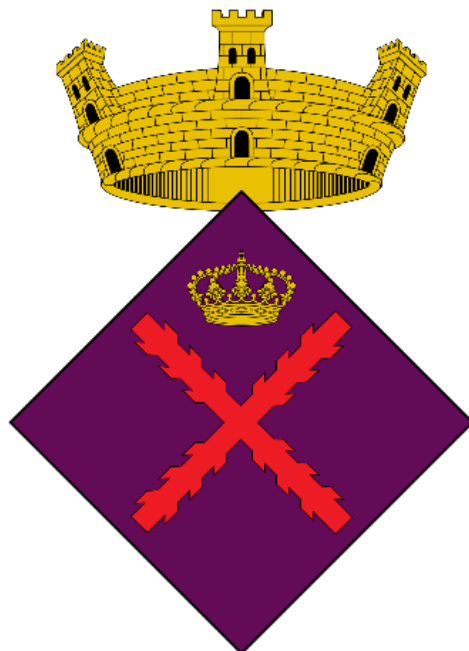


I Pla d'igualtat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2021-2025



Presentació i agraïments.

L'ajuntament de Creixell dona impuls a una cultura organitzacional compromesa amb la garantia de la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, tal com recull la Llei 17/2015, del 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal fer esforços no només promovent la igualtat cara a la ciutadania sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització municipal.

Aquest I Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Creixell 2021-2025 ha estat elaborat per

Introducció

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 17/2015, de 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de Març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'Octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'estatut bàsic de l'empleat públic. Totes aquestes lleis obliguen a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

Justificació

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 masclista, discriminacions salarials, sostre de vidre, manca de conciliació familiar, laboral i personal o inexistència de 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.

A continuació parlarem sobre el marc normatiu.

Marc normatiu.

En les darreres dècades, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere, i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat regulats en les normatives internacional, comunitària, estatal i autonòmica, i s'han convertit en eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la.

1.1 Normativa internacional.

- La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable 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 del 1979 i ratificada per Espanya l'any 1983.
- Conferències mundials sobre les dones. Les nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Pequín el 1995.
- Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores el 1975, que en l'article 1, exclou totes les formes de discriminació per raó de gènere que no reconeixin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeix a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableix transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars.

1.2 Normativa comunitària.

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental a la Unió Europea:

- Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (Tractat d'Amsterdam (1997)). Art. 141.4: "Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals".

- Tractat de Niça (2001). Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000). El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. Així mateix, insta els empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). En el seu articulat (l'article 157) es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

1.3 Normativa estatal.

- Constitució espanyola. Estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes a l'article 14, que estableix la igualtat de tots els espanyols davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives. A l'article 35, en relació amb el treball, estableix que: "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 tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer

discriminació per raó de sexe”; i a l’article 103.3 es refereix, específicament, a l’accés a la funció pública d’acord amb els principis d’igualtat, mèrit i capacitat.

- Reial decret legislatiu 1/199, del 24 de Març, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels treballadors. Dins d’aquest estatut hi ha un gran nombre d’articles que fan referència a la igualtat de tracte entre gèneres, aquí s’exposen els més importants:
 - Article 4.2.c. En la relació de treball, els treballadors tenen dret: A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l’Estat espanyol.
 - Article 4.2.e. En la relació de treball, els treballadors tenen dret: Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe.
 - Article 28.1. L’empresari està obligat a pagar per la prestació d’una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d’aquella.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de Març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Es dona un èmfasi principal a l’eliminació de qualsevol expressió de discriminació vers les dones, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. La Llei respon a l’obligació de transposició de les directives comunitàries en la matèria i a les demandes sindicals i socials d’un marc normatiu que garanteixi de forma efectiva els drets constitucionals d’igualtat i no discriminació per raó de sexe. La principal novetat d’aquesta Llei rau en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d’igualtat, amb una dimensió transversal del principi d’igualtat sobre els diversos àmbits d’ordenació de la realitat social, laboral, educativa, sanitària, en la participació política, cultural, artística, etcètera, en

la qual pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. Segons constata la Llei, el reconeixement de la igualtat formal, malgrat ser decisiva, és insuficient pel que preveu, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal del principi d'igualtat i estableix un marc general per a l'adopció d'accions positives.

- Decret legislatiu 5/2015, del 30 d'Octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.
- El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de Seguretat Social, i en els articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques).

1.4 Normativa autonòmica.

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social. Concretament en l'article 19.

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

- Llei 5/2008, del 24 d'Abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les

associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament

- La Llei 17/2015, del 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Estableix i regula mecanismes i 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.

Marc conceptual.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- **Principi d'igualtat de tracte.**

L'article 3 disposa que: "El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil". El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, queda definit a l'article 5, en els termes següents: "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes". S'estableix igualment que "no constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat".

- **Discriminació directe per raó de gènere.**

L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu gènere, de manera menys favorable que una altra en situació comparable".

- **Discriminació indirecte per raó de gènere.**

L'article 6 numeral 2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un gènere en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin

justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats”.

- **Discriminació per embaràs o maternitat.**

De conformitat amb l'article 8, “constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat”.

- **Assetjament sexual.**

A l'efecte d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com assetjament sexual “qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

- **Assetjament per raó de gènere.**

L'article 7 numeral 2 el defineix com “qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

- **Indemnitat davant represàlies.**

L'article 9 afegeix que “també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes”.

- **Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.**

L'article 10 determina que “els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnguin la realització de conductes discriminatòries”.

- **Mesures d'acció positiva.**

L'article 11 estableix que “amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per

corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”.

- **Pla d'igualtat.**

L'article 46.16, el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat. Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere:

- **Sexe.**

Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.

- **Gènere.**

Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.

- **Rols de gènere.**

Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les

condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats.

- **Estereotips de gènere.**

Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

- **Androcentrisme.**

Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.

- **Sexisme.**

Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.

- **Discriminació.**

És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

- **Discriminació per raó de gènere.**

Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

- **Equitat de gènere.**

Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

- **Igualtat de gènere.**

Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

- **Igualtat formal.**

Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

- **Igualtat real.**

Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

- **Igualtat de tracte.**

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

- **Enfocament de gènere interseccional.**

Mètode d'investigació social en què s'analitzen simultàniament gènere, ètnia, classe, sexualitat i altres diferències socials. La desigualtat entre dones i homes interactua amb altres formes de desigualtat, com la classe social, l'ètnia, l'orientació sexual, la diversitat funcional o l'edat. La relació entre les diferents formes de desigualtat no és d'addició sinó d'articulació —intersecció— i dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques.

- **Mainstreaming o transversalitat de gènere.**

Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

- **Polítiques específiques.**

Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat a combatre. També es coneixen com accions positives.

- **Polítiques d'igualtat.**

Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

- **Apoderament de les dones.**

L'apoderament de les dones i les nenes es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les seves pròpies vides. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere.

Conceptes associats en la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral.

- **Bretxa salarial de gènere.**

Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment

- **Discriminació salarial.**

Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

- **Treball d'igual valor.**

Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional.**

Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots.

- **Corresponsabilitat.**

Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

- **Comissió Tècnica d'Igualtat.**

Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa.

- **Representació paritària de gènere.**

Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.

- **Segregació ocupacional.**

Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.

- **Segregació horitzontal.**

Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

- **Segregació vertical.**

Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

- **Sostre de vidre.**

Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

- **Terra enganxós.**

Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

- **Quota.**

Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.

- **Indicadors i Indicadors de gènere.**

Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació concreta; pot ser un valor (absolut, relatiu o percentatge), una percepció, un fet o una mesura; i ens permet analitzar una situació al llarg del temps, detectar-hi canvis o millores. Els indicadors de gènere tenen la funció fonamental de caracteritzar i/o quantificar les desigualtats i diferències existents entre homes i dones en relació amb les seves percepcions, actituds, accés i control sobre els recursos, i sobre la seva influència en els àmbits de poder i decisió. No es limiten a la desagregació de les dades per sexe, encara que és una de les condicions necessàries per a l'anàlisi de gènere.

- **Dades desagregades per sexe.**

Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.

- **Sexisme en el llenguatge.**

Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí).

- **Llenguatge inclusiu i no sexista.**

És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.

Ubicació

Creixell és un municipi situat a la comarca del Tarragonès, situat a 18 km de Tarragona, forma part de la Costa Daurada, i consta de 3.526 habitants.

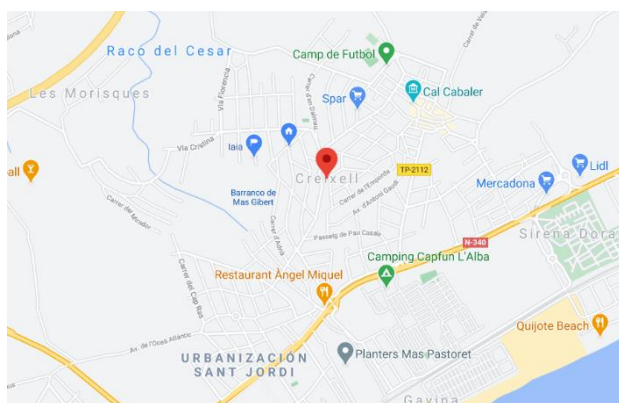
En quant a l'activitat econòmica, l'agricultura va ser la principal ocupació dels creixellencs fins als any 60. Però actualment, els cultius més rendibles són els obtinguts en terrenys de regadiu. El turisme constitueix, a partir dels anys 60, l'activitat bàsica de Creixell.

El terme municipal de Creixell està situat al nord de la comarca del Tarragonès. Forma part de l'anomenada Costa Dorada, i amb gairebé 2 km de platja és una població marcadament turística, amb una capacitat hotelera per a 30.000 visitants.

Com altres pobles de la Costa Daurada, Creixell basa el seu atractiu turístic en el tram de platja que li correspon, on la placidesa i la tranquil·litat, emparades en un bon clima, constitueixen una característica notable.

En aquest sector es concentren les urbanitzacions, amb apartaments, serveis turístics amplis i abunden les segones residències.

Les restes més antigues trobats en el municipi, són els d'una vila romana dels segles II i III, en la zona de Clota, entre la carretera nacional i la platja, també en les aigües del litoral del municipi de Creixell han aparegut restes de ceràmica romana: àmfores, algunes senceres, ancores de plom i de pedra i altres utensilis.



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 entre dones i homes a 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 i plantilla, 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 em els següents punts:

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

El nostre Pla d'Igualtat i metodologia.

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 de l'Ajuntament, 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 hem fet 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. Condicions laborals.
6. Assetjament sexual o per raó de gènere.
7. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
8. 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 aquest Pla d'Igualtat.

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

- Promoure i fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'Ajuntament.
- Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

I, a més. Per a cadascun dels àmbits, s'estableixen objectius específics (detallats a les fitxes d'acció) a assolir per tal que l'ajuntament 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 amb la plantilla, a curt, mig o llarg termini, per tal de ser assolits.

S'estableix un termini d'execució del Pla de quatre anys (2021 – 2025) aplicable des de l'aprovació del planari, i els terminis fixats corresponen a:

- Curt termini: primer any que s'inicia.
- Mig termini: dos anys des de que s'inicia.
- Llarg termini: últim any.

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 mesurades, 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.

Àmbit d'actuació 1. Política d'igualtat d'oportunitats.

Per política d'una organització es fa referència al conjunt de normes, creences 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.

En aquest àmbit ens centrem en la sensibilització, la conscienciació i la implicació tant de càrrecs electes com de la plantilla municipal en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament de Creixell.

A partir de l'anàlisi es determinen les àrees de millora al respecte: consolidació de partides pressupostaries específiques per la igualtat, no segregació de dades per sexe (memòries, estudis..), manca de mitjans pel desenvolupament dels plans, i manca d'introducció efectiva de la perspectiva de gènere a quasi totes les àrees i de formació vers el personal de l'ajuntament.

Per tot això proposem els següents objectius generals en aquest àmbit:

- Elaborar i implementar una política de comunicació interna i externa del Pla d'Igualtat.
- Sensibilitzar i capacitar a la plantilla en matèria de gènere.
- Introduir la perspectiva de gènere a les diferents polítiques i actuacions municipals.

Els objectius s'han de nodrir d'unes accions que els han d'impulsar per a assolir, les quals han de ser guiades i avaluades amb uns indicadors ja establerts.

ACCIÓ 1. Comunicació interna del Pla d'Igualtat		
Objectiu específic: Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'ajuntament a la plantilla municipal.		
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla a través de: Intranet, tauler d'anuncis, circular informativa, correu electrònic, presentació..		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla Municipal de l'Ajuntament de Creixell		
Termini: Curt		
Cost: No hi ha		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats.	Documental	Anual
Abast de la comunicació interna (A quanta gent li ha arribat)	Enquestes	Anual

ACCIÓ 2. Comunicació externa del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Creixell		
Objectiu específic: Donar a conèixer a la ciutadania el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Creixell		
Descripció: Elaborar una estratègia de comunicació externa del Pla a través de: presentació pública, difusió mitjans de comunicació, web..		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Ciutadania de Creixell		
Termini: Curt		
Cost: No		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats.	Documental	Anual

Abast de la comunicació externa. (A quanta gent li ha arribat.)	Enquesta	Anual
---	----------	-------

ACCIÓ 3. Formació general de gènere i igualtat d'oportunitats

Objectiu específic: Sensibilitzar a la plantilla per tal que entenguin la necessitat de desenvolupament del Pla d'Igualtat.		
Descripció: Realitzar periòdicament sessions formatives genèriques en gènere i igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla de l'Ajuntament de Creixell		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla de l'Ajuntament.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Nombre i descripció de sessions realitzades	Memòries	Anual
Nombre de persones assistents, gènere, categoria laboral, departament..	Qüestionari	Anual
Valoració de les persones assistents.	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 4. Formació específica en perspectiva de gènere al 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 de l'ajuntament de Creixell, d'acord amb la seva àrea de treball (urbanisme, medi ambient, joventut, mitjans de comunicació..)
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Plantilla de l'ajuntament.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Nombre i descripció de sessions realitzades.	Documental	Anual
Nombre de persones assistents, sexe, categoria laboral, departament..	Qüestionaris	Anual
Valoració de persones usuàries de la formació	Qüestionaris	Anual

<i>ACCIÓ 5. Formació específica en gènere i igualtat d'oportunitats al cos polític.</i>		
Objectiu específic: Sensibilitzar al 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 a la corporació municipal, a l'inici de cada legislatura.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Corporació municipal.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de sessions de formació.	Documental	Anual
Nombre de personal assistent, per gènere, edat i grup polític.	Qüestionaris	Anual
Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

ACCIÓ 6. 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: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació i ciutadania.

Termini: Llarg termini.

Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

ACCIÓ 7. Formació en perspectiva de gènere		
Objectiu específic: Capacitar el personal tècnic per a la implantació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere.		
Descripció: Realitzar sessions de formació, específiques per àrea, al personal tècnic		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal de l'Ajuntament de Creixell.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de sessions formatives realitzades	Documental	Anual
Nombre de personal assistent, per gènere, categoria laboral, edat, àrea..	Qüestionaris	Anual
Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

ACCIÓ 8. 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 la base de dades, projectes, informes, memòries, estudis, avaluació de programes. Introduir la variable de gènere i adequar la documentació.
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere
Persones destinatàries: Plantilla municipal
Termini: Mig
Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre d'eines modificades	Documental	Anual

ACCIÓ 9. 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 a l'ajuntament de Creixell		
Descripció: Destinar recursos econòmics pel desenvolupament del Pla d'Igualtat, a través de l'existència de partides pressupostàries anuals.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació i ciutadania.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Existència de partides pressupostàries específiques	Documental	Anual
Execució de la despesa	Documental	Anual
Evolució de la despesa	Documental	Anual

ACCIÓ 10. Formació en perspectiva de gènere al cos policial		
Objectiu específic: Capacitar al cos policial per a la implantació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i teoria sobre la violència de gènere.		
Descripció: Realitzar sessions de formació específiques.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Cos policial local de Creixell.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat

Identificació i nombre de sessions formatives realitzades	Documental	Anual
Nombre de personal assistent, per gènere, categoria laboral, edat, àrea..	Qüestionaris	Anual
Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual

Àmbit d'actuació 2. Polítiques d'impacte en la societat.

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

El aquest àmbit es centra en la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal en l'àmbit extern. És a dir, en la contribució de l'ajuntament a la sensibilització i assoliment d'oportunitats al municipi, en l'existència de polítiques i actuacions municipals 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 a l'ajuntament de Creixell va analitzar 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 gèneres de les persones usuàries dels serveis i relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades. I a partir de l'anàlisi es van determinar les àrees de millora al respecte: manca de foment de la igualtat en les relacions comercials d'empreses contractades i manca de dades segregades per gèneres de les persones usuàries dels serveis.

Per tot això es proposen els següents objectius generals:

- Continuar amb les polítiques de foment que existeixen a l'Ajuntament de Creixell de la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'àmbit extern.
- Afavorir la promoció de polítiques públiques amb perspectiva de gènere.
- Sensibilitzar sobre la importància de fer dades segregades per gèneres de les persones usuàries dels serveis.

ACCIÓ 1. Foment de la coeducació i promoció d'igualtat d'oportunitats a l'escola.		
Objectiu específic: Promoure una educació que potenciï la igualtat d'oportunitats, elimini la discriminació per gènere i integri la perspectiva de gènere.		
Descripció: Consolidar el treball que ja es realitza en igualtat de gèneres vers les escoles i ampliar-lo quant a centres. Coeducació.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Escola Les Eres		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de tallers realitzats	Documental	Anual
Valoració de la docència	Qüestionari	Anual

ACCIÓ 2. Portar a terme projectes i campanyes de promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit extern.		
Objectiu específic: Continuar amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'àmbit extern per la sensibilització de la ciutadania.		
Descripció: Continuar amb el disseny i implementació de projectes, campanyes i programes pel foment de la igualtat d'oportunitats: celebració de dies internacionals, jornades i tallers específics, exposicions, debats, presentacions..		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Ciutadania.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de projectes, programes o campanyes realitzades.	Documental	Anual

Nombre de persones assistents, edat, gènere..	Documental	Anual
Valoració del projecte, programa o campanya.	Enquesta	Anual

ACCIÓ 3. Sensibilitzar a les persones professionals dels àmbits de comunicació.		
Objectiu específic: Fomentar la igualtat d'oportunitats entre gèneres en els mitjans de comunicació del territori.		
Descripció: Realitzar sessions formatives relatives a la introducció de la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu en la informació.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Personal que porta Xarxes socials/pàg web..		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de sessions realitzats	Documental	Anual
Nombre de persones assistents, gènere, edat, categoria laboral i mitjà de comunicació.	Documental	Anual

ACCIÓ 4. Recollir i analitzar dades desagregades per gènere.		
Objectiu específic: Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions municipals amb perspectiva de gènere.		
Descripció: Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades desagregades per gèneres de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions municipals, com a base per a la planificació, l'avaluació i de la definició de polítiques.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Ciutadania		
Termini: Curt		

Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de serveis i actuacions que recullen dades desagregades.	Documental	Anual
Identificació i nombre de serveis i actuacions que analitzen les dades desagregades.	Documental	Anual
Identificació i nombre de serveis i actuacions que ajusten les polítiques als resultats.	Documental	Anual

<i>ACCIÓ 4. Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions i entitats, el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats.</i>		
Objectiu específic: Fomentar la igualtat d'oportunitats entre gèneres en les relacions externes de l'Ajuntament.		
Descripció: Comunicar a empreses concessionàries o proveïdores, i a les associacions entitats, el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats, per mitjà d'una carta o comunicat.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Empreses concessionàries i proveïdores, associacions i entitats.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Nombre de comunicacions	Documental	Anual

Identificació de les entitats que han rebut comunicació	Documental	Anual
---	------------	-------

ACCIÓ 5. Fomentar la igualtat d'oportunitats entre gèneres en les relacions negocials.		
Objectiu específic: Fomentar la igualtat d'oportunitats entre gèneres a les empreses amb relacions negocials amb l'Ajuntament de Creixell		
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: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Empreses i entitats.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de criteris d'adjudicació pro igualtat, per àrees.	Documental	Anual
Identificació de les empreses adjudicatàries que compten amb Pla d'Igualtat o mesures.	Documental	Anual

ACCIÓ 6. Diagnosi amb perspectiva de gènere sectorial.		
Objectiu específic: Impulsar la transversalitat en el foment de la igualtat de gèneres, en les polítiques d'impacte a la ciutadania.		
Descripció: La participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats entre gèneres s'impulsa gairebé de forma exclusiva per part de la tècnica de promoció per la igualtat de gènere.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Ciutadania		
Termini: Mig		

Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Memòries de tots els programes, plans establerts.	Documental	Anual

Àmbit d'actuació 3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.

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

Un llenguatge que tradicionalment es patriarcal i androcèntric que ignora i invisibilitza a les dones, i que, per tant, mostra i reforça la realitat desigual en la que vivim i que transmeten rols i estereotips. L'ús genèric del masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones com a subjectes del discurs són alguns dels usos discriminatoris del llenguatge més freqüent.

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 de l'ajuntament de Creixell va abordar aquest àmbit des de dues vessants: l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge en la documentació i en la comunicació, interna i externa de l'ajuntament.

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 i al consistori, de l'altra.

Per tant, es proposen els següents objectius generals.

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

Els objectius s'han d'aconseguir a través d'unes accions que tenen uns objectius específics.

ACCIÓ 1. Llenguatge i comunicació interna i externa de l'ajuntament de Creixell.		
Objectiu específic: Evitar l'ús sexista i androcèntric en el llenguatge i la comunicació de l'ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern.		
Descripció: Revisió i actualització del llenguatge i la comunicació interna (circulars, comunicats, denominacions llocs de treball, intranet..) i externa (notificacions, sol·licituds, reglaments..)		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de documents interns revisats i actualitzats.	Documental	Anual
Identificació i nombre de documents externs revisats i actualitzats.	Documental	Anual
Valoracions àrees afectades actualització documentació.		

ACCIÓ 2. 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 qualificada, la responsabilitat de vetllar per l'ús d'un llenguatge (visual o escrit) i una comunicació no sexista ni androcèntrica.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació.		
Termini: Curt		
Cost:		

Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Existència de una persona responsable.	Documental	Anual
Tipus de vinculació i categoria laboral.	Documental	Anual
Formació i experiència en igualtat	Documental	Anual

ACCIÓ 3. 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 androcèntric per part de l'Ajuntament de Creixell		
Descripció: Realitzar una auditoria lingüística i d'imatge bianual des de la perspectiva de gènere per part d'una persona, física o jurídica, experta en la matèria.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal i corporació.		
Termini: Curt		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de documentació revisada i proposada per actualitzar.	Documental	Anual

ACCIÓ 4. Implementació d'una eina de llenguatge no sexista.		
Objectiu específic: Fomentar l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntrica per part del personal de l'ajuntament.		
Descripció: Posar a disposició del personal de l'ajuntament una eina informàtica o material que faciliti la implementació d'un llenguatge no sexista ni androcèntric.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal.		
Termini: Curt		

Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Quanta plantilla ha utilitzat la eina.	Documental	Anual
Nombre de persones assistents, gènere, edat, categoria laboral i mitjà de comunicació.	Qüestionari	Anual
Valoracions del personal sobre l'ús del personal de l'eina.	Qüestionari	Anual

<i>ACCIÓ 5. Formació en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric</i>		
Objectiu específic: Conscienciar a la plantilla municipal i a les persones responsables de la necessitat d'un ús de llenguatge i una comunicació no sexista.		
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: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal i personal polític.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Identificació i nombre de sessions de formació realitzades	Documental	Anual
Nombre de personal assistent, per gènere, edat, categoria laboral i àrea de l'ajuntament.	Qüestionaris	Anual

Valoracions del personal assistent a la formació	Qüestionaris	Anual
--	--------------	-------

ACCIÓ 6. Sensibilització en llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntric

Objectiu específic: Sensibilització a la plantilla municipal i als responsables polítics d'un ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista i/o androcèntric.

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

Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Plantilla municipal, corporació i ciutadania.

Termini: Mig

Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:

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

Àmbit d'actuació 4. Representativitat de les dones i homes.

La diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats a l'ajuntament de Creixell va analitzar el present àmbit a través del mesurament de la representativitat de gèneres en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat de l'ajuntament per poder comprovar si existeix paritat, segregació horitzontal i/o segregació vertical.

La representativitat es va avaluar en tres col·lectius diferenciats: plantilla municipal, corporació i representants sindicals.

De l'anàlisi de la diagnosi es van determinar les següents àrees de millora al respecte: manca de dades actualitzades i segregades per gèneres, cal fomentar la presència de dones en la representació sindical, i altres llocs de feina "masculinitzats", segregació horitzontals de la plantilla en diferents àrees i en certes responsabilitats polítiques, inexistència d'accions per pal·liar les segregacions.

Per tot això s'han creat aquests dos objectius generals, que seran assolits per unes accions positives i objectius específics.

- Fomentar la presència de gèneres a les àrees subrepresentades per trencar la segregació horitzontal i assolir la paritat.
- Fomentar la presència equilibrada de gèneres en la representació sindical.

ACCIÓ 1. Realització d'un informe anual amb perspectiva de gènere en la representació política.

Objectiu específic: Reduir la segregació horitzontal en l'assignació de les diferents responsabilitats polítiques a la corporació.

Descripció: Elaborar un informe anual de la representació política, segregat per gèneres, en els diferents àmbits d'actuació tenint en compte la perspectiva de gènere.

Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Corporació municipal.

Termini: Curt

Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Existència de l'informe.	Documental	Anual

ACCIÓ 2. 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 municipal, cada dos anys.

Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Cos polític

Termini: Mig

Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Nombre i descripció de sessions realitzades	Documental	Bianual
Nombre de persones assistents, gènere, càrrec, grup polític.	Qüestionari	Bianual

Valoracions de les persones usuàries de la formació	Questionari	Bianual
---	-------------	---------

ACCIÓ 3. Realització d'un informe anual amb perspectiva de gènere de la plantilla municipal.		
Objectiu específic: Equilibrar, quant a gèneres, les diferents àrees i llocs de treball municipals.		
Descripció: Elaborar un informe anual de la representació de la plantilla municipal, segregat per gèneres en relació a les àrees municipals i els llocs de treball on es troben adscrits/es tenint en compte la perspectiva de gènere.		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal.		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Existència de l'informe.	Documental	Anual

ACCIÓ 4. Establir accions d'informació, motivació i formació.		
Objectiu específic: Aconseguir millorar l'equilibri entre gèneres a les àrees i els llocs de treball, respectivament, masculinitzats o feminitzats de l'ajuntament de Creixell.		
Descripció: Establir i implementar un pla d'acció per a la informació, la motivació, i la formació de la ciutadania i de la plantilla municipal per a incentivar el seu accés, d'una banda, en àrees feminitzades (A homes) o masculinitzades (a dones): guàrdia urbana, brigada, escoles, polítiques d'igualtat..		
Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere		
Persones destinatàries: Plantilla municipal i ciutadania		
Termini: Mig		
Cost:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat

Nombre i descripció mesures proposades i implementades	Documental	Anual
Abast de les mesures.	Documental	Anual

ACCIÓ 5. Realitzar un informe anual, amb perspectiva de gènere, en relació a la representació sindical.

Objectiu específic: Donar visibilitat a la situació de les dones en l'àmbit de la representació sindical.

Descripció: Elaborar un informe anual de la representació sindical a l'ajuntament de Creixell, segregat per gènere, tenint en compte la perspectiva de gènere.

Persones responsables: Tècnica en Promoció per la Igualtat de Gènere

Persones destinatàries: Sindicats amb representació municipal

Termini: Curt

Cost:

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Indicadors	Recollida d'informació	Periodicitat
Existència de l'informe.	Documental	Anual

Àmbit d'actuació 6. Condicions laborals.

En aquest àmbit d'actuació, condicions laborals, es centra en la igualtat retributiva i en els beneficis socials.

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 de l'ajuntament de Creixell va determinar que caldria disposar d'una valoració econòmica dels llocs de treball, formalment aprovada per la organització. Doncs amb les dades obtingudes sense valoració de llocs de treball ni anàlisi exhaustiu dels llocs de treball, tot i que ens aporta informació fiable en relació a la distribució salarial del personal de la organització, pot emmascarar situacions en les que treballs d'igual o similar valor siguin classificats en categories diferents. No obstant, cal assumir la igualtat retributiva per manca d'eines que permetin una valoració rigorosa.

Per tot això, es proposen els següents objectius generals:

- Garantir l'equitat de gènere en les condicions retributives de la plantilla municipal.
- Millorar els beneficis socials atorgats a la plantilla municipal.

Seràn assolits per unes accions positives i objectius específics.



Ajuntament de Creixell