllant per una efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de l'accés fins el desenvolupament professional i la promoció.

En la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats efectuada al Consorci s'analitzà el present àmbit a partir de l'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal, d'una banda, i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional, de l'altra.

De l'anàlisi es va concloure que tant la promoció i desenvolupament del personal com el seu accés i selecció són no discriminatoris, en igualtat de condicions. Si bé algunes de les mesures que garanteixen la igualtat de condicions al respecte i que estan establertes al Conveni del personal, aquestes són, el Pla de Formació i mesures de promoció interna no s'han desenvolupat.

Així mateix i en relació a les mancances detectades quant a llenguatge no sexista es proposa una acció conjunta i una altra relacionada amb la necessitat de disposar de formació en igualtat.

Per tot això, es proposa el següent OBJECTIU:

1.- Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament**OBJECTIUS**

- 1.1 Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

ACCIÓ 5.1.1 Revisar la denominació i la descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre
Objectiu específic:

Evitar la discriminació de dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Descripció:

Revisar i corregir l'ús d'un llenguatge sexista en relació a la denominació, la descripció dels llocs de treball i les competències professionals. Revisió, propostes de modificació i implementació.

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Revisió efectuada	Documental	Anual
2.	Implementació de la modificació	Documental	Anual
3.	Informe al respecte	Documental	Anual

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament**OBJECTIUS**

5.1. Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

ACCIÓ 5.1.2 Desenvolupar les mesures establertes al Conveni del personal en el present àmbit
Objectiu específic:

Evitar la discriminació de dones i homes en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

Descripció:

Elaborar el Pla de Formació del personal i establir mesures de promoció interna

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Elaboració del Pla	Documental	Anual
2.	Elaboració mesures promoció interna	Documental	Anual
3.	Desenvolupament Pla i mesures	Documental	Anual

EIX 5 Accés, selecció, promoció i desenvolupament

OBJECTIUS

5.1 Garantir la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament

ACCIÓ 5.1.3 Donar visibilitat als principis d'igualtat d'oportunitats en els procediments de selecció i formació

Objectiu específic:

Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i la formació

Descripció:

Explicitar i fer visible en els procediments de selecció i formació criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla i ciutadania

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de mesures implementades	Documental	Anual

EIX 6.- RETRIBUCIONS

El present àmbit d'actuació es centra en la igualtat retributiva.

El principi d'igualtat retributiva estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els hi correspon igual retribució. I en aquest aspecte, la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats del Consorci va determinar que les retribucions són equilibrades entre dones i homes, que no s'aprecia discriminació per raó de gènere. A més d'observar que la percepció de la plantilla és que disposen de retribucions igualitàries entre dones i homes.

Per tot això, es proposa un únic OBJECTIU:

1 Seguir garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 6 Retribucions**OBJECTIUS**

- 1.1 Seguir garantint l'equitat de gènere en les condicions retributives dels treballadors i treballadores

ACCIÓ 6.1.1 Realitzar un informe anual de les retribucions de la plantilla des de la perspectiva de gènere

Objectiu específic:

Conèixer i donar visibilitat a la situació de les dones treballadores del Consorci quant a igualtat retributiva

Descripció:

Elaborar un informe anual que reflecteixi les retribucions de la plantilla segregada per sexe i, amb la identificació i descripció del tipus de jornada laboral i de totes les percepcions salarials, des de la perspectiva de gènere

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida Inf.	Periodicitat
1.	Existència de l'informe	Documental	Anual

EIX 7.- ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Entenem per assetjament sexual tots aquells comportaments verbals, no verbals, i/o físics, d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o un sol incident determinat pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu. Es tracta d'un abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament hi hagi una superioritat jeràrquica.

L'assetjament per raó de sexe és un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o amb l'orientació sexual d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diagnosi efectuada al Consorci ha analitzat la prevenció que l'organització realitza sobre les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització. I cal destacar que el Consorci no disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Amb tot això, es proposa el següent OBJECTIU:

1.- Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i les bones relacions a la feina

L'objectiu s'ha de nodrir d'unes accions que l'han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe**OBJECTIUS**

7.1 Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina

ACCIÓ 7.1.1 Elaboració i aprovació del Protocol de prevenció de l'assetjament**Objectiu específic:**

Elaboració i aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Descripció:

Elaboració i aprovació formal del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Elaboració del protocol	Documental	Anual
2.	Aprovació del Protocol	Documental	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe**OBJECTIUS**

7.1 Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina

ACCIÓ 7.1.2 Informar a la plantilla sobre el Protocol de prevenció de l'assetjament**Objectiu específic:**

Donar a conèixer a la plantilla el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Descripció:

Planificar i portar a terme una estratègia de comunicació interna del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Curt

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
3.	Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats	Documental	Anual
4.	Abast de la comunicació interna	Qüestionari	Anual
5.	Valoracions de la plantilla	Qüestionari	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe**OBJECTIUS**

7.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina

ACCIÓ 7.1.3 Formació per a la millora de la capacitat dels responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament**Objectiu específic:**

Garantir una implementació efectiva i eficaç del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

Descripció:

Realitzar sessions de formació i/o tallers adreçats als responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament en relació a la seva implementació

Persones responsables:

Unitat responsable de la formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Persones responsables del Protocol de prevenció de l'assetjament

Termini:

Curt

Cost:

Si

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions i tallers	Documental	Anual
2.	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions del personal assistent	Qüestionari	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe**OBJECTIUS**

7.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina

ACCIÓ 7.1.4 Realitzar accions de sensibilització interna enfront la violència**Objectiu específic:**

Aconseguir una tolerància nul·la enfront la violència

Descripció:

Elaborar i implementar campanyes de sensibilització enfront la violència adreçades a la plantilla municipal, fent especial èmfasi en les relacions de desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral

Persones responsables:

Unitat responsable de la formació de la plantilla

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

	Indicadors	Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de campanyes implementades	Documental	Anual
2.	Abast de les campanyes	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions de la plantilla	Qüestionari	Anual

EIX 7 Assetjament sexual i per raó de sexe			
OBJECTIUS 7.1. Fomentar un clima de treball adequat, basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina			
ACCIÓ 7.1.5 Formació per a la prevenció de l'assetjament			
Objectiu específic: Prevenir relacions abusives i comportaments solidaris amb l'assetjament sexual i per raó de sexe			
Descripció: Realitzar sessions de formació i/o tallers adreçats a la plantilla municipal relatius a la prevenció de relacions abusives i comportaments solidaris amb l'assetjament sexual i per raó de sexe			
Persones responsables: Unitat responsable de la formació de la plantilla			
Persones destinatàries: Plantilla			
Termini: Mig			
Cost: Si			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Identificació i nombre de sessions i tallers	Documental	Anual
2.	Nombre assistents, sexe, edat, categoria laboral, àrea	Qüestionari	Anual
3.	Valoracions dels assistents	Qüestionari	Anual

EIX 8.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

Parlem de conciliació com la possibilitat de compatibilitzar la feina remunerada amb les tasques domèstiques, les responsabilitats familiars, i el temps personal. I tenint en compte que no es refereix només a les dones, sinó també als homes, i que es tracta d'un problema social més enllà de les normatives que l'aborden.

En aquest àmbit allò que és considera bàsic és que les necessitats del personal quant a conciliació estiguin cobertes i, precisament, la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats del Consorci Vies Verdes va disposar a través de l'anàlisi dels qüestionaris tramesos a la plantilla que aquestes són suficients per als treballadors i treballadores

Per tot això, es proposa el següent OBJECTIU:

1.- Seguir garantint la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre els treballadors i treballadores

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar a assolir la fita, les quals han de ser seguides i avaluades pels indicadors establerts.

EIX 8 Conciliació de la vida personal, laboral i familiar**OBJECTIUS**

8.1. Seguir garantint la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre els treballadors i treballadores

ACCIÓ 8.1.1 Realització d'enquestes periòdiques al personal sobre conciliació**Objectius específics:**

Vetllar per la continuïtat de l'equilibri en les mesures de conciliació establertes pel Consorci vers el seu personal

Descripció:

Realitzar enquestes anuals en relació a les necessitats de conciliació del personal. Verificar la idoneïtat de les mesures establertes per la organització

Persones responsables:

Gerència

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Existència de l'enquesta	Documental	Anual
2.	Anàlisi dels resultats de l'enquesta	Documental	Bianual

EIX 9.- ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les condicions de treball i l'entorn laboral són font de riscos per a la salut per ambdós sexes i, en general, no hi ha grans diferències quant a la seva resposta biològica. Però els riscos laborals de les dones han estat tradicionalment infravalorats perquè els estàndards de seguretat i salut s'han basat en models masculins. La segregació horitzontal i vertical del treball determina l'exposició a riscos diferents dels homes i les dones: els homes més exposats als riscos tradicionals de seguretat i higiene i les malalties professionals, i les dones amb més riscos de naturalesa psicosocial.

El present àmbit d'actuació tracta la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en les condicions per a la salut de l'entorn de treball.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats al Consorci determinà que caldria disposar de les dades d'absentisme laboral, en funció de la causa, segregades per sexe, d'una banda, així com la realització d'una entrevista personal a la persona responsable de Prevenció de Riscos Laborals a l'empresa. Així mateix, també és necessari la recollida de les percepcions del personal en aquest àmbit.

Per tot això, es proposa el següent OBJECTIU:

- 1.- Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut

EIX 9 Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere**OBJECTIUS**

9.1 Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut

ACCIÓ 9.1.1 Realitzar una entrevista a la persona responsable de la Prevenció de Riscos Laborals**Objectiu específic:**

Conèixer la implementació real de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals

Descripció:

Realitzar una entrevista a la persona responsable de la Prevenció de Riscos Laborals en relació a la implementació de la perspectiva de gènere en el seu àmbit

Persones responsables:

Servei de Prevenció

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Realització de la entrevista	Documental	Anual

EIX 9 Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
OBJECTIUS 9.1. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut			
ACCIÓ 9.1.2 Realitzar una enquesta sobre prevenció amb perspectiva de gènere a la plantilla			
Objectiu específic: Millorar la qualitat del Servei de Prevenció a través de la perspectiva de gènere			
Descripció: Realitzar enquestes al personal en relació a la implementació de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals			
Persones responsables: Servei de Prevenció de Riscos			
Persones destinatàries: Plantilla			
Termini: Mig			
Cost: No			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	<u>Enquestes realitzades</u>	<u>Documental</u>	<u>Anual</u>

EIX 9 Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere**OBJECTIUS**

- 9.1. Aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut

ACCIÓ 9.1.3 Informe sobre absentisme laboral segregat per sexe**Objectiu específic:**

Analitzar les dades sobre absentisme laboral segons sexe

Descripció:

Realitzar un informe sobre absentisme laboral segons sexe, detallat en funció de concepte i temps

Persones responsables:

Servei de Prevenció

Persones destinatàries:

Plantilla

Termini:

Mig

Cost:

No

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors		Recollida informació	Periodicitat
1.	Informe realitzat	Documental	Anual
2.	Anàlisi de l'informe	Documental	Anual

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i/o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Òrgans responsables:



La Gerència serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:

- Promoure la seva implementació
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions
- Definir les tasques a realitzar amb las persones responsables de les diferents àrees
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.

- Traspasar informació periòdica a la Comissió Executiva sobre el desenvolupament i nivell d'execució del Pla i els efectes observables que les accions estan produint a diferents nivells de l'organització
- Elaborar les respectives fitxes de seguiment i avaluació



La Comissió d'Igualtat debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de les fitxes de seguiment i avaluació.

ANNEX:

FIXES DE SEGUIMENT

FITXES D'AVALUACIÓ

FITXES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

FITXA 1. SEGUIMENT DE L'ACCIÓ

1.- Identificació de l'acció

NOM DE L'ACCIÓ	
Persones responsables	
Període de seguiment	
Data	
Emplenat per	

2.- Desenvolupament de l'acció

Activitats desenvolupades durant el període					
Assoliment objectius	Cap ☐	Baix ☐	Mig ☐	Alt ☐	Total ☐
Nivell d'execució de l'acció	No inici ☐	Baix ☐	Mig ☐	Alt ☐	Fi ☐
Nombre dones participants acció					

Nombre homes participants acció	
--	--

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

Activitat	Motiu
Activitat:	Manca RRHH ☐
	Manca recursos materials ☐
	Manca de temps ☐
	Manca de participació ☐
	Descoordinació departaments ☐
	Desconeixement desenvolupament ☐
	Altres motius (especificar)

3.- Resultats

Indicador	Ha millorat ☐ No s'ha modificat ☐ Ha empitjorat ☐
	Explicació:

4.- Incidències en el desenvolupament de l'acció

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció

FITXA 2. AVALUACIÓ DE LES ACCIONS

1.- Introducció

Període d'avaluació	
Data	
Emplenat per	

2.- Avaluació dels resultats

Grau de compliment dels objectius

	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Objectiu general 1					
Objectiu general 1					

Àmbit d'actuació 1	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Objectiu 1					
Objectiu 2					
Objectiu 3					
Objectiu 4					
Comentari					

--	--

Per a cada àmbit d'actuació s'ha de realitzar un quadre, d'acord amb els objectius establerts al Pla.

Grau d'execució de les accions

	Complert	Alt	Mig	Baix	Res
Acció 1					
Acció 2					
Acció 3					
Acció 4					
...					

Establir totes les accions estipulades al Pla.

Grau d'execució del Pla

Complert	Alt	Mig	Baix	Res

3.1- Avaluació del procés

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades	Modificacions

3.2- Avaluació de l'impacte**Grau de correcció dels indicadors de millora**

	0%	Menys del 10%	Entre 11% i 25%	Entre 26% i 50%	Més del 50%
Disminució segregació vertical					
Disminució segregació horitzontal					
Increment en la promoció de dones					
Increment del nombre de dones en llocs directius					
Reducció diferències salarials					
Increment de l'ús de mesures de conciliació					
Increment en el nombre de					

consultes i suggeriments en igualtat					
Increment del nombre d'actuacions de promoció de la igualtat desenvolupades					
Increment del nombre de mesures i/o plans d'igualtat entre les organitzacions amb les que es treballa o col·labora					
Increment de l'ús de llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntrica					
Increment de les valoracions positives de la plantilla sobre la igualtat entre dones i homes					
Increment de la perspectiva de gènere a les polítiques i actuacions municipals					
Increment del pressupost polítiques d'igualtat entre dones i homes					
Increment de la plantilla dedicada a polítiques d'igualtat entre dones i					

homes					
Increment de la satisfacció quant als beneficis socials atorgats per l'organització					
Increment de les avaluacions sobre riscos psicosocials pel Servei de Prevenció					
Increment del nombre d'assistents en formació sobre igualtat					

4.- Noves necessitats detectades

Noves necessitats detectades

5.- Propostes de millora

Propostes de millora

BIBLIOGRAFIA

Modelo de referencia para la elaboración del diagnóstico y diseño e implementación de planes de igualdad; Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011

Diccionario Ideológico Feminista (Volumen II); Victoria Sau

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua; Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments; Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya

Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració