

# PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

## INDEX

INTRODUCCIÓ.....	2
ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	7
ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT.....	9
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA.....	17
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE.....	19
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS.....	22
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	25
ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	28
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	31
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	33
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	36
Fitxa de seguiment i avaluació.....	37
BIBLIOGRAFIA.....	39

## 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 l'àmbit autonòmic, la **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 obligatorietat que es veu reforçada per la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH) referida *ex ante* i el Decret Legislatiu 5./2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estat Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i que **obliguen a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar tot tipus de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes.**

En aquest sentit, les administracions públiques tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a nivell intern per tal de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere en relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

D'altra banda, s'ha volgut fomentar una societat més democràtica i justa també amb la recent aprovada **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 últim, 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**.

## 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 existents 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'aquest 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, pública o privada, 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, que en aquest cas s'ofereix a la ciutadania, relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.

## EI NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el **Pla de Gènere i Igualtat de l'Ajuntament d'Altafulla**, 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 d'Altafulla en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris per a que 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 que estructuraven la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla en 9 indicadors:

1. Política d'igualtat d'oportunitats.
2. Polítiques d'impacte en la societat.
3. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica.
4. Representativitat de gènere.
5. Condicions laborals.
6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar.
8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
9. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi de l'Ajuntament d'Altafulla, es fixen uns objectius de cada àmbit així com 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.

Els indicadors d'avaluació i seguiment permeten identificar el grau de desenvolupament d'aquestes després del termini d'execució previst i són la base per a l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació de les accions.

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.

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 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 i pel reglament regulador a desenvolupar per l'Ajuntament si s'escau.

Per a procedir a la modificació parcial del present Pla durant el període de vigència serà necessari l'acord unànim de la Comissió d'igualtat.

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

1. Impulsar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament d'Altafulla.

2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin que totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap tipus de discriminació.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla té una vigència de 4 anys (2022 a 2025) i conté un total de 21 accions.

Pel que fa al termini d'execució, aquest pot ser a curt, mig o llarg termini. I els terminis fixats, orientatius, per a l'execució de les accions previstes corresponen a:

Curt termini: 01/01/2022-31/12/2022

Mig termini: 01/01/2023-31/12/2024

Llarg termini: 01/01/2025-31/12/2025

Tot seguit es detalla un quadre que recull les accions segons termini d'execució:

ACCIONS PER TERMINI			
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	TERMINI		
	Curt	Mig	Llarg
<b>Polítiques d'igualtat d'oportunitats</b>			
Comunicació interna i externa del Pla.			
Crear un pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.			
Formar en perspectiva de gènere, segons àmbit de treball específic, a totes les persones treballadores.			
Elaboració i implementació d'objectius d'igualtat de gènere en cadascuna de les àrees de treball de l'entitat.			
<b>Polítiques d'impacte en la societat</b>			
Impulsar programes específics per a dones i col·lectiu LGTBI.			
Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.			
Consolidar i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública.			
<b>Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria</b>			
Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva no sexista.			
Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries.			
<b>Representativitat de gènere</b>			
Accions positives en contractacions del personal i mobilitat interna del personal.			
Establir la paritat en l'òrgan de representació sindical de l'Ajuntament d'Altafulla (60-40%).			
<b>Condicions laborals</b>			
Informe RLT perspectiva de gènere.			
<b>Accés, promoció i/o desenvolupament professional</b>			
Vetllar per la paritat en els òrgans de selecció.			
Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.			
<b>Exercici corresponsable dels drets la vida personal, laboral i familiar</b>			
Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.			
Difusió de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat.			

<b>Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>	<b>Curt</b>	<b>Mig</b>	<b>Llarg</b>
Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.			
<b>Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere</b>	<b>Curt</b>	<b>Mig</b>	<b>Llarg</b>
Implementar el Protocol d'Assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.			
Difusió del protocol a totes les persones treballadores i del cos polític de l'Ajuntament d'Altafulla.			
Formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.			

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

S'estableixen models de fitxes d'avaluació al final del present document.

## ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La LOI defineix que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és 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 de l'Ajuntament d'Altafulla 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.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que l'Ajuntament d'Altafulla no existia una Comissió d'Igualtat interna prèvia al Pla però sí bé que existeix el Consell de Polítiques de gènere, que la institució destina un pressupost orientat a les polítiques de gènere, s'han realitzat activitats informatives dirigides a la ciutadania en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats, així com s'han realitzat formacions a part del personal de la plantilla durant l'any 2021 referent al col·lectiu LGTBI i comunicació i llenguatge no sexista.

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 Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla.

O.E.2. Dotar de recursos econòmics totes les accions del Pla.

O.E.3. Capacitar a les persones treballadores per a treballar des de la perspectiva de gènere.

O.E.4. 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 Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla.

**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 Intranet o presentació del Pla a les persones treballadores i cos polític 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).

### AGENTS

Responsables: Regidor/a responsable del Pla i Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores que formen part de la plantilla de l'Ajuntament d'Altafulla, persones noves que s'integren a la plantilla, cos polític, 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.</li> <li>- Abast de la comunicació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, cos polític, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla.

### 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. Dotar de recursos econòmics totes les accions del Pla.

**ACCIÓ 2.** Pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.

#### DESCRIPCIÓ

Elaborar un pressupost específic orientat al desenvolupament, implementació i avaluació de les accions previstes en aquest pla orientat a la igualtat d'oportunitats.

#### AGENTS

Responsables: Cos polític.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

#### COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

Dotació pressupostaria per a la implementació de totes les accions del Pla. Import total Pla (4 anys), sense comptar recursos propis, 12.700€.

#### CALENDARI

Curt termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del pressupost orientat al Pla igualtat.	Documental.	Existència del pressupost suficient i específic orientat a la 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. Capacitar a les persones treballadores per a treballar des de la perspectiva de gènere.

**ACCIÓ 3. Formar en perspectiva de gènere, segons àmbit de treball específic, a totes les persones treballadores.**

### DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives a totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, segons àmbit de treball per aplicar-la en el seu treball diari. Especialment persones amb comandament i responsabilitat a l'entitat, així com les persones que formen part dels diferents grups polítics.

Sessions formatives aconsellades: contractació pública des de la perspectiva de gènere, ajuts i subvencions des de la perspectiva de gènere, urbanisme i mobilitat des de la perspectiva de gènere, llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatòria, lideratge des de la perspectiva de gènere.

### AGENTS

Responsables: Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i cos polític.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Cost personal formador, aproximadament 1.000€.

### CALENDARI

Curt termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que assisteixen a les formacions.</li> <li>- Nombre de persones de l'òrgan de govern</li> </ul>	Documental i qüestionari.	<p>Que totes les persones treballadores rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p> <p>Que totes les persones responsables rebin almenys una formació a l'any en</p>

## PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT D'ALTAFULLA

<p>municipal, per sexe i/o gènere i grup municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Valoració de la formació.</li></ul>		<p>matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p> <p>Que totes les persones del cos polític rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p>
---	--	--

### 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.4. 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'entitat.

#### DESCRIPCIÓ

Caldrà determinar almenys un objectiu per departament o servei municipal en relació a la igualtat de gènere i dotar-se pressupostàriament, si s'escau. Caldrà fixar com a mínim una reunió anual de coordinació entre aquestes àrees per a la implementació dels respectius objectius.

#### AGENTS

Responsables: Cos polític i Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

#### COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i cos polític.

#### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percentatge d'objectius relatius a la igualtat de gènere.</li> <li>- Percentatge d'àrees amb objectius d'igualtat de gènere.</li> <li>- Percentatge d'objectius en igualtat de gènere assolits de l'Ajuntament d'Altafulla per sexe i/o gènere.</li> </ul>	Documental.	<p>Posar la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.</p> <p>Implementació de la igualtat de gènere en el treball diari a l'organització.</p>

## ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

Segons la Declaració del Parlament de les 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 públiques 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 administracions i entitats públiques 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 de la societat. La incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques permet desenvolupar estructures socials més justes, equitatives, igualitàries i lliures de violències i discriminacions per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en les accions externes que dur a terme l'Ajuntament d'Altafulla.

La Diagnosi prèvia ha fet un anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència 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.

A partir de l'anàlisi s'ha pogut detectar essencialment que no es desenvolupen programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+, que consta que mitjançant el Consell Sectorial de Polítiques de Gènere s'han fomentat i impulsat campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats, que no es disposen de dades desagregades per gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis ni tampoc s'exploten, a més, d'observar-se una mancança de la implementació de la perspectiva de gènere en les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades mitjançant les clàusules socials.

I per aquests motius, es proposen els següents objectius:

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

Així com objectius específics:

O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.

O.E.2. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

## 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. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.**

**ACCIÓ 1. Impulsar programes específics per a dones i col·lectiu LGTBI.**

### DESCRIPCIÓ

Elaborar i implementar programes específics per al foment de la igualtat de gènere que incideixin en les problemàtiques concretes que s'hagin identificat en el cas de les dones i col·lectiu LGTBI, especialment del municipi d'Altafulla.

Es proposa, de forma orientativa i no limitadora, impulsar programes específics d'ocupació municipal per a dones i per a persones transsexuals que lluitin, a més, per a trencar rols i estereotips de gènere i ajudin a combatre la segregació horitzontal present a la nostra societat i, en especial al municipi.

### AGENTS

Responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat i Consell Sectorial de Polítiques de Gènere.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Ciutadania en general.

### RECURSOS I PRESSUPOST

10.000€ aproximadament, comptant amb subvencions públiques d'altres administracions.

### TERMINI

Mig termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions implementades.</li> <li>- Valoració de les accions.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	<p>Sensibilitzar a la ciutadania.</p> <p>Millorar la situació de les dones i de persones del col·lectiu LGTBI en àmbits on són sistemàtiques discriminades.</p>

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

**ACCIÓ 2. 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.

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 sexe i/o gènere. Es recomana recollir: home/dona/persona no binària.

### AGENTS

Persones responsables: Administració i Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Entitat i ciutadania.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit.

### TERMINI

Mig termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades.</li> <li>- Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.</li> </ul>	Documental.	Que tots els departaments /àrees recullin dades desagregades, que es reflecteixin en la documentació pròpia de l'entitat i que els resultats es tinguin en compte en l'execució de les accions.



## 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. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

**ACCIÓ 3. Consolidar i millorar la incorporació de la la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública.**

### DESCRIPCIÓ

Millorar la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública de l'entitat, inclosos els contractes menors, des de tots els nivells, inclosa la redacció dels plec en un llenguatge no sexista.. Establir clàusules socials en matèria de gènere i LGTBI en totes les licitacions públiques i en els contractes menors i verificar-les de forma fefaent, 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, disposar de mesures de contractació paritàries.

### AGENTS

Persones responsables: Secretaria i Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Empreses proveïdores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

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

### TERMINI

Mig termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere.</li> <li>- Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere.</li> </ul>	Documental.	Que les contractacions de l'entitat incloguin la perspectiva de gènere en el seu sentit més ampli.

## ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

El llenguatge és l'instrument que ens permet comunicar-nos i expressar sentiments i idees. És un producte social i cultural que mostra la visió patriarcal de la nostra societat, on les dones i el col·lectius més minoritaris han estat qualificats amb expressions pejoratives que els situen en una pla d'inferioritat respecte dels homes.

El llenguatge no és estàtic, evoluciona, canvia i s'adapta a les noves situacions. És susceptible de ser orientat a un ús més equitatiu pel que fa al tractament de tots els gèneres. El llenguatge administratiu ha d'adaptar-se a les noves realitats i recórrer a estratègies lingüístiques que donin un tractament igual a tots els gèneres i eviti la l'ambigüitat i la discriminació.

Es tracta d'oferir propostes que evitin la utilització sexista en el llenguatge ja 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 públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en 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 d'Altafulla 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.

Amb aquest anàlisi s'ha pogut detectar que no es disposa d'un manual ni guia específica de referència, que la meitat de la plantilla creuen que no es fomenta l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista amb els grups d'interès.

Una vegada exposades les dades, 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. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern.

O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores i cos polític sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

**ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA**
**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**
**O.E.1. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern a l'Ajuntament d'Altafulla.**
**ACCIÓ 1. Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista.**
**DESCRIPCIÓ**

Elaborar o seguir un manual per a l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges inclusives. A la vegada, la utilització del manual no haurà de ser aplicada únicament pel personal específic, de comunicació, sinó que aquesta s'haurà d'aplicar de forma transversal en l'entitat per part de tota la plantilla i el cos polític.

La implementació del manual suposa la revisió i adequació de la documentació de l'organització per garantir la neutralitat del llenguatge i la comunicació. Així doncs, s'haurà de revisar el llenguatge i les imatges en la comunicació interna (documents i comunicats), i en la comunicació externa (notícies, publicitat, relacions amb empreses i pàgina web) des de la perspectiva de gènere evitant el masculí genèric, nomenant als dos sexes, utilitzant el mateix tractament per a dones i per a homes, evitant rols i estereotips de gènere, evitant expressions sexistes, etc.

**AGENTS**

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

**PERSONES DESTINATÀRIES**

Persones treballadores i ciutadania en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

% de retribucions del personal assignat.

**CALENDARI**

Mig termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existència del manual.</li> <li>- Nombre de persones que han rebut el manual.</li> <li>- Nombre d'esmenes realitzades en la pàgina web així com documents, per àrea revisats i actualitzats.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria a nivell intern i extern a l'Ajuntament d'Altafulla.

**ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA**

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

O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

**ACCIÓ 2. Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries.**

**DESCRIPCIÓ**

Realitzar sessions formatives a totes les persones treballadores de l'Ajuntament d'Altafulla en l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges no sexistes ni discriminatòries. També es preveurà aquesta formació per a les persones del cos polític que formen part de la corporació.

**AGENTS**

Persones responsables: Comissió Tècnica d'Igualtat.

Hi intervenen: Personal formador.

**PERSONES DESTINATÀRIES**

Persones treballadores i ciutadania en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Remuneració personal formador 250€ aprox.

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere i àrea de treball, que participen en la formació.</li> <li>- Valoració formació.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores i del cos polític de l'Ajuntament d'Altafulla facin ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria en el seu lloc de treball.

## ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

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 presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

Les administracions públiques tenen l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i prendre mesures orientades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

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 que les impedeix que surtin del "terra apegalós" i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

El present àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en les diferents àrees/departaments i categories professionals de l'Ajuntament d'Altafulla i l'existència de segregació ocupacional i/o paritat de gèneres.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, les Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla han tingut en compte la representació política, la representació de la plantilla i la representació sindical.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que només hi ha homes delegats dels treballadors i que hi ha una segregació horitzontal en la plantilla.

Per això es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees de treball de l'Ajuntament d'Altafulla.

Així com els següents objectius específics:

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'entitat.

#### ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

**O.G.1. Fomentar la presència igualitària de dones i homes en totes les àrees de treball de l'Ajuntament d'Altafulla.**

**O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'ens.**

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

##### DESCRIPCIÓ

Si bé hi ha una plantilla paritària a l'Ajuntament d'Altafulla, aquestes accions positives en contractacions així com la mobilitat interna del personal hauran d'anar orientades a aconseguir una representació més equilibrades entre ambdós gèneres per tal de corregir la segregació horitzontal existent a l'organització, especialment pel que fa al personal tècnic, administratiu, operari i "altres". Aquesta mesura s'haurà de desenvolupar fins que existeixi la segregació horitzontal detectada tant en la plantilla i el personal contractat dels últims 4 anys.

Accions proposades: en igualtat de condicions afavorir al gènere menys present en l'àmbit que ens ocupa; impulsar formació per a dones en aquells sectors menys representats i viceversa per a homes; realitzar plans d'ocupació municipals per a dones i homes específics en els sectors menys representats; 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...

##### AGENTS

Persones responsables: Secretaria i cos polític.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

##### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

##### RECURSOS I PRESSUPOST

% de retribucions del personal designat.

##### CALENDARI

Mig termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'accions positives implementades.</li> <li>- Nombre de persones per sexe i/o gènere que s'han incorporat a àrees i llocs de treball feminitzats i masculinitzats.</li> </ul>	Documental	Assolir la paritat entre dones i homes en totes les àrees i llocs de treball.

#### ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE

O.G.1. Fomentar la presència igualitària de dones i homes en totes les àrees de treball de l'Ajuntament d'Altafulla.

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'entitat.

ACCIÓ 2. Establir la paritat en l'òrgan de representació sindical de l'Ajuntament d'Altafulla (60%-40%).

#### DESCRIPCIÓ

Fomentar una major paritat en el lloc de delegats/des dels treballadors/es per tal que tendeixi a disposar com a mínim d'equilibri de representació segons sexe/gènere (60%-40%) o sigui totalment paritari entre dones i homes.

#### AGENTS

Persones responsables: Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

#### PERSONES DESTINATÀRIES

Cos polític.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

No és necessari.

#### CALENDARI

Mig termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Paritat o equilibri implementat.	Documental	Assolir la paritat entre dones i homes en l'organisme de representació legal dels treballadors/es de l'Ajuntament d'Altafulla.

## ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

La desigualtat entre dones i homes de la societat actual també té un reflex en el món laboral, on les dones és troben amb dificultats tant per accedir-hi, com per quedar-se i promocionar-se, així com sobrant sistemàticament menys que els homes en feines d'igual valor. A més, la parcialitat i temporalitat de les dones en moltes ocasions va lligada a la necessitat de conciliar la vida personal, laboral i familiar i a la manca d'alternatives per a que la conciliació no suposi una retallada d'hores de treball i, a conseqüència, de la retribució.

L'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors recull el principi d'igualtat retributiva per a la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

Totes les organitzacions laborals tenen l'obligació de respectar la igualtat dins la seva estructura i adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral. La gestió de la igualtat crea condicions de treball més satisfactòries per a les persones treballadores que assoleixen les seves responsabilitats laborals i personals de manera més compromesa.

El present àmbit té en compte les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Altafulla, així com les accions que s'utilitzen per afavorir unes condicions de treball igualitàries entre gèneres.

Per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, s'han tingut en compte les condicions laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament d'Altafulla a partir de les següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laborals i les retribucions.

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

- Existeix una bretxa salarial a l'Ajuntament d'Altafulla del 14,04% tant en la mitjana de les retribucions totals en favor dels homes com en la mitjana del salari brut/hora.
- La bretxa salarial s'observa per la segregació horitzontal que s'ha evidenciat en tots els grups professional.
- La bretxa salarial no té el seu origen en els llocs de treball que comparteixen dones i homes de la plantilla de l'Ajuntament d'Altafulla, que són una minoria, sinó en la segregació ocupacional d'ambdós gèneres que implica que els homes ocupin llocs de treball millor valorats econòmicament. A través de la comparació de la Mitjana aritmètica i la Mediana s'ha pogut observar que en gairebé tots els casos, la bretxa salarial és el resultat de "les retribucions baixes que perceben un grup de dones respecte els homes".
- L'origen de la bretxa salarial està més influïda per les retribucions en els complements obligatoris que no pas en el salari base.
- Les diferències salarials més importants es donen en el grup professional de personal tècnic i personal "altres".

Fruit de l'anàlisi retributiu, donat que la bretxa salarial està relacionada amb la segregació horitzontal i ja s'han plantejat accions en aquest sentit, així com des de l'Ajuntament d'Altafulla s'està elaborant la Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica. Per això es proposa com a objectiu garantir que la Relació de Llocs de Treball incorpora la perspectiva de gènere.



## ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

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

**ACCIÓ 1. Informe de la RLT des de la perspectiva de gènere**

### DESCRIPCIÓ

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. Per tant, tenint en compte que l'elaboració del present Pla fou posterior a l'elaboració de la RLT, és necessari avaluar mitjançant informe que el document de RLT presentat a l'ajuntament compleix amb la perspectiva de gènere.

### AGENTS

Persones responsables: Secretaria i cos polític.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

1.200€

### CALENDARI

Llarg termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració de l'informe.	Documental	Que la RLT incorpori la perspectiva de gènere.

## 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.

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.

Els documents de Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla per fer un anàlisi d'aquest àmbit prenen com a premissa la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquest anàlisi, s'ha pogut detectar el següent: en els últims 4 anys, s'ha contractat a l'Ajuntament d'Altafulla un total de 44 persones de les quals només el 30% eren dones i a més a més, les contractacions reforçaven la segregació horitzontal dintre de la corporació. Respecte a la formació cap de les persones de la plantilla una minoria han rebut formació, malgrat que un 57,14% de les dones i un 26,9% dels homes, així com dues regidores i un regidor van rebre formació en matèria de gènere l'any 2021. Pel que fa a les mesures de promoció interna hi ha un grau de coneixement baix de forma generalitzada a la plantilla.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

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

Respecte els objectius específics:

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'Ajuntament d'Altafulla.

**ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

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

**O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'Ajuntament d'Altafulla.**

**ACCIÓ 1. Vetllar per la paritat en els òrgans de selecció**
**DESCRIPCIÓ**

Promoure òrgans de selecció paritaris.

**AGENTS**

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

**PERSONES DESTINATÀRIES**

Plantilla i persones aspirants.

**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
- Percentatge d'òrgans paritaris.	Documental.	Equilibri en el nombre d'homes i de dones a la plantilla de l'Ajuntament d'Altafulla en tots els llocs de treball.

**ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

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

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'Ajuntament d'Altafulla.

ACCIÓ 2. Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.

**DESCRIPCIÓ**

Fomentar la igualtat de gènere a l'organització a través de la incorporació de la igualtat de gènere com a matèria avaluable en els processos de selecció i promoció del personal.

**AGENTS**

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

**PERSONES DESTINATÀRIES**

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
- Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	Documental.	Fomentar l'accés de personal que tingui formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a l'organització.

## 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 utilitzen a l'Ajuntament d'Altafulla per fomentar l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

Per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, la diagnosi prèvia ha tingut en compte l'ús d'aquestes mesures.

S'ha pogut detectar essencialment que només el 15,1% de la plantilla, en la seva majoria dones, s'han acollit en l'últim any a alguna de les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, especialment per tal de prestar atenció i cura de les seves filles i fills.

És per això, que es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable.

Respecte l'objectiu específic:

O.E.1. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR		
O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable		
O.E.1. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.		
ACCIÓ 1. Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.		
<p><b>DESCRIPCIÓ</b></p> <p>Realitzar sessions formatives de sensibilització i foment de la corresponsabilitat entre la plantilla, a través de tallers de formació i sensibilització i material gràfic, circulars informatives, etc.</p> <p><b>AGENTS</b></p> <p>Persones responsables: Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>Hi intervenen: Personal formador/ disseny campanya</p> <p><b>PERSONES DESTINATÀRIES</b></p> <p>Persones destinatàries.</p> <p><b>RECURSOS I PRESSUPOST</b></p> <p>Retribucions personal formador i material 250€ aprox.</p> <p><b>CALENDARI</b></p> <p>Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives.</li> <li>- Nombre de persones per gènere, que participen de les sessions.</li> <li>- Valoració de les sessions formatives.</li> </ul>	Documental i qüestionari.	Sensibilitzar a totes les persones treballadores sobre la importància de la corresponsabilitat.

## ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**ACCIÓ 2.** Difusió de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat.

### DESCRIPCIÓ

Difondre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat a través de circular informativa, disposar de la informació a Intranet, sessió informativa, etc..

### AGENTS

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones destinatàries.

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals de comunicació usats.</li> <li>- Nombre de persones informades per sexe/identitat de gènere.</li> <li>- Evolució de les mesures usades segons sexe/identitat de gènere.</li> </ul>	Documental.	Que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que ofereix l'entitat.

## 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 d'Altafulla.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, la diagnosi de l'Ajuntament d'Altafulla pren com a referència els accidents de treball, malalties professionals, contingències comunes i l'absentisme laboral que es produeixen.

Després de l'anàlisi, s'ha pogut detectar que durant l'any 2020 es van produir 21 accidents de treball, un 81% a homes i un 19% a dones, així com que no es disposa d'una política de prevenció de la salut i dels riscos laborals que tingui en compte la perspectiva de gènere.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Així com els objectius específics:

O.E.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes en els riscos laborals.



## ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

O.E.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes en els riscos laborals.

ACCIÓ 1. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels 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. Tenir en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals, més enllà de les situacions d'embaràs i lactància.

Elaborar un informe acreditatiu d'integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals o modificar el Pla de Riscos procedint a la incorporació de la perspectiva de gènere.

### AGENTS

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

### RECURSOS I PRESSUPOST

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

### CALENDARI

Llarg termini.

### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</li> <li>- Nombre de mesures amb perspectiva de gènere implementades.</li> <li>- Satisfacció de les persones treballadores amb la nova estratègia de prevenció de riscos</li> </ul>	<p>Documental i qüestionari.</p>	<p>Reduir les desigualtats existents entre dones i homes en la gestió de la salut i dels riscos laborals.</p>

## ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

La igualtat de gèneres és un principi jurídic 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 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 consciència i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abast d'aquests problema, i s'han produït avenços significatius 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, relatiu a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere té en compte les possibles situacions d'assetjament que es produeixen a l'Ajuntament d'Altafulla i els recursos dels quals disposa l'organització per prevenir-les i abordar-les.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Altafulla ha fet un anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència tres vessants: la presència d'assetjament, el tipus de representació destinada a l'atenció de les situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després d'aquest anàlisi, s'ha detectat que, s'està elaborant el Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquest sentit, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Els objectius específics són:

O.E.1. Implementar el protocol d'assetjament amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

O.E.1. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

## ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

O.E.1. Implementar el protocol d'assetjament amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

**ACCIÓ 1.** Implementar el protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

### DESCRIPCIÓ

Implementar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere amb la conseqüent designació paritària de les persones que formaran part de la Comissió d'Avaluació de Casos d'Assetjament sexual i determinació de les funcions de l'òrgan.

Designació expressa de les persones, les funcions de l'òrgan de la determinació del nombre de sessions ordinàries.

### AGENTS

Persones responsables: Cos polític i Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

### PERSONES DESTINATÀRIES

Plantilla, ciutadania en general i grups d'interès.

### RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis.

### CALENDARI

Curt termini.

## MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del Protocol.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

### ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

O.E.2. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

ACCIÓ 2. Difusió del protocol a totes les persones treballadores i del cos polític de l'Ajuntament d'Altafulla.

#### DESCRIPCIÓ

Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per donar a conèixer el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere. La difusió del protocol no ha d'estar només dirigida a la plantilla de l'Ajuntament d'Altafulla, sinó també a les persones membres de la Junta de Govern i grups municipals de l'Ajuntament d'Altafulla.

#### AGENTS

Persones responsables: Secretaria.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

#### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores, cos polític, 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	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.</li> <li>- Abast de les comunicacions.</li> <li>- Nombre d'institucions que formen part dels membres consorciats a les que ha arribat la informació.</li> </ul>	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

### ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

O.E.2. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

ACCIÓ 3. Formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

#### DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives de sensibilització a totes les persones treballadores, així com a als membres del cos polític en relació a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

#### AGENTS

Persones responsables: Òrgans de govern.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat i personal formador.

#### PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

#### RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador 600€ aprox.

#### CALENDARI

Curt termini.

#### MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>- Nombre de persones per gènere, que assisteixen a les sessions formatives.</li> <li>- Valoració de les sessions formatives.</li> </ul>	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

## SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

### A. Fitxa de seguiment i avaluació acció

#### 1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment (any Pla):

Data:

#### 2. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ:

Indicadors de l'acció segons fitxa (determinació i desenvolupament):

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

ACTIVITAT	MOTIU
	Manca de recursos humans
	Manca de temps
	Manca de participació
	Descoordinació de departaments
	Desconeixement del desenvolupament
	Altres

#### 3. INCIDÈNCIES EN EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

DIFICULTATS I OBSTACLES	SOLUCIONS ADOPTADES
MODIFICACIONS INCORPORADES	PAUTES PER LA CONTINUÏTAT DE L'ACCIÓ

## B. Fitxa de seguiment i avaluació anual

### 1. IDENTIFICACIÓ ANUALITAT:

Període de seguiment (any Pla):

Persones responsables:

Data:

### 2. IDENTIFICACIÓ ACCIONS EXECUTADES DURANT L'ANUALITAT:

### 3.- VALORACIONS:

## C. Fitxa de seguiment i avaluació finalització Pla

### 1. IDENTIFICACIÓ:

Persones responsables:

Data:

### 2. IDENTIFICACIÓ ACCIONS EXECUTADES PER ANUALITAT:

### 3. PERCENTATGE D'ACCIONS EXECUTADES SEGONS EIX:

### 4. PERCENTATGE DEL PLA EXECUTAT EN LA SEVA GLOBALITAT:

### 5. GRAU D'ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS SEGONS ÀMBIT D'ACTUACIÓ:

### 6. VALORACIONS:

## 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 perquè 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 perquè 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.