PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

AJUNTAMENT DE SALOU

2025-2029

Ajuntament de Salou

GENERAINNOVACIÓ
Consultoria i Formació
AL TEU SERVEI

SUMARI

1. Introducció 2
1.1. Què és un pla de gènere i d'igualtat d'oportunitats? 4
1.2. El nostre pla 4
2. Model organitzatiu 6
3. Metodologia 7
4. Àmbit d'aplicació i vigència 33
4.2. Àmbit temporal 33
4.3. Àmbit funcional i personal 33
5. Pla d'acció 34
5.1. Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats 34
5.2. Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat 42
5.3. Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria ni androcèntrica 52
5.4. Àmbit IV. Representativitat de dones i homes 54
5.5. Àmbit V. Condicions de treball 59
5.6. Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional 62
5.7. Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 71
5.8. Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere 75
5.9. Àmbit IX. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere 80
5.10. Cronograma 89
6. Seguiment i avaluació del pla 91
6.1. Fitxa de seguiment i avaluació 93
7. Bibliografia 95

1. Introducció

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics a nivell internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el Tractat de Roma (1957) una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la Constitució espanyola, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI) té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. En el seu article 5, que tracta sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, recull el principi d'igualtat de tacte i d'oportunitats entre dones i homes, tant en l'àmbit de l'ocupació pública com en l'ocupació privada.

L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

I pel que fa a les empreses, l'article 45, concreta les obligacions d'aquestes en matèria d'igualtat, i estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i ha adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, les quals s'hauran de negociar, i , si és el cas, acordar amb les persones representants legals de les persones treballadores en la forma en que determini la legislació laboral.

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, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, per tal de que les empreses tinguin plans d'igualtat

efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir estereotips de gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2020, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut -en aquesta línia, es fan referències precises al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En l'àmbit autonòmic, Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH) reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària. Una societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

Per l'elaboració d'aquest pla, també s'ha de tenir en compte la nova Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual s'estableixen obligacions quant a la prevenció de riscos laborals incloent la violència sexual com un risc laboral concorrent en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores, es regulen mesures de conciliació dirigides a la protecció de les treballadores víctimes de violència sexual, entre d'altres.

Així mateix, cal mencionar la nova Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI. En aquesta, s'estableix l'obligació que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclogui de forma expressa a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans. Aquesta, també estableix que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per

aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere.

L'article 45.3 de la LOIEDH recull l'obligació, aplicable en aquest cas, d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable a l'empresa, independentment del nombre de persones treballadores que formin part d'aquesta.

1.1. Què és un pla de gènere i d'igualtat d'oportunitats?

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats exigents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquet Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats en una organització genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

1.2. El nostre pla

El document que ens ocupa és el II Pla de Gènere i Igualtat de l'Ajuntament de Salou, un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís de l'Ajuntament de Salou en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris

perquè dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla s'estructura en 9 àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructuren la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou.

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions de treball.

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

2. Model organitzatiu

La Comissió d'igualtat, qui vetlla pel seguiment, impuls i avaluació del present Pla es regirà pel que es disposa al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i pel reglament regulador a desenvolupar per l'Ajuntament si s'escau.

Així mateix, la seva composició i el seu funcionament, està degudament determinat en el protocol de funcionament intern de la comissió d'igualtat de l'ens, aprovat pel Ple de la Corporació el 28 de febrer de 2018.

Composició

- Presidència: Un/a funcionari/ària de la Corporació.
- Secretaria: Un/a funcionari/ària de la Corporació.
- Vocals:
    - Dos membres representants sindicals de la Corporació, designats/des per la representació sindical.
    - La tècnica del SIAD.

Funcions

- Vetllar perquè en l'Ajuntament de Salou es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Promoure l'execució i el seguiment de l'aplicació de les accions previstes en el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Salou.
- Elaborar estudis, informes i propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'homes i dones en l'àmbit de l'organització municipal.
- Realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Salou.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i/o suggeriments efectuades pels empleats/ades municipals.

Funcionament

- La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Salou es reunirà, en sessió ordinària, almenys, una vegada al semestre. Així mateix, podrà també reunir-se en sessió extraordinària, quan així ho requereixi la Presidència.
- La convocatòria ordinària es realitzarà amb una antelació mínima de cinc dies hàbils i les extraordinàries es convocaran en un termini de dos dies hàbils. En ambdues s'establirà l'ordre del dia, data, l'hora i lloc de celebració, i hauran d'anar acompanyades, si s'escau, de la documentació corresponent. Ambdues es realitzaran mitjançant correu electrònic institucional.
- L'adopció d'acords es produiran mitjançant votació ordinària, i aquests s'adoptaran, com a regla general, per majoria simple. En cas d'empat en la votació, s'efectuarà una nova votació, i, en cas de persistir l'empat, decidirà el President/a.

3. Metodologia

L'elaboració del present document que suposa el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Salou, es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi que ha permès fer una cartografia de la realitat a l'ens municipal.

Els àmbits d'anàlisi es van plantejar segons el previst en el marc legal del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball així com, tenint en compte el marc d'actuació de l'Ajuntament de Salou en les polítiques municipals com a administració local, incloent aspectes que poden influir en la consecució de la igualtat de gènere tant en la pròpia organització i en la ciutadania en general:

Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.

Àmbit II. Polítiques d'impacte en la societat.

Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Àmbit IV. Representativitat de dones i homes.

Àmbit V. Condicions de treball.

Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Àmbit IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

El procés metodològic realitzat ha combinat l'anàlisi quantitativa i qualitativa, a partir de la recopilació, sistematització i tractament disponible de les dades recollides mitjançant la documentació i les bases de dades de l'Ajuntament de Salou, així com un qüestionari dirigit a tota la plantilla i persones responsables, respectivament.

A partir de les dades recollides, s'ha classificat la informació segons punts forts i àrees de millora, el que, en aquest últim cas, ha suposat el punt de partida per al disseny de les accions previstes en el nou pla d'acció de l'Ajuntament de Salou.

La Diagnosi ha determinat les següents conclusions:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
ÀMBIT I. POLITICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
L'Ajuntament de Salou presenta antecedents pel que fa a l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit municipal des de l'any 2009. S'han donat dos processos paral·lels i clarament diferenciats pel que fa a l'impuls de les polítiques dirigides a la ciutadania respecte	El marc normatiu d'aplicació per al personal susceptible d'anàlisi, funcionari i laboral, no preveu cap apartat o menció a la igualtat de gènere.

a aquelles dirigides al personal de l'Administració pública municipal. La trajectòria de l'ens municipal, així com l'execució del I Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Salou, evidencia un compromís de la institució pel que fa a la igualtat de gènere.	
En el cas de les persones responsables s'observen diferències intergènere pel que fa a la percepció sobre el foment de la igualtat d'oportunitats. En el cas dels treballadors, tots creuen que es fomenta la igualtat de gènere i oportunitats per part de l'organització (20% es fomenta, 10% bastant i 70% molt), en el cas de les treballadores si bé hi ha una majoria que creuen que es fomenta la igualtat de gènere i oportunitats a l'organització (33,3% es fomenta, 16,6% bastant i molt, respectivament), una part creuen que es fomenta poc (33,3%), respecte la persona no binària que creu que no es fomenta gens. Totes les persones responsables que han respost al qüestionari, les tres dones i els dos homes, creuen que es necessari implementar un Pla de gènere i igualtat d'oportunitats a l'organització	
La majoria de les persones treballadores tenen una percepció positiva sobre l'existència d'igualtat de gènere a l'organització.	Hi ha un grup de persones de la plantilla que tenen una percepció generalitzada sobre l'existència d'estereotips de gènere que afecten a una distribució i valoració segregada de les aptituds i capacitats associades a determinats llocs de treball i càrrecs de responsabilitat, així com pel que fa a l'interès de les dones amb el seu desenvolupament professional. S'identifica com hi ha una tendència a que les dones i persones no binàries identifiquin en majoria mesura que els homes, alguns comportaments o actituds masclistes. Si bé, a grans trets, les persones treballadores, identifiquen les afirmacions amb la igualtat de gènere, el percentatge reduït de persones que han seleccionat les tres opcions (34,6% de les dones i 37,2% dels homes) evidencia la necessitat de realitzar formacions en aquests sentit.

	Algunes de les àrees o punts de millora identificades per la plantilla són: detecció i sanció de conductes i comentaris discriminatoris per raó de gènere, formacions i sensibilitzacions a la plantilla i persones responsables dels diferents departaments, foment de les mesures de conciliació, impuls d'accions positives en la contractació i promoció interna, entre d'altres.
En data 28 de febrer de 2018 es va emetre l'acord del Ple de l'Ajuntament de Salou, que donava lloc a l'aprovació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Salou (2017-2021) i el Protocol d'actuació de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Del total de 35 accions previstes en el pla d'igualtat intern (2017-2021), s'han executat un 74,2% d'aquestes, tenint en compte tant aquelles ja finalitzades com vigents en data 2022. Pel que fa al coneixement del pla d'igualtat anterior, dintre del marc d'execució del pla, es va donar lloc a la difusió del pla d'igualtat intern entre tot el personal de l'Ajuntament de Salou amb la realització de sessions formatives/informatives. Respecte el coneixement sobre l'elaboració del pla d'igualtat intern que ens ocupa, un 48,7% de les dones, 55,8% dels homes i 50% de les persones no binàries, afirmen haver rebut informació per part de l'Ajuntament de Salou sobre l'inici dels treballs per l'elaboració del nou pla d'igualtat	

En data 21 de març de 2018, encara que, amb anterioritat, ja s'havien produït reunions de treball per l'elaboració del pla intern, es va constituir la comissió tècnica d'igualtat formada paritàriament per membres de la corporació i la representació sindical. La seva composició i el seu funcionament, està degudament determinat en el protocol de funcionament intern de la comissió d'igualtat de l'ens.	Segons l'organigrama polític públic en la pàgina web de l'Ajuntament de Salou, dins de l'Àrea de Serveis a les Persones s'inclou la subàrea d'igualtat. No obstant, segons la informació facilitada per l'ens, orgànicament no existeix cap unitat d'igualtat creada, sent que el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere que afecten al personal de l'administració pública es despleguen des de recursos humans. Així mateix, també hi participa la tècnica auxiliar d'igualtat comunitària, sent que, si bé les seves funcions estan emmarcades en el desenvolupament i execució del Pla d'igualtat municipal, esdevé personal format en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats així com membre de la comissió d'igualtat de l'ens.
L'Ajuntament de Salou disposa d'un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.	
Des de l'Ajuntament de Salou s'han realitzat diferents activitats informatives. • A nivell intern: Donant resposta a les accions previstes en l'anterior pla, durant el 2018 i 2019 es van realitzar activitats informatives dirigides a difondre el pla d'igualtat intern. Així mateix, l'any 2020, es va crear una carpeta d'igualtat dins de l'apartat "Informació corporativa" de la intranet. Pel que fa a la commemoració de dies internacionals, a nivell intern no es fa difusió sobre aquests. • A nivel extern: Fruit de l'anàlisi de la pàgina web de l'ajuntament a l'apartat notícies, s'evidencia no només que es fa una difusió dels diferents actes commemoratius (8M, 25N, 28J), sinó també que hi ha la publicació dels actes de rebuig per casos de feminicidis, així com de les polítiques municipals que es desenvolupen des d'una perspectiva de gènere i LGTBI+, tals com l'impuls del servei de canguratge en diferents espais educatius municipals, la inauguració del nou casal de dones o l'aprovació per ple i posterior signatura de l'Acord per impulsar el turisme LGBTQ+, entre d'altres.	No existeix un apartat específic en la web on s'identifiquen el conjunt d'accions en matèria d'igualtat de gènere.

L'Ajuntament de Salou disposa d'una guia d'acollida dirigida per a persones nouvingudes que està escrita en llenguatge no sexista, així com a més, s'informa del Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD) i del Servei d'Atenció Integral (SAI).	
Pel que fa a les formacions en matèria d'igualtat de gènere, si bé l'any 2022 no es van realitzar formacions en aquesta matèria, aquestes es van produir amb anterioritat, fruit de la implementació del pla d'igualtat intern. Es van realitzar sessions formatives a tota la plantilla per tal d'informar sobre el pla d'igualtat intern i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Mentre que en el cas de les persones treballadores la formació que s'ha fet implica una formació bàsica pel que fa a l'aproximació de la perspectiva de gènere a l'administració local, en el cas de la comissió negociadora s'han realitzat formacions especialitzades per part dels membres de la comissió tant pel que fa a les violències masclistes i el seu abordatge, com respecte a la implementació del pla d'igualtat i la transversalització de la perspectiva de gènere. En el qüestionari de les persones treballadores un 61,5% de les dones, 69,7% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen haver rebut formació en perspectiva de gènere. Pel que fa a les temàtiques de les formacions, són les següents: • Violència de gènere • Discriminacions i normativa referent al col·lectiu LGTBI+ • Normativa • Formació per l'elaboració del primer pla d'igualtat intern. • Jo respecto, i tú? • Detecció de micromasclismes. • Tracte i comunicació Una persona treballadora exposa que, si bé s'ha rebut formació en matèria d'igualtat de gènere, aquesta era molt genèrica i no ha generat interès en la persona treballadora, el que requereix d'una formació específica	No s'han realitzat més formacions en matèria d'igualtat de gènere dirigides a tota la plantilla més enllà de les formacions bàsiques quan es va aprovar el pla d'igualtat de gènere.

segons les necessitats dels diferents departaments. Únicament un responsable afirma que no han rebut formació en gènere i igualtat d'oportunitats, mentre que la resta de les persones responsables que han respost al qüestionari afirmen que algunes o totes les persones treballadores de l'àrea.	
L'accés, promoció i desenvolupament professional, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, han sigut les temàtiques escollides com a més prioritàries a treballar per les persones responsables que han respost al qüestionari. Quant a la realització d'actuacions en relació a la igualtat de gènere en la pròpia àrea, un 50% de les dones, 40% dels homes i 100% de les persones no binàries, afirmen que s'han realitzat aquestes actuacions que fomenten la igualtat de gènere, respecte un 50% de les dones i 60% dels homes que afirmen que no s'han realitzats accions relacionades amb la igualtat de gènere en el seu departament. Pel que fa a la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere a l'àrea, de les persones treballadores, tres dels homes creuen que no es necessari incorporar la perspectiva de gènere en la seva àrea, respecte tres dones i un home que creuen que si i dos homes que han deixat en blanc aquesta pregunta.	
Pel que fa a la necessitat de l'existència d'un nou Pla d'Igualtat de Gènere i Igualtat d'Oportunitats a l'Ajuntament de Salou, una majoria de les persones responsables, un 100% de les dones i 80% dels homes, creuen que és necessari, respecte un 20% dels homes i la persona no binària que creuen que no és necessari.	
ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	
Des de l'Àrea de Promoció Econòmica de l'ens, fa anys que es col·labora amb el programa *Gira Mujeres*, un projecte dirigit a fomentar l'emprenedoria de les dones per mitjà de sessions formatives.	Més enllà d'aquest programa puntual i segons la informació facilitada per l'ens, no s'impulsa cap programa dirigit a dones o el col·lectiu LGTBI+.

L'Ajuntament de Salou ha impulsat campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats: • A nivell intern: En el marc del pla d'igualtat intern, ha elaborat tríptics de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere, "d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral" i "STOP-Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe". També s'ha incorporat una bústia de queixes anònima sobre conductes sexistes, gestionada per la comissió d'igualtat, així com un vinil informatiu per a totes les persones treballadores de l'ens. • A nivel extern: L'ens gestiona els serveis municipals del SIAD i SAI. Així mateix, cal destacar la recent creació del Casal de les Dones, un espai funcional, accessible, adaptat i inclusiu, així com l'impuls dels serveis de canguratge municipal a través del programa Temps x Cures del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, entre d'altres. L'Ajuntament de Salou disposa d'un Pla Local d'Igualtat i del recent Pla de Polítiques LGTBI.	Respecte a la publicitat d'informació específica per a les dones o col·lectiu LGTBI+ en els espais de comunicació externa (pàgina web o xarxes socials), cal dir que si bé, tal com ja s'ha exposat, es fa difusió d'actes o polítiques puntuals, no hi ha un apartat fix en la pàgina web que faciliti l'accés de la ciutadania a la informació dels diferents recursos. La informació sobre el SIAD o el recent protocol d'actuació davant les violències sexuals als espais públics es fa a través de l'apartat "benestar i serveis socials" a l'eix "la ciutat per temes".
D'acord amb la informació facilitada per l'organització, el departament de RRHH realitza un registre de dades desagregades per sexe o identitat de gènere de les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou.	Pel que fa al registre de dades segregades per sexe o gènere de les persones usuàries dels serveis, si bé s'ha sol·licitat la informació al regidor de Personal i als/les caps dels departaments corresponents, no es disposa d'informació al respecte. En el pla d'igualtat intern anterior, no es va plantejar cap acció pel que fa a la recollida i anàlisi de dades desagregades per sexe/ gènere.
	El 70,5% de les dones, 79% dels homes i 100% de les persones no binàries que han respost al qüestionari afirmen que els formularis, les instàncies o les sol·licituds de les persones usuàries de les seves àrees de treball no estan desagregades per sexe i/o gènere. Un 75,6% de les dones, un 83,7% dels homes i 100% de les persones no binàries han afirmat que les memòries de servei, els projectes i

	estudis de les seves àrees de treball no estan desagregades per sexe i/o gènere.
En el pla d'igualtat intern anterior es contemplaven dues accions pel que fa a promoure la igualtat d'oportunitats amb empreses que tinguin relacions contractuals amb l'Ajuntament de Salou que estan vigents. La comissió d'igualtat va enviar diferents notes de règim intern al personal responsable, el cap de Contractació i Patrimoni, sol·licitant que s'incloguessin algunes de les clàusules contractuals amb perspectiva de gènere que s'especifiquen sota en tots els contractes públics, es va facilitar la guia per a la perspectiva de gènere en els contractes públics elaborada per la Direcció General de Contractació Pública i l'Institut Català de les Dones i es va informar del Codi per a una contractació pública socialment responsable.	Pel que fa a la inclusió de clàusules socials de gènere, d'acord amb la informació facilitada per l'ens la perspectiva de gènere s'inclou de manera genèrica. Per tant, manquen clàusules d'avaluació de les determinacions en matèria de gènere determinades a les empreses licitadores i/o a les adjudicatàries.
	Si bé les subvencions dirigides a entitats socials i culturals inclouen alguns criteris des d'una perspectiva de gènere, de nou, ens trobem amb la manca d'especificitat en la determinació dels instruments que verifiquin la incorporació de la perspectiva de gènere per part de les entitats municipals.
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA	
A partir de l'anàlisi de la pàgina web de l'entitat s'ha evidenciat el compromís de l'organització per utilitzar llenguatge inclusiu en les diferents publicacions utilitzant mots neutres com "ciutadania" o fent una menció explícita de ciutadans o ciutadanes. Així mateix, també es valora positivament aquesta imatge de "neutralitat de gènere" pel que fa a les imatges de les publicacions, noticies sobre diferents temàtiques publicades a la web de l'ens municipal.	
El 57,7% de les dones, 69,7% dels homes i 100% de les persones no binàries afirmen que no hi ha o hi ha pocs elements sexistes en la documentació i comunicació interna de l'organització.	
L'any 2018 es va facilitar a la persona responsable de l'àrea corresponent una "Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat" per tal que ho incorporés a la guia d'estil de la corporació.	S'identifica un desconeixement generalitzat de les persones de la plantilla sobre l'existència de documentació específica en matèria de llenguatge i comunicació no sexista, sent que un 52,5% de les dones,

L'organització disposa d'una guia a l'abast de tot el personal penjada a la Intranet de l'ens. Després de l'anàlisi de la guia es valora aquesta de forma molt positiva ja que, no només inclou recomanacions pel que fa a un llenguatge no sexista, sinó també per evitar el classisme, el racisme o la LGTBIfòbia en el llenguatge.	62,7% dels homes i 100% de les persones no binàries afirmen no saber si aquesta existeix.
Una persona que ocupa el lloc de tècnic de suport de premsa i comunicació ha realitzat el curs "Comunicar per a la igualtat de gènere" així com ha dedicat part de la seva jornada a revisar el material publicat al web.	No s'ha realitzat cap formació a la plantilla de l'ajuntament pel que fa a una comunicació i llenguatge no sexista.
Un 79,4% de les dones, 72% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen que s'aposta, bastant i molt pel foment de l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista amb els grups d'interès.	
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES	
Les persones treballadores són conscients de la feminització i masculinització dels llocs de responsabilitat, sent que un 41% de les dones, 32,5% dels homes afirmen que hi ha llocs clarament feminitzats, respecte un 34,6% de les dones, 23,3% dels homes i una persona no binària que afirma que els llocs de responsabilitat estan masculinitzats (34,6%). El 61,5% de les dones i el 67,7% dels homes, afirmen que es desenvolupen accions per tal de corregir la subrepresentació i/o sobrerepresentacó de dones i homes en els diferents departaments.	La plantilla de l'Ajuntament de Salou de l'any 2022 està formada per un total de 467 persones treballadores de les quals, un 50,3% són dones (235) i un 49,6% homes (232), el que comporta que hi hagi una representació paritària de la plantilla. - Pel que fa a la distribució segons departaments: • Les dones ocupen majoritàriament els serveis administratius territorials (7,4%), immigració, dona i acció social (ABSS) (6,2%), ocupació (5,8%), ensenyament (5,8%), la policia local (5,4%) i l'àrea d'esports (4,6%). • Els homes es distribueixen, principalment, en la Policia local (32,9%) i la brigada municipal (12,1%), sent també representatius en els departaments d'esports (8,3%), ordenances i conserges (6,3%), ensenyament-escola municipal de música (5,4%) i zona blava (4,2%). • Departaments o àrees amb una representació de dones i homes de la plantilla: o Feminitzats: ensenyament-UEC, immigració, dona i acció social (espai MAS) recursos humans planificació i gestió estratègica de

	ciutat, immigració, dona i acció social (ABSS), secretaria, ocupació, unitat administrativa de la policia local, protecció civil i via publica, immigració, dona i acció social, immigració, dona i acció social (sis), ensenyament, joventut i infància, gestió tributaria, tresoreria, secció econòmica, comptable i pressupostaria, serveis administratius territorials i gabinet d'alcaldia. o Masculinitzats: ordenances i conserges, esports, brigada municipal, policia local i sistemes d'informació. o Paritaris: ensenyament-PFI/PTT, immigració, dona i acció social, cultura i festes, contractació i patrimoni, serveis tècnics municipals, zona blava i ensenyament-escola municipal de musica. • Departaments o àrees amb representació només d'un dels gèneres: o Dones: oficina d'atenció a la ciutadania, arxiu, qualitat, estadística i padró, participació ciutadana, ensenyament, promoció econòmica, ensenyament-escola d'adults, comerç, consum, mercat i promoció econòmica, cultura i festes-biblioteca municipal. o Homes: àrea de serveis a la persona, oficina d'atenció a la ciutadania, qualitat i govern obert, cultura, festes, joventut i infància, servei de sistemes de la informació. - Pel que fa als grups professionals: • Aproximadament la meitat de la plantilla, formen part del grup professional C2 (46,9% de les dones i 52,9% dels homes). En la resta de grups professionals, les treballadores estan representades en el grup A2

	(20,7%), grup C1 (15,8%), grup AP (10%), grup A1 (4,6%) i grup B (2,1%) mentre que en el cas dels treballadors aquests estan representants en el grup AP (19,2%), grup A2 (11,3%), grup A1 (6,7%) i, en una minoria representativa, en el grup professional B (0,4%). - Pel que fa als llocs de treball: • Els llocs amb una major representació de dones son el lloc d'auxiliar administratiu/iva (29,4%), administratiu/iva (6,6%), treballador/a social (4,9%), professor/a de música (3,7%) i d'inspector/a de zona blava (3,3%). Per contra, els homes ocupen els llocs d'agent local (19,5%), conserge (7,92%), agent interí/na policia local (5%), professor/a de música (5%), inspector/a zona blava (4,17%), oficial de primera (4,17%). • Del total de 128 llocs de treball identificats, únicament hi ha 24 llocs de treball on hi ha representació de dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament de Salou, el que representa el 18,75% dels llocs de treball. • si bé en els llocs de direcció, caps de servei i coordinació hi ha una representació paritària, en la resta de llocs de responsabilitat, llocs especialment masculinitzats, hi ha una representació només de treballadors. En els llocs de cap de secció, serveis o unitat hi ha 8 dones i 9 homes, en els llocs de coordinació 3 dones i 5 homes, en els llocs de direcció 2 dones i 2 homes, mentre que en els llocs d'encarregat/da i llocs de direcció de la policia local, sergent/a i sots-inspector/a, hi ha una clara masculinització sent que totes aquests llocs estan ocupats per homes.
	Pel que fa a l'accés i participació intergènere en els diferents llocs de direcció i

	responsabilitat, s'observa com les dones i les persones no binàries respecte els homes, tenen una major percepció sobre les majors probabilitats dels treballadors amb una mateixa qualificació d'accedir a llocs de responsabilitat respecte les treballadores, sent que un 37,1% de les dones, 50% de les persones no binàries respecte el 23,2% dels homes afirmen que els homes tenen major probabilitats de ser contractats respecte les dones. Aquestes dades evidencien que hi ha una part de les dones i persones no binàries que creuen que existeixen diferències intergènere a favor dels homes en els llocs de direcció.
El Pla d'igualtat intern anterior incloïa accions per corregir la segregació horitzontal i segregació vertical, especialment de sensibilització, que s'han executat en la seva majoria.	
La percepció generalitzada de les persones treballadores que han respost al qüestionari, és que existeix una representació equilibrada en l'òrgan de representació de les persones treballadores (85,9% de les dones, 83,7% dels homes i 50% de les persones no binàries).	La representació legal de les persones treballadores està formada per 18 persones, de les quals, el 27,7% són dones enfront el 72,3% d'homes. En aquest cas, si bé en aquells sindicats on hi ha representació sindical de dones i homes es compleix amb la regla de paritat 40%-60%, com son els casos de IAC-CATAC, UGT i CSIF, en els sindicats CCCOO i SLP-CME, el total de representants són homes. A nivell global, si tenim en compte el conjunt de dones i homes, s'observa que hi ha una masculinització de la representació legal de les persones treballadores ja que hi ha un total de 72,2% d'homes i 27,7% de dones en la representació legal.
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS	
La majoria de la plantilla tenen un contracte d'interinitat (43,1% de les dones i 27% dels homes), han sigut designades per nomenament (27,8% de les dones i 42,5% dels homes) i tenen un contracte indefinit (12,8% de les dones i 17,8% dels homes).	Gairebé la meitat de la plantilla de l'Ajuntament de Salou (41,3%) tenen una antiguitat a l'organització inferior a 9 anys, sent principalment personal funcionari/a interí/na, laboral temporal, eventual i personal de plans d'ocupació. Pel que fa la plantilla amb més de 10 anys d'antiguitat (51,5%), aquestes són personal laboral fix, part del personal laboral temporal i, especialment, personal funcionari/a de carrera i habilitats/des nacionals. Pel que fa al personal amb més anys d'antiguitat, a partir

	de 20 anys, aquests son en la seva majoria funcionaris/es de carrera. • En el cas de les dones, un 41,9% tenen una antiguitat inferior als 4 anys, un 15,7% una antiguitat d'entre 10 a 14 anys, un 12,4% de les dones tenen un antiguitat de 30 o més anys, un 9,5% de 15 a 19 anys i, en 8,7%, 7,8% i 3,7% dels casos de les dones de la plantilla de l'Ajuntament de Salou, aquestes tenen un antiguitat d'entre 5 a 9 anys, 20 a 24 anys i 25 a 29 anys, respectivament. • Pel que fa als homes de la plantilla, un 40,8% tenen una antiguitat a l'Ajuntament de Salou de fins a 4 anys, un 17,9% de 30 o més anys, un 13,7% dels homes de 15 a 19 anys d'antiguitat i un 10,4% de 10 a 14 anys. Així mateix, si analitzem les franges de major antiguitat, s'observa que un 6,2%, 5,4% i 5,4% dels homes tenen una antiguitat a l'organització de 20 a 24 anys, 5a 9 anys i 25 a 29 anys, respectivament. • Si tenim en compte els grups professionals, s'observa que pel que fa a les persones amb menys de 4 anys d'antiguitat, aquestes son principalment del grup AP, C1 i C2.
	Durant els anys 2021 i 2020, s'han produït un total de 130 cessaments de contracte, 118 a dones i 112 a homes. Tant en el cas de les treballadores com els treballadors, els cessaments de contracte es donen en una majoria fruit de finalitzacions de contracte ja sigui a instància de l'empresari/a o per fi de contracte (54,2% dels cessaments de dones i 44,6% dels cessaments d'homes), per renúncia o baixa voluntària (17,8% dels cessaments de dones i 11,6% dels cessaments dels homes) o per fi de nomenament (12,7% dels cessaments de les dones i 10,7% dels cessaments dels homes). En el cas de la finalització del contracte, la majoria eren personal procedent de plans d'ocupació finançats i no finançats.

	Els llocs de treball més representatius quant a cessaments de contracte son els llocs d'inspector/a zona blava (16 dones i 21 homes), d'agent interí/na de la policia local (8 dones i 23 homes), auxiliar administratiu/iva (18 dones i 1 home), peó de brigada (3 dones i 13 homes) i conserge (5 dones i 9 homes).
Un 94,7% de les dones, 86,5% dels homes i 50% de les persones no binàries que han respost al qüestionari afirmen estar satisfetes en el seu lloc de treball.	
El 80,9% de les dones i 87,9% dels homes realitzen jornada completa, mentre que un 19,1% de les dones i 12,1% dels homes tenen jornada reduïda. Un 4,6% de les dones i un 6,8% dels homes, s'han acollit a jornada reduïda per cura de menors. El 90% de les dones i el 93,8% dels homes realitzen jornada continuada, respecte un 5,4% de les dones i 4,2% dels homes que realitzen tant jornada continuada com torn partit i un 4,6% de les dones i 2% dels homes restants que realitzen torn partit. El 96,2% de les dones, el 90,7% dels homes I 100% de les persones no binària que han respost al qüestionari afirmen estar satisfetes amb l'horari.	
	• La bretxa salarial a favor dels homes d'un 15,7% fruit del càlcul de la mitjana es veu condicionada per les diferències en les retribucions segons els diferents grups professionals que condicionen diferències retributives substancials. Aquesta es redueix fins un 9,8% en el càlcul de la mediana, element que te en compte el valor central. • En aquells llocs de treball on s'ha identificat una bretxa salarial, aquesta es veu condicionada pels següents factors: a) Tipus de personal contractat i plans d'ocupació finançats o no finançats. b) Diferències en les retribucions en concepte de gratificacions i complement de productivitat en casos puntuals de la plantilla.

c) Classificació en grups professionals diferents.

- Pel que fa als grups professionals, s'identifiquen bretxes salarials obtingudes a través de la mitjana, en tots els casos a favor dels treballadors, en els grups A1 (32,1%), A2 (6,9), B (49%), C1 (12,7%) i C2 (23,5%) i AP (5,4%).
- Grup A1. la bretxa en aquest grup professional està especialment lligada a les retribucions més elevades pel complement de destí, específic i pagues extra d'un grup d'homes que ocupen els llocs de cap de secció de recaptació executiva, coordinador/a de l'àrea de serveis a la persona i, especialment, de tresorer, interventor/a i secretari general. Si comparem els diferents llocs de treball com caps de secció i caps de servei, no s'observen diferències significatives.
- Grup A2: si comparem els diferents llocs de treball no s'observen diferències salarials, sinó que la bretxa salarial identificada en aquest grup professional està especialment associada amb les retribucions especialment elevades d'un inspector en cap.
- Grup B. la bretxa salarial es veu condicionada pel total de dones i homes que formen part d'aquest grup professional així com que l'únic treballador que està en aquest grup ocupa un lloc de responsabilitat.
- Grup C1: la bretxa salarial es veu associada a aquest petit grup de treballadors que formen part del cos policial i que perceben retribucions més elevades en el complement específic i pagues extra.
- Grup C2: les diferències salarials quant a la percepció de determinats complements s'expliquen per una banda, per les diferències quant al tipus de personal i d'altra, per la segregació ocupacional que

comporta que els treballadors siguin una majoria en llocs de treball relacionats amb el cos policial on les retribucions són més elevades fruit del complement específic, plusos policies i gratificacions.

- Grup AP: En aquest grup professional s'ha de tenir en compte que la bretxa salarial es veu condicionada pels següents elements; diversos llocs de treball i diferents convenis reguladors aplicables a un mateix lloc de treball que evidencien diferències, per exemple, en el salari base o complement específic. També s'observen diferències en les gratificacions i complement de productivitat que afecta al valor de la bretxa total.
- Les diferències salarials dintre d'un mateix grup professional es veuen condicionades per les percepcions, especialment, en el complement específic associades a diferents llocs de treball.
- Quan s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball de l'empresa per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, no s'han detectat diferències retributives ja que les bretxes salarials identificades en l'Agrupació 1, 3 i 4, són el resultat de la convergència de llocs de treball que son masculinitzats i/o feminitzats i de personal que forma part de plans d'ocupació que ocupa la part baixa de les retribucions, mentre que en l'Agrupació 6 i 7, les bretxes salarials a favor dels treballadors, s'expliquen pel nombre d'homes respecte dones que ocupen aquest sector d'ocupació.
- Els resultats de l'auditoria retributiva doncs, evidencien que les diferències salarials estan lligades a diferents

	factors: a) segregació ocupacional b) tipus de personal i marc regulador d'aplicació i c) retribucions més elevades en el complement de destí i específic d'un grup de persones treballadores que ocupen, especialment, el grup A1. • Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.
El 73% de les dones i 79% dels homes afirmen que existeix igualtat. Per contra, en el cas de les persones no binàries un 100% afirmen que no existeix gens o poca igualtat retributiva, respecte un 26,5% de les dones i 20,9% dels homes.	Pel que fa a l'origen de les diferències salarials, un 17,9% de les dones i 9,3% dels homes afirmen que les diferències salarials es troben associades al gènere, sent que un 42,3% de les dones i 20,9% dels homes afirmen que les retribucions són més altes en el cas dels homes, mentre que una minoria, n 2,3% dels homes afirmen que aquestes son superiors en les dones.
	L'Ajuntament de Salou no disposa d'una RLT amb valoració dels llocs de treball aprovada.
Respecte a l'acció que es contemplava en el pla d'igualtat intern anterior; la "revisió des d'una perspectiva de gènere de la valoració i els complements associats a cadascun dels llocs de treball", l'any 2018 es va realitzar un estudi estadístic acurat de tots els plusos abonats durant l'any 2018, per categories, grup i sexe. Així mateix, la Presidenta de la Comissió d'Igualtat exposa que aquesta acció quedarà recollida en el registre de personal que s'està elaborant.	
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Pel que fa al procés de selecció, d'acord amb la informació facilitada per l'organització, per a la selecció de personal extern, l'Ajuntament de Salou impulsa convocatòria pública d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic per a les administracions públiques.	L'acció prevista en el Pla d'Igualtat intern (2017-2021) "vetllar per la paritat en els tribunals de selecció" no s'ha implementat sent el motiu segons la comissió d'igualtat "la difícil implementació ja que pel que fa a la composició del tribunals qualificadors, els membres de la Corporació es designen pel perfil de la persona més adient i/o adequada pel procés selectiu en qüestió i segons estudis/formació." No obstant, la comissió negociadora d'igualtat, va presentar un estudi acurat dels membres dels tribunals de selecció (president/a, vocals i secretari/ària), segregat

	per sexes, de tots els processos selectius durant els anys 2018 i fins a l'actualitat.
En la convocatòria es reserven un nombre de places per a dones amb la finalitat de donar compliment a la Disposició Addicional vuitena de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, introduïda per la Llei 5/2020, de 29 d'abril, pel que fa referència a la determinació del nombre de places que han d'ésser proveïdes per dones per a complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles de policies. Quant als canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional d'acord amb la informació facilitada per l'Ajuntament de Salou, es fa una publicació als butlletins oficials, al tauler d'anuncis de la Corporació, s'envia un correu electrònic informatiu a totes/s les/els empleades/s de l'ajuntament i, ocasionalment, es publica un anunci en premsa.	En els diferents processos de selecció, gestió i retenció del talent no es té en compte el perfil de les persones que intervenen ni, en el seu cas, la seva formació en matèria d'igualtat de gènere. Pel que fa al llenguatge i contingut de les ofertes de treball i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, en el procés selectiu analitzat, el sistema concurs-oposició lliure, de 16 places d'agent interí/ina de la Policia Local, s'ha identificat llenguatge sexista. Respecte la incorporació de temaris en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ en les proves d'accés a l'ocupació pública, l'anàlisi de diferents ofertes públiques evidencia que no es té en compte com a matèria avaluable la normativa sobre igualtat de gènere i oportunitats.
Així doncs, el 87,8% de les dones, 90,7% dels homes i 50% de les persones no binàries creuen que l'empresa assegura la igualtat en els processos selectius.	Durant l'any 2021 i 2022, s'han produït un total de 136 contractacions a dones i 98 contractacions en el cas dels homes que, no esdevenen persones individuals, sinó que fan referència al nombre de contractes: • Un 40,8% de les dones i un 35,5% dels homes contratats/des durant aquests 2 anys i que formaven part de la plantilla durant l'any 2022, han estat contractats/des més d'una vegada. En canvi, un 55,2% de les dones contractades i un 64,5% dels homes de la plantilla han tingut un contracte únic. • Respecte les persones individuals, del total de 83 dones i 78 homes contractats durant els anys 2021 i 2022, un 80,7% de les dones (67) i 75,6% dels homes (59) es van

	incorporar a la plantilla de l'ens, sent que tenen una antiguitat de l'any 2021-2022. Per contra, un 19,2% de les dones (16) i 24,3% dels homes (19) ja formaven part de l'organització amb anterioritat a l'any 2021, sent que es produeix un canvi de contracte. • De les 40 dones i 27 homes, que han tingut contractes diversos durant els anys 2021 i 2022, amb independència si aquests representen noves incorporacions o ja formaven part de la plantilla de l'Ajuntament de Salou, un 87,5% de les dones i 70,3% dels homes han sigut contractades i contractats més d'una vegada per ocupar un mateix lloc de treball. Per contra, una minoria, un 7,5% de les dones i 14,8% dels homes han sigut contractats/des per ocupar diferents llocs de treball malgrat que formaven part d'un mateix grup professional, mentre que un 5% de les dones i 14,8% dels homes, van ser contractats/des durant el període de 2021-2022 en diferents grups professionals i llocs de treball. • Aquestes dades evidencien una temporalitat d'una part de la plantilla. Si analitzem els llocs de treball on es dona aquesta major temporalitat en les persones que han estat contractades més d'una vegada en aquest període de temps, s'observa que aquestes persones han ocupat llocs com auxiliar administratiu/iva, monitor/a de lleure, professor/a de música o acompanyant de transport escolar sent aquest tant personal laboral o que prové de plans d'ocupació, com funcionaris interns/nes o de carrera. • Els llocs de treball on s'han produït un major nombre de contractacions de dones i homes coincideixen amb els llocs de treball on hi ha una major representació de la plantilla, tal com s'ha identificat en l'apartat corresponent.

Durant els anys 2021 i 2022 han rebut formació, aproximadament, el 70,6% de les dones i 58,1% dels homes de la plantilla de l'Ajuntament de Salou. Aquestes dades mostren una distribució, equilibrada, amb una diferència d'un 10%, aproximadament, pel que fa al nombre de dones i homes que han rebut formació durant aquest període de dos anys. • El personal, tant dones com homes, que ha rebut més hores de formació pertanyen als grups professionals A2 i C2, principalment. En el cas de les dones, també son igualment representatius el personal del grup A1 i C1. • En el cas de les treballadores, els departaments on s'han realitzat més hores de formació son ensenyament (23,3%), immigració, dona i acció social (Espai Mas) (22,5%), ensenyament-escola municipal de música (8,8%) i immigració, dona i acció social (ABSS) (5,8%). En el cas dels treballadors, aquests departaments son ensenyament-escola municipal de música (20,3%), contractació i patrimoni (15%), zona blava (13%), policia local (11,7%), recursos humans (10,9%) i sistemes d'informació (6,5%).	
Respecte la formació especifica en matèria d'igualtat i d'acord amb la informació facilitada per l'Ajuntament de Salou, arran de l'anterior pla d'igualtat intern, durant els anys 2018-2020, una part significativa de les persones treballadores van rebre una formació bàsica pel que fa a l'aproximació de la perspectiva de gènere a l'administració local, mentre que en el cas de la comissió negociadora s'han realitzat formacions especialitzades per part dels membres de la comissió tant pel que fa a les violències masclistes i el seu abordatge, com respecte a la implementació del pla d'igualtat i la transversalització de la perspectiva de gènere. L'any 2021 i 2022, una part significativa de la plantilla, un 67% de les dones i 55,1% dels	Si bé s'està implementant el previst en el Pla d'Igualtat intern (2017-2021) on es contemplen tres accions per tal de garantir la formació interna en matèria d'igualtat de gènere, les dades recollides per l'ens, reflecteixen que, si bé s'han realitzat formacions bàsiques en matèria d'igualtat de gènere, manca una continuïtat formativa, un major grau d'especialització i especificitat d'aquestes segons àrees o llocs de treball. Així mateix, pel que fa a les formacions des d'un enfoc LGTBI, l'any 2020 es va oferir al personal de la corporació el microcurs virtual "Com afrontar la discriminació LGTBI+", malgrat que no resultava ser de caràcter obligatori.

homes, aproximadament, van realitzar el curs "Desmuntem mites: Claus per detectar les violències masclistes". Així mateix, les persones que s'incorporaven a la plantilla, principalment, persones provinents de plans d'ocupació, van realitzar el curs informatiu sobre el pla d'igualtat i protocol d'assetjament extern. Si bé es valora molt positivament la realització de formació en matèria d'igualtat de gènere, i es destaca la formació a personal de nova incorporació, no s'identifica la realització, més enllà del personal, especialment una de les membres fruit del lloc de treball que ocupa, de formacions amb un grau d'especificitat i especialització.	
	En el Pla d'Igualtat intern (2017-2021) resta pendent d'execució l'acció "Garantir en el pla de formació la igualtat d'oportunitats entre homes i dones", sent que el departament de Recursos Humans està treballant en un Pla de Formació.
El 61,5% de les dones i 65,1% dels homes creuen que l'oferta formativa és adequada. Per contra, un 38,4% de les dones, 34,8% dels homes i 100% de les persones no binàries creuen que l'oferta formativa és gens o poc adequada. El 73% de les dones, el 74,4% dels homes i 50% de les persones no binàries de la plantilla que han respost al qüestionari, creuen que els horaris de les formacions són adequats, bastant i molt adequats. Un 93,5% de les dones, 86% dels homes i 100% de les persones no binàries, afirmen que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació.	Un 29,4% de les dones, 25,5% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen que l'organització de temps quant a les reunions, formacions, etc. dificulta que les persones amb responsabilitats familiars assisteixin a aquestes.
Durant aquests 4 anys d'anàlisi s'han produït un total de 13 promocions, corresponents a 7 dones i 6 homes. Si bé en alguns casos en les promocions s'ha donat un canvi del grup professional i/o lloc de treball, totes les persones treballadores de l'ens que han promocionat son funcionaris/es de carrera. La major part de les promocions s'han produït en treballadores i treballadors que ocupaven el grup professional C2 i ha promocionat al	

grup professional C1 (85,7% de les dones i 50% dels homes), mentre que, per contra, les promocions del grup professional C1 al grup professional A2, s'han donat només en el cas d'una treballadora i treballador, respectivament.	
El 60,2% de les dones i el 55,8% dels homes es mostren satisfets/es (52,5% de les dones i 44,1%), bastant (6,4% de les dones i 4,6% dels homes) o molt (1,2% de les dones i 6,9% dels homes). El 53,8% de les dones, el 72% dels homes i el 100% de les persones no binàries, creuen que existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per als homes i per a les dones així com per al col·lectiu LGTBI.	Un 57,1% de les dones, 64,1% dels homes i 100% de les persones no binàries que han respost al qüestionari afirmen que no coneixen les mesures de promoció existents a l'organització. Per contra, un 39,7% de les dones, 44,1% dels homes i 100% de les persones no binàries, afirmen que no es mostren satisfets/es vers les mesures de promoció interna. Un 30,7% de les dones i 13,9% dels homes creuen que hi ha una creença generalitzada a l'organització que les dones estan més interessades en allò privat (cura de fills/es, casa, família) que en allò públic (treball a l'empresa, lideratge, poder, promoció...). Pel que fa a les dues opcions restants, un 12,8% de les dones i 6,9% dels homes creuen que a l'organització els homes tenen més probabilitats de promocionar que les dones, juntament amb un 2,5% de les dones i 6,9% dels homes que creuen que l'organització limita la promoció de les persones que sol·liciten jornada reduïda (12,9% de les dones i 12,5% dels homes).
ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	
El Reglament de Teletreball aprovat el 27 de juliol de 2022 pel Ple de la Corporació regula la prestació ocasional del treball a distància entre d'altres, en aquells casos que s'hagi de donar resposta a necessitats de cura dintre de l'àmbit familiar.	
16 dones i 8 homes es van acollir a alguna mesura de conciliació, totes elles relacionades amb les cures, l'any 2022. 13 treballadores i 3 treballadors, s'han acollit a la reducció de la jornada per tenir cura de persones a càrrec, 2 treballadores i 5 treballadors s'han acollit a un permís per naixement i 1 treballador a un permís per atendre familiars fins a segon grau de consanguinitat.	
Quant a la difusió de les mesures de conciliació, d'acord amb la informació	En el Pla d'igualtat intern (2017-2021), es contemplava "Donar a conèixer els drets en

facilitada per l'Ajuntament de Salou, s'utilitza la web d'intranet corporativa com a criteri i canal d'informació i comunicació a les persones treballadores. Així mateix, en el cas de les persones treballadores de nova incorporació es fa entrega d'un pendrive on s'inclou, entre d'altra documentació, Pla d'Igualtat Intern, el Protocol d'actuació de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, el tríptic informatiu, així com també una guia de tots els permisos en matèria de conciliació.	matèria de conciliació per cura de persones que tenen els/les treballadors/es de l'ajuntament" i "Incloure al material de sensibilització (acció 1.1.5) aspectes de corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció del treball domèstic i de cures" que resten pendents d'implementació.
Les mesures de les quals mostren un major grau de coneixement son la flexibilitat d'entrada i sortida (84,6% de les dones, 72% dels homes i 100% de les persones no binàries) i el teletreball (67,9% de les dones, 39,5% dels homes i 100% de les persones no binàries). La majoria de les persones de la plantilla que han respost al qüestionari afirmen que l'organització facilita la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, representant aquestes el 78,2% de les dones, 69,7% dels homes i 50% de les persones no binàries. Les persones treballadores de la plantilla que tenen persones a càrrec, afirmen en la seva majoria que poden conciliar d'acord amb les mesures existents a l'organització, sent només sis dones qui exposen no poder conciliar. El 80,7% de les dones, 67,4% dels homes i 100% de les persones no binàries, creuen que les mesures de conciliació vigents a l'empresa són suficients, bastant i molt suficients.	Pel que fa al coneixement de les mesures de conciliació, una persona treballadora exposa que, donat que és personal laboral no té cap dret, mentre que una altra afirma que el previst en el conveni d'aplicació està obsolet. Un 73,1% de les dones, 41,9% dels homes i 50% de les persones no binàries, es mostren d'acord amb l'afirmació sobre una opinió generalitzada que les mesures de conciliació laboral/ personal són per a les dones així com un 75,6% de les dones, 46,5% dels homes i 100% de les persones no binàries creuen que a l'empresa resulti estrany que un home sol·liciti jornada reduïda o demani excedència per tenir cura de familiars.
	Pel que fa a les mesures de l'entorn digital i la desconnexió, si bé en el Reglament de teletreball es preveu el "Dret a la desconnexió digital" la corporació no preveu cap mesura concreta.
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
	A través de la documentació facilitada per l'Ajuntament de Salou, s'identifica com la documentació corresponent a la valoració de riscos realitzada per una empresa externa, si bé integra els casos de les persones

	treballadores en situació d'embaràs o lactància, no incorpora en les valoracions de risc l'assetjament sexual en aquells llocs de treball ocupats d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en l'article 12.2. *Les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar a les treballadores.* A més a més, s'ha detectat llenguatge sexista en part de la documentació.
Segons dades proporcionades per l'Ajuntament de Salou, l'any 2022 no es van produir malalties professionals.	Durant l'any 2022 s'han produït 8 accidents laborals, 6 en homes i 2 en dones. L'any 2022, 90 dones i 74 homes han estat de baixa per contingència comuna. Si analitzem el tipus de contingència comuna, un 93,1% en el cas de les dones i 92,5% dels homes ha sigut per malaltia comuna, mentre que la resta, un 6,9% en el cas de les dones i 7,5% en els homes s'han donat per un accident no laboral.
	El Comitè de Seguretat i Salut de l'organització està masculinitzat, sent que està format per 1 dona i 5 homes. Les persones que formen part del comitè no han realitzat formacions en matèria de perspectiva de gènere en la salut.
	Si bé es va sol·licitar informació al respecte, resta pendent d'executar l'acció prevista en el pla intern (2017-2021) "Realitzar un estudi psicosocial i de clima laboral amb perspectiva de gènere".
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I ESPRESSIÓ DE GÈNERE	
El Ple de la Corporació va aprovar en data 28 de febrer de 2018, el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Salou. Així mateix, l'any 2021 es va incorporar una bústia de queixes anònima sobre conductes sexistes, gestionada per la comissió d'igualtat. No s'ha rebut cap queixa o suggeriment durant aquest període fins l'actualitat.	El protocol no s'adapta al previst en la recent Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

L'any 2018 amb l'aprovació del Pla d'Igualtat intern i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, l'Ajuntament de Salou va constituir la comissió d'investigació i gestió de casos, formada per membres de la comissió d'igualtat del pla. La comissió de gestió de casos està formada per personal de Recursos Humans, una persona del SIAD i la representació legal de les persones treballadores.	Pel que fa a la seva formació, si bé d'acord amb les dades facilitades per l'ens, han realitzat diferents formacions en matèria d'igualtat de gènere, no es pot verificar que totes les persones de la comissió de gestió de casos hagin rebut formació especifica en assetjament sexual i per raó de sexe.
D'acord amb les dades facilitades per l'organització, des de la vigència de protocol d'assetjament sexual, aquest s'ha activat una vegada. Així mateix, no s'ha rebut cap queixa o suggeriment en la bústia de queixes anònima sobre conductes sexistes que l'ens va habilitar l'any 2020 i que segueix disponible actualment.	No obstant, a través del qüestionari dirigit a la plantilla, quant a la incidència de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a l'organització, 6 dones, 3 homes i 1 persona no binària afirmen haver sigut víctimes d'aquestes situacions per part d'alguna persona responsable (3 dones, 1 home i 1 persona no binària), company/a de l'àrea o departament (1 home) i altres treballadors/es (2 dones i 1 home). Del total de persones que han identificat que van experimentar alguna situació d'assetjament, únicament 2 dones i 2 homes exposen haver comunicat la situació a l'organització, sent que totes elles afirmen que l'organització no va prendre les mesures adequades. No s'ha fet cap tipus de seguiment i/o avaluació del protocol o de les mesures internes en aquesta matèria.
El total d'accions previstes en el pla d'igualtat intern en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe s'han executat.	
El 60,2% de les dones, 58,1% dels homes i 50% de les persones no binàries manifesten conèixer la documentació en relació a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat de gènere referent a l'organització. Pel que fa a la persona de referència a qui dirigir-se en cas d'assetjament, es mostra un coneixement elevat per part de les persones treballadores la plantilla que han respost al qüestionari (71,7% de les dones, 60,4% dels homes i 100% de les persones no binàries). Aquest però, no implica que coneguin la persona de referència del protocol sinó que	Dos homes responsables creuen que no és necessari un protocol d'assetjament sexual, respecte 8 homes, 6 dones i 1 persona no binària que afirmen que si.

sabrien quina és la persona de l'organització a qui denunciar els fets.	

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

De forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades.

Una vegada exposat l'anterior, a partir d'aquest pla, s'estableixen dos objectius generals:

1. Impulsar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Salou.
2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin a totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, desenvolupar la seva carrera professional sense que es produeixi cap tipus de discriminació.

4. Àmbit d'aplicació i vigència

4.2. Àmbit temporal

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou preveu un total de 31 accions, a desenvolupar en un termini de 3 anys (2025 a 2028), comptats a partir de la seva aprovació formal.

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any. Aquesta informació es detallarà en l'apartat corresponent.

4.3. Àmbit funcional i personal

El Pla ha estat concertat tant per l'organització com per la representació legal de les persones treballadores de l'organització mitjançant aprovació expressa de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'ens. L'Ajuntament de Salou compta amb personal funcionari, laboral i eventual.

L'Ajuntament de Salou només consta d'un centre de treball, situat al municipi de Salou, a la província de Tarragona, per tant, aquest serà l'àmbit d'aplicació del Pla.

5. Pla d'acció

D'acord amb els resultats recollits en el document de diagnosi, el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou preveu un total de 34 accions, a desenvolupar en un termini de 4 anys. A continuació, s'especifiquen les diferents accions segons els àmbits d'anàlisi corresponents.

5.1. Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats l'Ajuntament de Salou ha fet un anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre d'altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que hi ha un grup de persones de la plantilla que tenen una percepció generalitzada sobre l'existència d'estereotips de gènere que afecten a una distribució i valoració segregada de les aptituds i capacitats associades a determinats llocs de treball i càrrecs de responsabilitat, un grup de persones de la plantilla desconeixen què és la igualtat d'oportunitats, no hi ha cap unitat d'igualtat especifica creada sinó que les polítiques d'igualtat de gènere que afecten al personal de l'administració pública es despleguen des de recursos humans, no existeix un apartat específic en la web on s'identifiquen el conjunt d'accions en matèria d'igualtat de gènere, no s'han realitzat més formacions en matèria d'igualtat de gènere dirigides a tota la plantilla més enllà de les formacions bàsiques quan es va aprovar el pla d'igualtat de gènere.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general;

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Així com objectius específics;

O.E.1. Donar a conèixer el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou.

O.E.2. Capacitar a les persones de l'organització per tal de treballar des d'una perspectiva de gènere.

O.E.3. Consolidar el compromís de la corporació amb la igualtat de gènere en tots els seus àmbits de treball.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.1. Donar a conèixer el II Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou.		
ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.		
DESCRIPCIÓ Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla (circulars informatives a través d'e-mail, notícia a la Intranet, publicació dins la carpeta d'igualtat a la intranet corporativa, presentació del Pla a les persones treballadores, de forma interna, i notícies a la web, comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat i notícia a la premsa, de forma externa). Així mateix, es proposa que, per tal de reforçar el coneixement de les persones treballadores del pla d'igualtat, es construeixi un "segell" identificatiu. L'elaboració d'aquest segell implicarà que aquest s'incorpori en tota aquella documentació que es derivi de la implementació d'accions específiques del pla d'acció, sempre que sigui possible. Per exemple, la realització d'alguna acció formativa prevista en aquest document s'identificarà com una acció del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou mitjançant aquest segell tant en la comunicació com respecte al material divulgatiu si se'n deriva. La finalitat d'aquesta acció es promoure el coneixement per part de les persones treballadores no només del contingut del pla d'igualtat, sinó també poder fer un seguiment de la seva execució. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis interns (Departament de RRHH i Serveis d'informació) i Àrea d'Alcaldia (Premsa i comunicació). Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIUS DESTINARIS Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats. - Abast de la comunicació. - Existència del segell identificatiu.	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat

- Material, documentació, comunicacions, etc. que incorporen el segell.		d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou així com puguin fer un seguiment del procés d'execució.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS		
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
O.E.2. Capacitar a les persones de l'organització per tal de treballar des d'una perspectiva de gènere.		
ACCIÓ 2. Sensibilització i capacitació de totes les persones treballadores i cos polític en perspectiva de gènere.		
DESCRIPCIÓ Realitzar sessions formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com respecte el col·lectiu LGTBI+. Aquestes sessions de sensibilització hauran de produir-se en dues parts; una primera generalitzada per a tota la plantilla i una segona adaptada a les especificitats dels diferents departaments de l'Ajuntament de Salou per tal que puguin incorporar la perspectiva de gènere en el treball diari. Així mateix, s'ha de garantir que aquesta formació es realitzi pel total de la plantilla, així com personal responsable, de comandament, personal que integra les comissions d'igualtat i també del cos polític. Per tal de garantir la formació de tota la plantilla, les formacions específiques que s'integren en aquest pla així com aquelles relacionades en matèria d'igualtat s'inclouran dintre del pla de formació. AGENTS Responsables: Comissió Tècnica Igualtat i Àrea de Serveis interns (Departament de RRHH). Hi intervenen: Personal formador. COL·LECTIU DESTINATARI: Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Remuneració personal formador (400€ anuals). CALENDARI Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

assisteixen a les formacions. - Nombre de persones del cos polític que han realitzat formacions. - Valoració de les formacions.		Que totes les persones responsables dels diferents departaments rebin al menys una formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats d'acord amb les especificats de la seva àrea. Que totes les persones membre de la comissió d'igualtat rebin formació en matèria d'igualtat de gènere. Que totes les persones del cos polític rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
O.E.3. Consolidar el compromís de la corporació amb la igualtat de gènere en tots els seus àmbits de treball.
ACCIÓ 3. Creació d'una comissió interdepartamental

DESCRIPCIÓ

La constitució d'aquesta comissió persegueix la implementació de forma coordinada, transversal i integral de la perspectiva de gènere en tots els departaments de l'Ajuntament de Salou, per tal de consolidar la cultura organitzativa de foment i impuls actiu de la perspectiva de gènere tant des d'una vessant interna, que implica al personal i cos polític de la corporació, com externa, per mitjà de les polítiques públiques.

Composició:

La comissió de treball estarà constituïda per personal polític i tècnic de cadascuna de les àrees de l'Ajuntament de Salou. Si bé caldrà l'elaboració d'un reglament que determini el funcionament, composició i competències, aquesta es reunirà, al menys, dues vegades a l'any.

Pel que fa a la representació tècnica, caldrà que les persones treballadores tinguin formació i capacitació específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, tenint en compte les funcions de la comissió interdepartamental, per tal de garantir un treball eficient pel que fa a l'execució de les accions del pla d'igualtat intern, es requereix que hi hagi una persona representant de la comissió d'igualtat de gènere. Això no obstant, si bé pot exercir simultàniament la representació d'alguna de les àrees de l'ajuntament, caldrà garantir la seva participació, facilitant si és necessari, la seva participació, exclusivament, com a membre de la comissió d'igualtat.

Funcions de la comissió:

a) Proposar criteris comuns que facilitin la implementació, avaluació i seguiment del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou per part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
b) Facilitar l'intercanvi d'informació mitjançant informes, memòries i d'altra documentació, sobre el contingut previst en el Pla o d'altra informació relacionada amb les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats tant pel que fa a l'àmbit intern com extern.
c) Proposar estratègies, directrius i criteris en polítiques de gènere tant pel que fa a la gestió interna del consistori com vers les polítiques públiques dirigides a la ciutadania, que permetin l'aportació d'informació tant a la comissió d'igualtat com l'intercanvi de mètodes de treball, propostes de millora, etc. entre els diferents departaments.
d) Impulsar la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'interior dels departaments i a les diferents subàrees i unitats orgàniques que els componen, en col·laboració amb els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere. Aquesta acció es pot realitzar impulsant grups de treball dintre de cada departament que apleguin les diferents unitats i àrees d'actuació tant de gestió interna com de polítiques vers la ciutadania.

AGENTS

Responsables: Responsables d'àrees del consistori municipal.

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

COL·LECTIU DESTINATARI:

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència de la comissió interdepartamental. - Existència del reglament de funcionament intern. - % de responsables d'àrea participants en la comissió. - Nombre de reunions anuals realitzades. - Documentació, informes, mesures, etc. generades a partir del treball de la comissió.	Documental i qüestionari.	Transversalització de la perspectiva de gènere a l'organització.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
O.E.3. Consolidar el compromís de la corporació amb la igualtat de gènere en tots els seus àmbits de treball.
ACCIÓ 4. Elaboració i implementació d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les àrees de treball de l'ens municipal.
DESCRIPCIÓ Fruit del treball coordinat amb les diferents regidories i àrees a partir de la comissió interdepartamental, caldrà determinar almenys un objectiu per àrea i/o departament, en relació a la igualtat de gènere i dotar-se pressupostàriament, si s'escau. És realitzarà una reunió anual amb les persones responsables de les diferents àrees. AGENTS Responsables: Alcaldia i Responsables d'Àrea. Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat, Responsables de departament. COL·LECTIU DESTINATARI: Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Percentatge d'àrees amb objectius d'igualtat de gènere. - Existència, al menys, d'un objectiu d'igualtat de gènere per àrea. - Nombre d'objectius relatius a la igualtat de gènere per àrea, departament, servei municipal, etc. - Percentatge d'objectius en igualtat de gènere assolits.	Documental	Posar la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Foment de la transversalització de la perspectiva de gènere a l'organització. Implementació de la igualtat de gènere en el treball diari a l'organització.

5.2. Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat

Segons la Declaració del Parlament d eles Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques publiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les organitzacions i empreses es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt d ela societat.

Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els hi atorguen una imatge publica més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

Aquest àmbit té en compte la repercussió a nivell extern que té la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Salou.

La Diagnosi prèvia ha fet un anàlisi d'aquest àmbit prenen com a referencia les següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que si bé l'Ajuntament de Salou col·labora amb el programa *Gira Mujeres,* segons la informació de l'ens, no consta que es desenvolupen programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+, no existeix un apartat específic en la web on s'identifiquen el conjunt d'accions en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+, no es disposa de dades desagregades per gènere i/o sexe en la documentació interna ni externa en tots els departaments així com que no s'implementa la perspectiva de gènere en les clàusules socials de les licitacions públiques ni tampoc en les subvencions municipals.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

Respecte els objectius específics;

O.E.1. Visibilitzar el compromís per la igualtat de gènere de la corporació vers la ciutadania.

O.E.2. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.

O.E.3. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.

O.E.4. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

O.E.5. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb les entitats municipals.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.
O.E.1. Visibilitzar el compromís de la corporació pel desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere.
ACCIÓ 1. Creació al web de l'apartat específic "Igualtat"

DESCRIPCIÓ

Crear un apartat específic en la pàgina web per tal de visibilitzar les diferents polítiques, campanyes i actuacions en matèria d'igualtat i LGTBI+ impulsades al municipi. El recull d'informació a partir de notícies o la publicació d'alguns dels serveis, com el SIAD o el protocol contra les violències sexuals en espais d'oci, en l'apartat de "Benestar i Serveis Socials" pot dificultar l'accés i coneixement per part de la ciutadania.

És per això, que el recull fix de la informació respecte a les polítiques i actuacions municipals en aquesta matèria, permetrà no només transmetre una imatge corporativa de compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere, sinó també millorar el grau de coneixement pel que fa als diferents recursos, actuacions, etc. municipals.

Es proposa que en l'apartat "La ciutat per temes" hi hagi l'apartat específic "Igualtat" que reculli, sense ser aquests una llista tancada, els següents punts:

- Polítiques municipals: Plans municipals vigents (Pla local d'igualtat de gènere i Pla LGTBI+), protocol contra les violències sexuals en espais d'oci.
- Pla d'igualtat intern, protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Material d'interès: guia corporativa de comunicació no sexista.
- Serveis i recursos: SIAD, SAI, servei de canguratge municipal.
- Recull de notícies d'interès: dies commemoratius, etc.
- Bústia de suggeriments i propostes de la ciutadania.
- (...)

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis interns (Serveis d'Informació).

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

COL·LECTIU DESTINATARI

Ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS

- Existència de l'apartat "Igualtat". - Nombre de bones pràctiques municipals publicades. - Nombre de publicacions fetes al web. - Nombre de noticies. - Visualitzacions del web.	Documental	Visibilitzar les polítiques d'igualtat de gènere en la ciutadania.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT		
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.		
O.E.2. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.		
ACCIÓ 2. Impulsar programes específics per a dones i col·lectiu LGTBI+.		
DESCRIPCIÓ Dissenyar i/o promoure programes i projectes específics per al foment de la igualtat de gènere que incideixin en les problemàtiques concretes de les dones i el col·lectiu LGTBI+ que s'identifiquen a nivell municipal en les diferents àrees de la corporació. Es proposa, de forma orientativa i no limitadora, continuar amb el foment de l'ocupació de les dones que es realitza per mitjà de la col·laboració amb el projecte *Gira Mujeres*, impulsant programes específics d'ocupació municipal per a dones d'acord amb el previst en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com persones trans, en especial atenció a les dones trans, d'acord amb el previst en la Llei 4/2023, de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI. Alguns exemples, son la creació de programes específics per l'ocupació municipal de dones en situació de violència masclistes, en situació de vulnerabilitat social (discriminació per lloc de procedència, ètnia, religió, etc.) i/o persones trans. Aquest programes poden ser fruit de l'establiment de convenis de col·laboració amb empreses i entitats locals. Així mateix, aquesta mesura pot suposar la col·laboració en programes i projectes impulsats per altres administracions públiques i entitats. AGENTS Responsables: Responsables dels departaments. Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Ciutadania en general. RECURSOS I PRESSUPOST 80.000€ cost contractacions aproximadament, comptant amb subvencions públiques d'altres administracions. CALENDARI Mig termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de programes i/o projectes impulsats per departament. - Nombre de convenis de col·laboració amb altres	Documental i qüestionari.	Millorar la situació de les dones i de persones del col·lectiu LGTBI en àmbits on

administracions públiques, entitats locals, etc. impulsats per l'Ajuntament de Salou. - Nombre de dones i persones del col·lectiu LTGBI+ beneficiats/des pels diferents programes d'acord amb l'àmbit del projecte (ex: persones que participen en el programa, persones ocupades, etc.)		són sistemàticament discriminades.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.
O.E.3. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.
ACCIÓ 3. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.
DESCRIPCIÓ Recollir i analitzar dades desagregades per gènere de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries de serveis, així com de la pròpia entitat en relació a la plantilla i als programes propis de la societat com a base per a la planificació, avaluació i definició de les polítiques públiques. Modificar formularis i bases de dades i esmenar memòries de serveis, projectes i estudis de l'entitat per usar l'anàlisi desagregada de dades per identitat de gènere, incloent tant dones, homes com persones no binàries. També es pot incloure el nom sentit. Aquesta acció hauria d'incloure també la modificació de les respectives bases de dades municipals. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (Serveis d'informació). Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores i ciutadania en general. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Incorporació de la identitat de gènere en la documentació. - Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades. - Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.	Documental.	Que tots els departaments /àrees recullin dades desagregades, que es reflecteixin en la documentació pròpia de l'organització i que els resultats es tinguin en compte en el disseny i execució de les accions tan internes com externes.

- Implementació dels resultats en les accions ordinàries de l'ens.		

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.
O.E.3. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.
ACCIÓ 4. Elaboració i implementació d'indicadors de gènere.
DESCRIPCIÓ Elaboració d'acord amb les característiques interdepartamentals, d'indicadors de gènere que permetin transversalitzar la incorporació de la perspectiva de gènere a la política municipal tant pel que fa al disseny, com implementació i avaluació de les accions locals. L'objectiu d'aquesta acció es anar més enllà d'un anàlisi estadístic i desagregat per sexe i/o gènere, per tal que les polítiques i accions de l'ens municipal, incideixin en les desigualtats de gènere que condicionen la vida de la ciutadania. AGENTS Responsables: Responsables de departaments. Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores i ciutadania en general. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència d'indicadors de gènere. - Nombre d'indicadors de gènere implementats per àrees o departaments. - Identificació de polítiques municipals impulsades d'acord amb els indicadors de gènere. - Valoració de l'impacte de les polítiques locals.	Documental.	Que tots els departaments /àrees recullin tinguin indicadors de gènere.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.
O.E.4. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.
ACCIÓ 5. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'avaluació gènere en relació a les determinacions incloses a les licitacions públiques i en els contractes menors.
DESCRIPCIÓ Incloure clàusules socials d'avaluació gènere, inclosa la perspectiva LGTBI+ en relació a les determinacions incloses a les licitacions públiques. És a dir, establir de forma clara a les clàusules de la licitació com es comprovaran les determinacions imposades en gènere tant a les persones licitadores com a les persones adjudicatàries i portar a terme aquest seguiment i avaluació de compliment de les clàusules en gènere exigides. Quant als contractes menors, es proposa: prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei, valorar les empreses que fomentin la igualtat a la plantilla com que disposin de mesures o plans d'igualtat quan no estan obligades o que tinguin paritat a la plantilla, etc.. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (Contractació i Patrimoni). Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Empreses proveïdores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere. - Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere.	Documental.	Que les contractacions de l'ens municipal incloguin clàusules socials de gènere.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT		
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.		
O.E.5. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb les entitats municipals.		
ACCIÓ 6. Incloure criteris d'igualtat de gènere i LGTBI+ en les subvencions dirigides a entitats i empreses municipals.		
DESCRIPCIÓ Incloure a les bases reguladores de les subvencions dirigides a entitats municipals la perspectiva de gènere i la interseccionalitat. Aquesta implica, sense ser una llista tancada, la prohibició de concórrer aquelles entitats que siguin o actuïn contràriament al principi d'igualtat de gènere, les persones físiques o jurídiques sancionades per qualsevol via legal per vulneració del dret a la igualtat, discriminació o assetjament sexual o per raó de sexe, entitats que no compleixin amb les obligacions d'acord amb el previst en la legislació en matèria d'igualtat vigent, etc., la integració en els requisits o criteris de valoració la trajectòria pel que fa al desenvolupament d'accions i mesures en pro de la igualtat de gènere (incorporació en el projecte presentat), representació paritària en òrgans de direcció, disposició d'un Pla d'Igualtat o Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, etc. Aquesta acció implica no només la identificació d'aquests elements en les bases reguladores, sinó que a més, es comprovaran les determinacions imposades en gènere a les diferents entitats, portant a terme aquest seguiment i avaluació de compliment de les clàusules en gènere exigides. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (Contractació i Patrimoni). Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Empreses proveïdores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de bases de subvencions que inclouen les clàusules de gènere.	Documental.	Que les subvencions de l'entitat incloguin clàusules socials de gènere.

5.3. Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria ni androcèntrica

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu sexe. En l'ús del llenguatge diari, que deriva de la tradició patriarcal present a la nostra societat, es tendeix a menystenir o infravalorar les dones per allò que són. Aquesta discriminació a vegades té una expressió molt marxada en el llenguatge, però d'altres, és més subtil i es produeix a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

El llenguatge és sexista degut a que la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és. La cultura tendeix a conservar trets sexistes derivats de la tradició patriarcal.

I cal tenir en compte que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques publiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat de l'Ajuntament de Salou s'ha tingut en compte d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

I amb aquest anàlisi s'ha pogut detectar que, la comissió d'igualtat ha impulsat diferents accions per promoure un us no sexista ni discriminatori del llenguatge, que l'organització disposa d'una guia a l'abast de tot el personal penjada a la Intranet de l'ens que inclou recomanacions pel que fa a un llenguatge no sexista, sinó també per evitar el classisme, el racisme o la LGTBIfòbia en el llenguatge. No obstant, malgrat l'accessibilitat de la plantilla a aquesta, s'identifica un desconeixement generalitzat de les persones de la plantilla sobre l'existència de documentació específica en matèria de llenguatge i comunicació no sexista, sent que un 52,5% de les dones, 62,7% dels homes i 100% de les persones no binàries afirmen no saber si aquesta existeix, així com que no s'ha realitzat cap formació a la plantilla de l'ajuntament pel que fa a una comunicació i llenguatge no sexista.

Per tant, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Així com específics;

O.E.1. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA		
O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.		
O.E.1. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.		
ACCIÓ 1. Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries.		
DESCRIPCIÓ Realitzar sessions formatives a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou en l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges no sexistes no discriminatòries. Durant la formació, s'haurà de fer difusió de la guia interna. AGENTS Responsables: Alcaldia, Àrea de Serveis Interns (RRHH) i Comissió Tècnica Igualtat. Hi intervenen: Personal formador. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores i ciutadania en general. RECURSOS Remuneració personal formador (250€ aprox.) CALENDARI Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe/gènere i àrea de treball, que participen en la formació. - Valoració formació.	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou facin ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria en el seu lloc de treball.

5.4. Àmbit IV. Representativitat de dones i homes

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presencia de les dones en alguns sectors i categories professionals.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitament de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en els diferents departaments i categories professionals de l'Ajuntament de Salou, la posició que ocupen les dones a l'organització i si hi ha paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La Diagnosi prèvia de l'Ajuntament de Salou per fer un anàlisi d'aquest àmbit, ha tingut en compte tres vessants: la representació política, la representació de plantilla i la representació sindical.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar el següent; si bé hi ha una representació paritària pel que fa al total de la plantilla (2035 dones i 232 homes) s'observa una segregació horitzontal a l'organització especialment en determinats llocs de treball o àrees tradicionalment feminitzades i masculinitzades, respectivament, així com, mentre que en els llocs de direcció, caps de servei i coordinació hi ha una representació paritària, en la resta de llocs de responsabilitat, llocs especialment masculinitzats, hi ha una representació només de treballadors. D'altra banda, aquesta masculinització també es percep per part de les persones treballadores, sent que hi ha una part de les dones i persones no binàries que creuen que existeixen diferències intergènere a favor dels homes en els llocs de direcció. D'altra banda, hi ha una masculinització de la representació legal de les persones treballadores sent que aquesta està formada per 17 persones, de les quals, el 17,6% són dones enfront el 82,4% d'homes.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.

Així com específics;

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball.

O.E.2. Impulsar una representació legal de la plantilla equitativa.

O.E.3. Promoure una representació legal de les persones treballadores que treballi des d'una perspectiva de gènere.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes en les àrees i llocs de treball.

ACCIÓ 1. Accions positives en contractacions i mobilitat interna del personal.

DESCRIPCIÓ

Si bé hi ha una plantilla paritària a l'Ajuntament de Salou, aquestes accions positives en contractacions així com la mobilitat interna del personal hauran d'anar orientades a aconseguir una representació més equilibrada entre ambdós gèneres per tal de corregir la segregació horitzontal existent a l'organització, especialment pel que fa a determinats departaments. Aquesta mesura s'haurà de desenvolupar fins que existeixi la segregació horitzontal detectada tant en la plantilla com en el personal contractat dels últims 2 anys.

Fomentar la contractació de dones en els departaments de treball especialment masculinitzats (ordenances i conserges, esports, brigada municipal, policia local i sistemes d'informació) i la contractació d'homes en els llocs de treball feminitzats (ensenyament, immigració, dona i acció social, ocupació, oficina d'atenció a la ciutadania, RRHH i serveis administratius territorials).

Es proposen algunes de les següents accions positives:

- Reserves de plaça pel col·lectiu menys representat d'acord amb la legislació vigent.

- Vetllar perquè el 60% de les properes contractacions per mitjà de plans d'ocupació en el personal dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats siguin del gènere contrari.

- Promoure un percentatge de les properes contractacions per a persones del col·lectiu trans, especialment dones trans.

- Desenvolupar plans d'ocupació municipals per a dones, homes i persones no binàries, específics en els sectors menys representats.

- Determinar que en una situació "d'igualtat de condicions curriculars, d'experiència i competencials" es prioritzarà la contractació de dones en els llocs de treball masculinitzats i la contractació d'homes en els llocs de treball feminitzats. També es tindrà en compte la contractació de personal trans en aquests llocs de treball, on no hi hagi representació.

- Oferir formacions dirigides a col·lectius específics de la ciutadania, o amb priorització d'accés, en aquelles professions masculinitzades i feminitzades.

- Realitzar campanyes publicitàries orientades al col·lectiu menys present com per exemple la que va fer l'ajuntament de Barcelona en "Som dones, som urbanes", etc...

Si bé s'especificarà alguna mesura concreta en l'àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional, aquestes propostes no tenen caràcter restrictiu.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis interns (RRHH).

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de mesures implementades. - Nombre de persones, per sexe/gènere, que s'han incorporat a àrees i llocs de treball feminitzats i masculinitzats.	Documental.	Assolir la paritat en totes les àrees i llocs de treball.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES		
O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals		
O.E.2. Impulsar una representació legal de la plantilla equitativa.		
ACCIÓ 2. Fomentar la paritat en l'òrgan de representació sindical de l'Ajuntament de Salou (60%-40%).		
DESCRIPCIÓ Promoure que la representació legal de les persones treballadores tingui una representació paritària de gèneres, assolint una representació de 60%-40%. AGENTS Responsables: Representació sindical. Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència de representació paritària en la representació de les persones treballadores.	Documental.	Assolir la paritat o equilibri en l'òrgan de representació sindical.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES
O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals
O.E.3. Promoure una representació legal de les persones treballadores que treballi des d'una perspectiva de gènere.
ACCIÓ 3. Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació legal de les persones treballadores
DESCRIPCIÓ Realitzar una sessió formativa anual per a tota la representació legal dels treballadors i treballadores en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere per tal de que la implementin en la vessant sindical, no només quan al desenvolupament d'aquest pla, l'actualització de la legislació vigent, sinó també vers l'impuls de les pròpies accions des d'una perspectiva de gènere i LGTBI. L'objectiu que es persegueix és garantir una formació actualitzada i per igual a totes les persones que formen part de la representació legal de les persones treballadores. AGENTS Responsables: Comissió Tècnica Igualtat. Hi intervenen: Personal formador. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Remuneració personal formador (350€ aprox.) CALENDARI Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones, per sexe/gènere, que assisteixen a les formacions. - Valoració de les formacions.	Documental i qüestionari.	Transversalitzar la perspectiva de gènere en les accions impulsades per les persones representants de les persones treballadores.

5.5. Àmbit V. Condicions de treball

La participació de les dones al mercat de treball és un fet normalitzat a la gran majoria de països de la Unió europea, però cal tenir en compte que aquesta participació no s'ha produït, ni molt menys, de manera igualitària.

La divisió i assignació de rols diferenciats en funció del sexe i/o gènere d'una persona permeten perpetuar aquestes desigualtats entre dones i homes en les seves relacions al mercat laboral. Aquests estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge.

Les organitzacions han de garantir que totes les seves persones treballadores reben un tracte igualitari en les condicions del seu lloc de treball i igualtat retributiva, sense que en cap cas es produeixi una discriminació per raó de sexe i/o gènere, directa o indirecta.

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de les persones treballadores així com les diferents mesures existents per fer front a la discriminació i a la igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Salou.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou ha tingut en compte les següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laboral i les retribucions.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- Gairebé la meitat de la plantilla de l'Ajuntament de Salou (41,3%) tenen una antiguitat a l'organització inferior a 9 anys, sent principalment personal funcionari/a interí/na, laboral temporal, eventual i personal de plans d'ocupació.
- Durant els anys 2021 i 2020, s'han produït un total de 130 cessaments de contracte, 118 a dones i 112 a homes. Tant en el cas de les treballadores com els treballadors, els cessaments de contracte es donen en una majoria fruit de finalitzacions de contracte ja sigui a instància de l'empresari/a o per fi de contracte (54,2% dels cessaments de dones i 44,6% dels cessaments d'homes), per renúncia o baixa voluntària (17,8% dels cessaments de dones i 11,6% dels cessaments dels homes) o per fi de nomenament (12,7% dels cessaments de les dones i 10,7% dels cessaments dels homes). En el cas de la finalització del contracte, la majoria eren personal procedent de plans d'ocupació finançats i no finançats.
- La bretxa salarial a favor dels homes d'un 15,7% fruit del càlcul de la mitjana es veu condicionada per les diferències en les retribucions segons els diferents grups professionals que condicionen diferències retributives substancials. Aquesta es redueix fins un 9,8% en el càlcul de la mediana, element que te en compte el valor central.
- En aquells llocs de treball on s'ha identificat una bretxa salarial, aquesta es veu condicionada pels següents factors:
  a) Tipus de personal contractat i plans d'ocupació finançats o no finançats.
  b) Diferències en les retribucions en concepte de gratificacions i complement de productivitat en casos puntuals de la plantilla.
  c) Classificació en grups professionals diferents.
- Pel que fa als grups professionals, s'identifiquen bretxes salarials obtingudes a través de la mitjana, en tots els casos a favor dels treballadors, en els grups A1 (32,1%), A2 (6,9), B (49%), C1 (12,7%) i C2 (23,5%) i AP (5,4%).

- Les diferències salarials dintre d'un mateix grup professional es veuen condicionades per les percepcions, especialment, en el complement específic associades a diferents llocs de treball.
- Quan s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball de l'empresa per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor, no s'han detectat diferències retributives ja que les bretxes salarials identificades en l'Agrupació 1, 3 i 4, són el resultat de la convergència de llocs de treball que son masculinitzats i/o feminitzats i de personal que forma part de plans d'ocupació que ocupa la part baixa de les retribucions, mentre que en l'Agrupació 6 i 7, les bretxes salarials a favor dels treballadors, s'expliquen pel nombre d'homes respecte dones que ocupen aquest sector d'ocupació.
- Els resultats de l'auditoria retributiva doncs, evidencien que les diferències salarials estan lligades a diferents factors: a) segregació ocupacional b) tipus de personal i marc regulador d'aplicació i c) retribucions més elevades en el complement de destí i específic d'un grup de persones treballadores que ocupen, especialment, el grup A1.
- Per tot això, s'afirma que no s'observen diferències salarials susceptibles per qüestió de gènere.
- L'Ajuntament de Salou no disposa de la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica des d'una perspectiva de gènere.

Cal esmentar que l'Auditoria Retributiva s'ha analitzat a partir de les eines establertes, d'una banda, per part del Ministerio de Igualdad (enllaç: Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad) i, de l'altra, per part de la Generalitat de Catalunya (enllaç: https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/).

I és per això, que es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'ens municipal.

Així com específics;

O.E.1. Garantir que la Relació de Llocs de Treball incorpora la perspectiva de gènere.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS
O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores de l'ens municipal.
O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva a l'Ajuntament de Salou.
ACCIÓ 1. Elaboració de la RLT des de la perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ Elaborar i aprovar la RLT amb valoració econòmica, per gènere, descripció de tasques, funcions, categoria professional, retribucions i complements, des d'una valoració objectiva. L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia, per a la justificació dels qual s'han d'incorporar a la relació els documents següents: a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional. b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat (manual de funcions). c) La memòria que justifiqui com s'anirà ajustant i/o modificant la relació de llocs de treball. Si bé, després del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, s'estableix la obligatorietat que aquesta definició de llocs de treball i valoració econòmica corresponent es realitzin des de la perspectiva de gènere i s'incorporin al Pla d'igualtat. AGENTS Persones responsables: Alcaldia i RRHH. Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat. PERSONES DESTINATÀRIES Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis o externalització del servei (1.200€) CALENDARI Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració de l'informe.	Documental	Que la RLT incorpori la perspectiva de gènere.

5.6. Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

En aquest sentit, les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa un anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Per fer aquest anàlisi, la Diagnosi prèvia ha tingut en compte les següents vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquest anàlisi, s'ha detectat el següent; no es vetlla per la paritat en els tribunals de selecció, en els diferents processos de selecció, gestió i retenció del talent no es té en compte el perfil de les persones que intervenen ni, en el seu cas, la seva formació en matèria d'igualtat de gènere, s'ha identificat llenguatge sexista en el document del procés selectiu analitzat i no es té en compte com a matèria avaluable la normativa sobre igualtat de gènere i oportunitats. Així mateix, durant l'any 2021 i 2022, s'han produït un total de 136 contractacions a dones i 98 contractacions en el cas dels homes sent que un 40,8% de les dones i un 35,5% dels homes contratats/des durant aquests 2 anys i que formaven part de la plantilla durant l'any 2022, han estat contractats/des més d'una vegada. Respecte les formacions, si bé s'han realitzat formacions bàsiques en matèria d'igualtat de gènere, manca una continuïtat formativa, un major grau d'especialització i especificitat d'aquestes segons àrees o llocs de treball, així mateix, pel que fa a les formacions des d'un enfoc LGTBI, l'any 2020 es va oferir al personal de la corporació el microcurs virtual "Com afrontar la discriminació LGTBI+", malgrat que no resultava ser de caràcter obligatori així com el departament de Recursos Humans està treballant en un Pla de Formació.

Respecte a l'organització del temps, un 29,4% de les dones, 25,5% dels homes i 50% de les persones no binàries afirmen que l'organització de temps quant a les reunions, formacions, etc. dificulta que les persones amb responsabilitats familiars assisteixin a aquestes, un 57,1% de les dones, 64,1% dels homes i 100% de les persones no binàries que han respost al qüestionari afirmen que no coneixen les mesures de promoció existents a l'organització i un 39,7% de les dones, 44,1% dels homes i 100% de les persones no binàries, afirmen que no es mostren satisfets/es vers les mesures de promoció interna.

Per aquest motiu, es proposen els següent objectiu general:

O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.

O. G. 2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.

Respecte els objectius específics són els següents:

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Salou.

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, incloent la formació en matèria de gènere i LGTBI+.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.
O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Salou.
ACCIÓ 1. Vetllar per una representació paritària en els òrgans de selecció.
DESCRIPCIÓ Promoure que els òrgans de selecció siguin paritaris des del punt de vista del gènere d'acord amb el previst en els articles 51 i 52 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 16 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. El principi de paritat de gènere no només serà d'aplicació en la determinació del personal intern de la corporació, sinó que aquest es sol·licitarà la participació d'una persona d'un gènere concret pel que fa al personal de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC, en endavant) per tal de donar compliment al Pla d'Igualtat vigent. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sol·licituds realitzades a l'EAPC. - Percentatge d'òrgans paritaris en els processos selectius.	Documental.	Representació paritària en els òrgans de selecció de l'Ajuntament de Salou.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.		
O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Salou.		
ACCIÓ 2. Garantir que el personal encarregat del procés de selecció i promoció professional tingui formació en gènere.		
DESCRIPCIÓ Realitzar formacions específiques des d'una perspectiva de gènere i LGTBI+ per al personal dels diferents departaments de la corporació municipal que participa en els diferents processos d'accés i promoció professional. L'Ajuntament, haurà de garantir que, al menys una persona del personal intern de l'Ajuntament de Salou que forma part del tribunal de valoració tingui formació en gènere especialitzada en la temàtica de referència acreditada. Aquesta formació en matèria d'igualtat de gènere també s'haurà de sol·licitar pel que fa al personal de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre total de formacions i/o hores formatives en perspectiva de gènere realitzades. - % de persones que participen en els processos de selecció i promoció formades en perspectiva de gènere. - Document intern que determini l'obligatorietat que, al menys, una	Documental.	Reduir els factors de risc que puguin condicionar la igualtat de gènere i no discriminació en els processos d'accés i promoció del personal.

persona participant en els processos selectius estigui formada en gènere. - % de processos selectius on participen persones formades des d'una perspectiva de gènere.		

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
O.G. 1. Garantir igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.
O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional de l'Ajuntament de Salou.
ACCIÓ 3. Incorporar els coneixements en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.
DESCRIPCIÓ Incorporació en els diferents processos d'ocupació pública, material avaluable en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista en els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment de La Llei Catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 16 relatiu a l'Ocupació pública, preveu la incorporació de normativa d'igualtat i violència masclista en els processos de selecció i provisió a l'ocupació pública així com sobre igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+ d'acord amb el previst en l'art. 12 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a matèria valorable la formació en gènere. - Nombre total de processos de promoció que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	Documental.	Fomentar l'accés i promoció de personal que tingui formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a l'organització.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL		
O. G. 2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.		
O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, incloent la formació en matèria de gènere i LGTBI+.		
ACCIÓ 4. Elaborar un pla de formació a l'organització que inclogui la perspectiva de gènere.		
DESCRIPCIÓ Elaboració i difusió del pla de formació de l'Ajuntament de Salou per garantir que totes les persones treballadores reben formació per al seu lloc de treball i per al seu desenvolupament professional. El pla de formació de l'organització ha de preveure la formació en matèria de gènere, entre d'altres, per a totes les persones treballadores responent a l'acció 3, de l'Àmbit I així com d'altra específica segons les necessitats formatives dels diferents departaments i àrees de treball. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis i/o remuneració personal formador (1.200€ aprox.). CALENDARI Llarg termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència pla de formació. - Nombre de mitjans de comunicació interns utilitzats per a la difusió del pla de formació. - Abast de les comunicacions internes i % de les persones treballadores que reben el pla de formació. - Nombre de persones treballadores, per sexe/gènere, que reben formació anualment. - % de previsió de formació en matèria de gènere. - Nombre de persones treballadores, per sexe/gènere,	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou rebin formació per al seu lloc de treball i per al seu desenvolupament professional, així com formació en matèria de gènere.

que reben formació en matèria de gènere. - Valoració anual de la formació.		

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
O. G. 2. Garantir igualtat d'oportunitats en la formació.
O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores reben formació, incloent la formació en matèria de gènere i LGTBI+.
ACCIÓ 5. Garantir la formació continuada de totes les persones de la comissió d'igualtat.
DESCRIPCIÓ Realització de formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ per part de totes les persones membre de la comissió d'igualtat, garantint una formació en les diferents matèries i àmbits que conformen el pla d'acció que representa aquest document. Si bé les formacions poden tenir un caràcter més introductori i no tant especialitzat d'acord amb el perfil professional de les persones de la comissió negociadora, caldrà garantir que totes les persones membre tinguin unes nocions bàsiques sobre les diferents matèries previstes en aquest document. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de formacions realitzades per les persones membre de la comissió d'igualtat. - % de persones formades segons els diferents àmbits d'actuació del pla d'igualtat intern. - Valoració anual de la formació.	Documental i qüestionari.	Que totes les persones membre de la comissió d'igualtat tinguin un rau de formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI+ similar.

5.7. Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals ja que no només condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions la trajectòria.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tot tipus de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que utilitza l'Ajuntament de Salou per fomentar l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou ha fet un anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures.

Després d'aquest anàlisi, s'ha pogut detectar que; no s'han executat les accions previstes en el Pla d'igualtat intern (2017-2021) pel que fa a la difusió de les mesures de conciliació existents, que pel que fa al coneixement de les mesures de conciliació, una persona treballadora exposa que, donat que és personal laboral no té cap dret, mentre que una altra afirma que el previst en el conveni d'aplicació està obsolet, un 73,1% de les dones, 41,9% dels homes i 50% de les persones no binàries, es mostren d'acord amb l'afirmació sobre una opinió generalitzada que les mesures de conciliació laboral/ personal són per a les dones així com un 75,6% de les dones, 46,5% dels homes i 100% de les persones no binàries creuen que a l'empresa resulta estrany que un home sol·liciti jornada reduïda o demani excedència per tenir cura de familiars i pel que fa a les mesures de l'entorn digital i la desconnexió, si bé en el Reglament de teletreball es preveu el "Dret a la desconnexió digital" la corporació no preveu cap mesura concreta.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Promoure la conciliació.

O.G.2. Fomentar la corresponsabilitat.

Respecte l'objectiu específic;

O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixen i tenen accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

O.E.3. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
O.G.1. Promoure la conciliació
O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneixen i tenen accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
ACCIÓ 1. Difusió de les mesures de conciliació existents.
DESCRIPCIÓ Dissenyar una estratègia comunicativa amb la informació de les mesures de conciliació a les que tenen dret les persones treballadores a través de circulars informatives, intranet, via e-mail, díptics informatius, etc., així com del procés per a la seva sol·licitud. La difusió haurà d'incloure totes aquelles mesures que estan regulades a l'estatut de les persones treballadores, al propi conveni així com d'acord amb l'establert en l'article 21 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i l'article 38 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual. Aquesta informació també pot ser susceptible d'interès per la ciutadania, pel que es pot incloure a nivell informatiu, en la pàgina web municipal. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH i Serveis d'Informació) Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de comunicacions realitzades anualment. - Nombre de persones, per sexe/gènere, que reben les comunicacions.	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou coneguin les mesures de conciliació existents.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
O.G.1. Promoure la conciliació
O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.
ACCIÓ 2. Realització d'una enquesta anual a la plantilla on es plantegin qüestions sobre la conciliació.

DESCRIPCIÓ

Aquesta mesura te com a finalitat millorar la conciliació de les persones treballadores posant en el centre l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. La finalitat d'aquesta acció es promoure una distribució saludable i equitativa dels usos del temps per millorar la productivitat de l'organització.

L'objectiu d'aquest qüestionari serà identificar aquelles problemàtiques que es donen en la plantilla respecte als sistemes i organització del treball i la conciliació, identificant necessitats i també possibles propostes que pugui incorporar la corporació i que no afectin al desenvolupament de la seva activitat. Aquesta enquesta pot plantejar qüestions sobre factors laborals que condicionin el benestar de les persones treballadores i que, en conseqüència, afectin a la seva productivitat.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH)

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat.

COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Difusió del qüestionari. - Nombre de persones, per sexe/gènere, que responen el qüestionari. - Nombre de mesures proposades en base als resultats del qüestionari.	Documental i qüestionari.	Promoure una millor conciliació de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
O.G.1. Promoure la conciliació
O.E.2. Promoure una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.
ACCIÓ 3. Elaboració de mesures vers l'entorn i la desconnexió digital
DESCRIPCIÓ Adopció de mesures concretes o mitjançant un pla de desconnexió digital que permeti el desenvolupament de mesures preventives vers la fatiga digital i laboral, garantitzant, especialment el dret a la desconnexió digital. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH i Serveis d'Informació) Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència d'un protocol de desconnexió digital. - Nombre de mesures elaborades.	Documental i qüestionari.	Promoure una millor conciliació de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Salou.

5.8. Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa les directius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, única i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals a l'Ajuntament de Salou.

La Diagnosi prèvia de l'Ajuntament de Salou ha fet un anàlisi a partir de les següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral.

Després d'aquest anàlisi s'observa que; en l'avaluació de riscos laborals no té en el que es defineix la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual en l'article 12, que durant el 2022 s'han produït 8 accidents laborals, 6 en homes i 2 en dones, l'any 2022, 90 dones i 74 homes han estat de baixa per contingència comuna, que el Comitè de Seguretat i Salut de l'organització està masculinitzat, sent que està format per 1 dona i 5 homes i que les persones que formen part del comitè no han realitzat formacions en matèria de perspectiva de gènere en la salut, i que no s'ha implementat l'acció prevista en el pla intern (2017-2021) "Realitzar un estudi psicosocial i de clima laboral amb perspectiva de gènere".

I és per això que és proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

O.G.2. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Així com específics:

O.E.1. Assolir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
O.G.1. Garantir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.		
O.E.1. Assolir la paritat en la composició del Comitè de Seguretat i Salut.		
ACCIÓ 1. Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut.		
DESCRIPCIÓ Incorporació de dones en el Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Salou per tal d'aconseguir una composició paritària en aquest. AGENTS Responsables: RRHH i Comissió d'Igualtat. Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Comitè Seguretat i Salut i persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de dones i homes en el Comitè de Seguretat i Salut. - Representació paritària en el Comitè de Seguretat i Salut.	Documental.	Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Salou.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
O.G.2. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere.		
O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.		
ACCIÓ 2. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.		
DESCRIPCIÓ Detectar les possibles diferències entre gèneres en relació als riscos laborals, en concret, aquells riscos derivats dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats, analitzar les causes de sinistralitat laboral des d'un enfocament de gènere, l'impacte dels cicles de vida de les dones, etc. tenint en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals. En aquest sentit, s'haurà de tenir en compte el previst en la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en l'article 12.2., on s'estableix l'obligatorietat que les empreses hagin d'incloure en les valoracions de risc dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual com un risc laboral concorrent, havent de formar i informar a les seves treballadores. El desenvolupament d'aquesta acció pot consistir en l'elaboració d'un informe acreditatiu d'integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals o modificació de l'actual Pla de Riscos procedint a la incorporació de la perspectiva de gènere. AGENTS Responsables: Alcaldia i empresa externa de prevenció de riscos. Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat i Comitè de Seguretat i Salut. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Mig termini.		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Nombre de mesures amb perspectiva de gènere implementades. - Satisfacció de les persones treballadores	Documental i qüestionari.	Reduir les desigualtats existents entre dones i homes en la gestió de la salut i dels riscos laborals.

amb la nova estratègia de prevenció de riscos.		

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
O.G.2. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tenen en compte la perspectiva de gènere.
O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.
ACCIÓ 3. Formació especifica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.
DESCRIPCIÓ Realitzar sessions formatives en perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals per a les persones responsables de la prevenció dels riscos laborals de l'empresa. AGENTS Responsables: Alcaldia i Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat i personal formador. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores i persones responsables de la prevenció dels riscos laborals (Comitè de Seguretat i Salut). RECURSOS I PRESSUPOST Remuneració personal formador (600€ aprox.) CALENDARI Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones, per sexe/gènere que participen en aquestes formacions. - Valoració de les formacions.	Documental i qüestionari.	Garantir que les persones responsables de la prevenció de riscos a l'empresa disposen de coneixements específics en matèria de gènere en la salut i en els riscos laborals.

5.9. Àmbit IX. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

La igualtat de gèneres és un principi jurídics universal recollit internacionalment, però diverses realitats ens mostren que aquesta igualtat plena en tots els àmbits de la vida és únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de desigualtat real que existeix a la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral.

L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere atempta contra un elevat nombre de drets fonamentals bàsics de les persones, com són la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. En els últims temps, s'ha assolit una major consciencia i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abats del problema, i s'han produït avenços en l'establiment de mesures per prevenir i abordar l'assetjament en l'entorn laboral.

La normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte els diferents mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere existents a l'Ajuntament de Salou.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou ha fet un anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte la presència d'assetjament a l'organització, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després d'aquest anàlisi s'ha identificat que, si bé en el Ple de la Corporació es va aprovar en data 28 de febrer de 2018 el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Salou aquest no s'adapta al previst en la recent Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI. Tot i que d'acord amb les dades facilitades per l'organització, des de la vigència de protocol d'assetjament sexual, aquest s'ha activat una vegada, així com no s'ha rebut cap queixa o suggeriment en la bústia de queixes anònima sobre conductes sexistes habilitada l'any 2020, a través del qüestionari dirigit a la plantilla, quant a la incidència de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a l'organització, 6 dones, 3 homes i 1 persona no binària afirmen haver sigut víctimes d'aquestes situacions per part d'alguna persona responsable (3 dones, 1 home i 1 persona no binària), company/a de l'àrea o departament (1 home) i altres treballadors/es (2 dones i 1 home). Del total de persones que han identificat que van experimentar alguna situació d'assetjament, únicament 2 dones i 2 homes exposen haver comunicat la situació a l'organització, sent que totes elles afirmen que l'organització no va prendre les mesures adequades. D'altra banda, no s'ha fet cap tipus de seguiment i/o avaluació del protocol o de les mesures internes en aquesta matèria i no es pot verificar que totes les persones de la comissió de gestió de casos hagin rebut formació especifica en assetjament sexual i per raó de sexe.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.

Els objectius específics són els següents:

O.E.1. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.

O.E.2. Donar a conèixer el protocol i visibilitzar-lo.

O.E.3. Formar a totes les persones de la comissió d'assetjament.

O.E.4. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament.

O.E.5. Implementar una política d'erradicació de la violència i l'assetjament al lloc de treball.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE
O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.
O.E.1. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.
ACCIÓ 1. Revisió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Salou per tal d'incorporar el previst en Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, incloent així doncs, l'assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. AGENTS Responsables: Comissió d'Assetjament. Hi intervenen: Comissió d'Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores. RECURSOS I PRESSUPOST Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del nou protocol o modificació de l'actual.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE
O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.
O.E.2. Implantar actuacions per a fer més efectiu el Protocol d'assetjament actualitzat.
ACCIÓ 2. Disseny un nou pla de difusió i comunicació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual identitat i/o expressió de gènere.

DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén difondre a la plantilla els nous tipus d'assetjament del col·lectiu LGTBI arran de l'actualització del protocol així com millorar l'abordatge preventiu.

L'acció inclou revisar el pla de difusió vigent, per tal de identificar factors que puguin condicionar el coneixement de les conductes, procés de denúncia, etc.

En aquest sentit, cal difondre el protocol actualitzat o nou protocol tan de forma interna (penjat a la Intranet, llibret a disposició de tot el personal, tríptics informatius, missatges a la vista en els edificis o el mobiliari, etc...) com externa (penjat a la web, cartes a les persones proveïdores, missatges a la vista en els equipaments i serveis municipals de l'organització, etc...).

Caldrà valorar la creació de documentació de suport per facilitar la seva comprensió (tríptics, esquemes, preguntes freqüents, exemple de casos, etc).

La difusió del seu contingut s'haurà de realitzar de forma activa per tal de garantir el coneixement informat de totes les persones de la plantilla, tal com s'ha anat fent fins al moment per part de l'Ajuntament de Salou.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns (Serveis d'Informació) i Àrea d'Alcaldia (Premsa i Comunicació).

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat i Comissió d'Assetjament.

COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de canals d'informació interns i externs usats per a la difusió.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

- Nombre de persones, per sexe/gènere, a les que ha arribat la informació.		

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE
O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.
O.E.3. Formar a totes les persones de la comissió d'assetjament.
ACCIÓ 3. Realització de formacions específiques per part de totes les persones membre de la comissió.
DESCRIPCIÓ Garantir que totes les persones membre de la comissió d'assetjament, tinguin formació en matèria d'igualtat de gènere i de forma específic en assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Quan hi hagi un canvi d'alguna de les persones membre, s'haurà de proporcionar aquesta formació a la persona entrant. AGENTS Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH). Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat. COL·LECTIU DESTINATARI Persones treballadores, ciutadania i empreses proveïdores. RECURSOS I PRESSUPOST Externalització del servei, 350 € aprox. i/o recursos propis. CALENDARI Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Formació de totes les persones membre de la comissió.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament garantint una correcta intervenció per part de l'organització.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE
O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.
O.E.4. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament.
ACCIÓ 4. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

DESCRIPCIÓ

Amb aquesta acció es pretén donar continuïtat a les accions que ja es van realitzant en l'ens municipals vers la formació sistemàtica de la plantilla en relació a l'actualització del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que inclou també l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Aquesta formació haurà d'anar dirigida a tota la plantilla incloent les noves incorporacions, persones responsables i Cos polític de l'Ajuntament de Salou, garantint no només el coneixement de les conductes il·lícites, sinó també els procediments per denunciar aquestes conductes.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns (RRHH).

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat i personal formador.

COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i/o remuneració del personal formador (600€ aprox.).

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de formacions anuals. - Nombre de persones, per sexe/gènere, que assisteixen a les formacions. - Valoració de les formacions.	Documental i qüestionari.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE
O.G.1. Garantir una organització lliure de violència masclista i LGTBIfòbia.
O.E.5. Desenvolupar noves accions preventives per fer més efectiu el protocol.
ACCIÓ 5. Elaborar una enquesta dirigida a identificar conductes discriminatòries i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

DESCRIPCIÓ

L'acció va dirigida a impulsar actuacions a l'organització que permetin identificar si s'han produït situacions d'assetjament, de la naturalesa que sigui, a l'organització abordant la xifra negra identificada vers aquelles conductes identificades en el qüestionari i no recollides per l'administració, així com identificar els factors que condicionen el procés de comunicació i denúncia.

Fer un estudi o enquesta de clima laboral fent un abordatge específic d'aquesta temàtica per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, amb atenció a la discriminació múltiple a partir d'un enfocament interseccional, així com per dissenyar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions, com ara augment de les incapacitats temporals o de l'accidentabilitat, absentisme, incompliments d'horari, increment demanda d'atenció mèdica, rotació, disminució de la productivitat, etc.

L'enquesta anirà dirigida a detectar la incidència de conductes discriminatòries i d'assetjament, els factors que condicionen el procés de comunicació i denúncia per tal d'analitzar possibles motius pels quals hi ha un nivell baix de sol·licituds d'intervenció, així com les noves estratègies preventives i d'abordatge de les diferents violències masclistes i violències LGBTI-fòbiques dins de l'Ajuntament de Salou.

El desenvolupament d'aquestes mesures hauran de garantir la confidencialitat de les persones treballadores que hi participin.

L'organització haurà d'implementar mesures correctes per tal de reduir els diversos factors de risc, necessitats o situacions d'assetjament detectades.

S'haurà de realitzar amb una periodicitat, com a mínim, bianual.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Assetjament Sexual i Àrea de Serveis Interns (RRHH).

Hi intervenen: Comissió Tècnica Igualtat i Comissió d'Investigació i de Gestió de casos.

COL·LECTIU DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECULL INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració i difusió de l'enquesta. - Nombre de persones que han respost a l'enquesta. - Documents generats a partir de la recollida i anàlisi de les resposta. - Nombre de conductes discriminatòries i d'assetjament detectades. - Noves accions de prevenció i detecció implementades a l'organització.	Documental i qüestionari.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

5.10. Cronograma

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Salou preveu un total de 31 accions, a desenvolupar en un termini de 4 anys (2024 a 2028), comptats a partir de la seva aprovació formal d'aquest per mitjà del Ple de la Corporació. Els terminis orientatius fixats, corresponen a:

Curt termini: 01/05/2025-01/05/2026

Mig termini: 02/05/2026-01/05/2027

Llarga termini: 01/05/2027-01/05/2028

Tot seguit, es detalla que descriu les accions segons calendari i temporalització:

ACCIONS	01/05/2025-01/05/2026	02/05/2026-01/05/2027	02/05/2027-01/05/2028
Àmbit I. Política d'Igualtat d'Oportunitats			
Acció 1. Comunicació interna i externa del Pla.			
Acció 2. Sensibilitzar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.			
Acció 3. Creació d'una comissió interdepartamental.			
Acció 4. Elaboració i implementació d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les àrees de treball de l'ens municipal.			
Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat			
Acció 1. Creació al web de l'apartat específic "igualtat".			
Acció 2. Impulsar programes específics per a dones i col·lectiu LGTBI+.			
Acció 3. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.			
Acció 4. Elaboració i implementació d'indicadors de gènere.			
Acció 5. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'avaluació gènere en relació a les determinacions incloses a les licitacions públiques i en els contractes menors.			
Acció 6. Incloure criteris d'igualtat de gènere i LGTBI+ en les subvencions dirigides a entitats i empreses municipals.			
Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista no discriminatòria ni androcèntrica			
Acció 1. Formació en llenguatge , comunicació i imatges no discriminatòries.			
Àmbit IV. Representativitat de dones i homes			
Acció 1. Accions positives en contractacions i mobilitat interna del personal.			
Acció 2. Establir la paritat en l'òrgan de representació sindical de l'Ajuntament de Salou (60%-40%).			
Acció 3. Formació en igualtat i perspectiva de gènere a la representació legal de les persones treballadores.			
Àmbit V. Condicions de treball			

Acció 1. Elaboració de la RLT des de la perspectiva de gènere			
Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional			
Acció 1. Vetllar per una representació paritària en els òrgans de selecció.			
Acció 2. Garantir que el personal encarregat del procés de selecció i promoció professional tingui formació en gènere.			
Acció 3. Incorporar els coneixement en igualtat com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció.			
Acció 4. Elaborar un pla de formació a l'organització que inclogui la perspectiva de gènere.			
Acció 5. Garantir la formació continuada de totes les persones de la comissió d'igualtat.			
Àmbit VII. Exercici corresponsables dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
Acció 1. Difusió de les mesures de conciliació existents.			
Acció 2. Realització d'una enquesta anual a la plantilla on es plantegin qüestions sobre la conciliació.			
Acció 3. Elaboració de mesures vers l'entorn i la desconnexió digital			
Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
Acció 1. Composició paritària del Comitè de Seguretat i Salut.			
Acció 2. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals.			
Acció 3. Formació especifica en perspectiva de gènere en la salut i els riscos laborals a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals.			
Àmbit IX. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere			
Acció 1. Revisió del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.			
Acció 2. Disseny d'un nou pla de difusió i comunicació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual identitat i/o expressió de gènere.			
Acció 3. Realització de formacions específiques per part de totes les persones membre de la comissió.			
Acció 4. Formació sistemàtica en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.			
Acció 5. Elaborar una enquesta dirigida a identificar conductes discriminatòries i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.			

6. 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 cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius

• Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al 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

Quant a l'òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla aquest és la Comissió d'Igualtat de Gènere, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta, queda regulada d'acord amb el previst en l'apartat corresponent.

El procediment de seguiment i avaluació consistirà en tres fases:

1. Realització d'una fitxa de seguiment per cada acció executada en el Pla. A realitzar quan finalitzi l'acció.
2. Realització d'una fitxa d'avaluació anual per cada àmbit, que reculli el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes d'avaluació, es realitzarà un informe anual que reculli la informació.
3. Realització d'un informe final (finalització del pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

El procediment de modificació previst, tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tingui caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el pla d'igualtat i, portin, per exemple, a l'aplaçament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes fruit de factors temporals i/o econòmics.
- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, es seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Salout.
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin coneixedores.

El procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.

6.1. Fitxa de seguiment i avaluació

1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment:

Data:

2. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Activitats desenvolupades durant el període:

Assoliment dels objectius: cap/baix/mig/alt/total

Nivell d'excussió de l'acció: cap/baix/mig/alt/total

Nombre de dones participants en l'acció:

Nombre d'homes participants en l'acció:

Nombre "altres persones" participants en l'acció:

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

ACTIVITAT	MOTIU	
		Manca RRHH
		Manca recursos materials
		Manca de temps
		Manca de participació
		Descoordinació departaments
		Desconeixement desenvolupament
		Altres

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

7. Bibliografia

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació de la Salut. (2020). Departament de Salut. Direcció General de Planificació de la Salut.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (2020). Ministeri d'Igualtat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat. Projecte Aurora. (2010). Secretaria de la Dona de les CCOO de Catalunya.

10 perquès per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009). Departament de Treball.

10 perquès per a la millora de l'organització del temps de treball. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Declaració del Parlament de les Dones. Parlament de Catalunya. 1 de juliol de 2019.

Les dones a Catalunya 2020. Dossier estadístic. (2020). Institut Català de les Dones.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. (2017). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat.