



# PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

SANTA MARIA DEL CAMÍ 2018

## DEFINICIONS

### Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil

### Igualtat de tracte i d'oportunitats

en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball, tant a l'àmbit públic com a l'àmbit privat

### Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva

Establint mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació del principi d'igualtat

## DEFINICIONS

### Igualtat de remuneració

S'entén com a l'obligació de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor, la mateixa retribució

### Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directe per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs

### Indemnització davant represàlies

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva d'una reclamació, queixa o denúncia amb el fi d'impedir la seva discriminació

## DEFINICIONS

**Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries**

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte

**Accions positives**

Els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions de desigualtat

**Tutela jurídica efectiva (art. 53.2 de la Constitució)**

Qualsevol persona podrà demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes

**Drets de conciliació**

De la vida personal, familiar i laboral, de manera que es fomenti l'equilibri

28 D'OCTUBRE DE 2009

Partint de la premissa que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, l'Ajuntament de Santa Maria del Camí va aprovar un Pla d'Igualtat l'any 2009.

El 13 de febrer de 2018 es crea una Comissió Paritària per a la Igualtat a l'Ajuntament de Santa Maria del Camí



## MARC LEGAL

### Constitució de 1978.

#### Artícle 1:

“Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític”.

### Constitució de 1978.

#### Artícle 14:

“dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe”.

### Constitució de 1978.

#### Artícle 9.2:

“consagra l’obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s’integra, sigui real i efectiva

### Decret 24/2015, de 7 d’agost. BOIB núm.

#### 120, 8 d’agost:

Estableix com a competències a exercir, per part de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques, la gestió, l’impuls i la coordinació de polítiques i plans d’igualtat entre dones i homes empleats públics.

## MARC LEGAL

**Llei Orgànica 3/2007 de 22 de marc per a la igualtat efectiva Entre Dones i Homes (LOIEMH):** Gràcies a l'aprovació d'aquesta Llei es va obtenir el ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic.

**LOIEMH. Article 45.1:** Obliga a les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i per tant, establir mesures preventives per evitar qualsevol situació de discriminació per raó de sexe.

**LOIEMH. Article 5:** Correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir el desenvolupament i l'aplicació, i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

## CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

- ✦ Dissenyat per tot el conjunt del personal laboral, no està dirigit exclusivament a les dones
- ✦ Adopta la transversalitat de gènere i per tant, incorpora la perspectiva de gènere dins l'Ajuntament
- ✦ La participació a través de diàleg és un dels principis bàsics
- ✦ És de caràcter preventiu
- ✦ Té coherència interna, és dinàmic i obert
- ✦ Compromís de les entitats públiques

## ESTRUCTURA DEL PLA

- ✦ Diagnòstic de la situació de partida entre dones i homes en l'Ajuntament de Santa Maria del Camí
- ✦ Programa d'Actuació on s'estableixen els objectius a partir del prèvi diagnòstic i de les línies estratègiques en matèria de gènere.
- ✦ Seguiment i avaluació. Hi ha d'haver una valoració del compliment dels objectius establerts en el Pla, així com el seu impacte



## COMISSIÓ D'IGUALTAT I COMISSIÓ TÈCNICA DE SEGUIMENT

- Margalida Bonet
- Malena Crespí
- Magda Roig de Lluís
- Antònia Cabanelles
- Colau Canyelles
- Joan Morey
- Pep Sbert
- Mateu Gelabert

### **Funcions**

- Atendre durant tot el procés a la víctima i iniciar si ho demana les actuacions que legalment siguin necessàries
- Proporcionar l'atenció necessària que requereixi la presumpció víctima
- Executar un procediment informal o formal, en funció dels fets
- Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme

## OBJECTIUS I METODOLOGIA

Comunicació a  
l'Ajuntament i  
Llenguatge  
Igualitari

Condicions  
de Treball

Cultura  
organitzativa i  
política  
d'Igualtat  
d'Oportunitats

Accés,  
promoció i  
provisió del  
lloc de treball

Discriminació  
i assetjament

Conciliació i  
corresponsa-  
bilitat

Formació

## VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT I ÀMBIT D'ACTUACIÓ

**VIGÈNCIA:** Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 3 anys, a comptar de de la seva signatura.



### **ÀMBIT D'ACTUACIÓ:**

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació per el personal laboral i funcionariat de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí. Engloba aquest tipus de personal i a qualsevol que sigui la seva categoria professional.

# ÀREES D'ACTUACIÓ

## ÀREA 1. CULTURA ORGANITZATIVA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

Sensibilització sobre la igualtat d'oportunitats

Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat

Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores

Conscienciar i sensibilitzar el personal, polítics i població

Formar la Comissió d'Igualtat sobre temes relacionats amb el nou Pla d'Igualtat

Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat

Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada

Adaptació dels formularis, estadístiques i recollida de dades

Anàlisi dels pressupostos públics amb perspectiva de gènere

## ÀREES D'ACTUACIÓ

### **ÀREA 2. COMUNICACIÓ A L'AJUNTAMENT I LENGUATGE IGUALITARI.**

Millorar la comunicació dels aspectes relacionats amb la igualtat.

Tenir especial cura de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania

Difusió de la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració municipal

Sensibilitzar al personal de l'entitat, de la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació

Realitzar accions formatives de llenguatge no sexista

Elaborar un protocol de comunicació on s'estableixin quins són els procediments que s'han de dur a terme a l'hora de comunicar-se entre categories o responsables (comunicació interna)

## ÀREES D'ACTUACIÓ

### **ÀREA 3. ACCÉS, PROMOCIÓ I PROVISIÓ AL LLOC DE TREBALL.**

Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els sexes en accés i provisió de llocs de treball.

Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés i la promoció de llocs de treball

Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere

Evitar en la mesura del possible, que les responsabilitats familiars, que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l'entitat.

Fomentar el coneixament de la normativa en Igualtat d'Oportunitats del Pla d'Igualtat i garantir els coneixements que permetin la integració efectiva

# ÀREES D'ACTUACIÓ

## ÀREA 4.CONDICIONS DE TREBALL.

Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.

Actualitzar el conveni i/o acords col·lectius segons les directrius de la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats

Realitzar estudis per saber si hi ha diferències retributives no fonamentades en criteris objectius

Actuacions per eliminar les desigualtats retributives detectades, si es dona el cas

# ÀREES D'ACTUACIÓ

## ÀREA 5. FORMACIÓ

Assegurar un desenvolupament i creixament professional i personal igualitari.

Elaborar un pla de formació que contempli la igualtat d'oportunitats

Ordenar i controlar l'oferta formativa. Incorporar la perspectiva de gènere

Promoure que la formació pugui estar a l'abast de tot el personal (càrregues familiars)

Treballar el desenvolupament d'habilitats competencials amb la plantilla

Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat

Realitzar programes de desenvolupament d'habilitats dels encarregats i Responsables d'Àrea

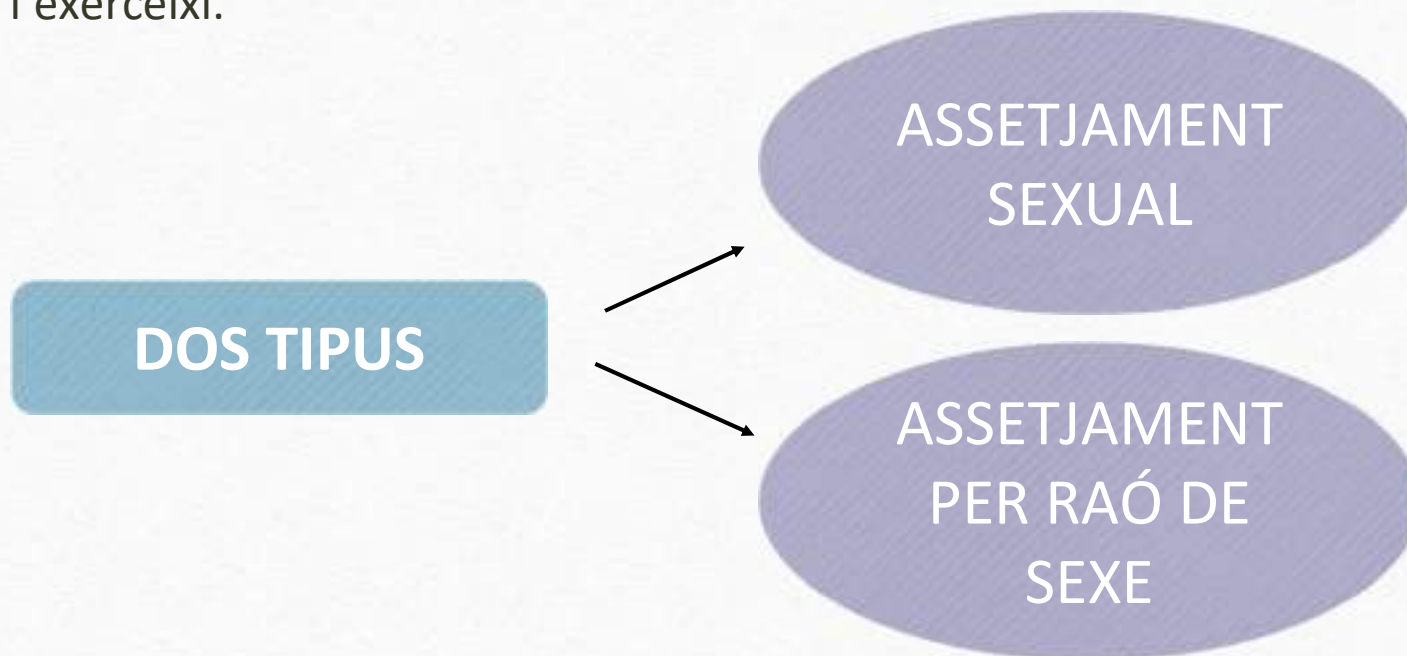


## ÀREES D'ACTUACIÓ

<b>ÀREA 6. DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT.</b>  Vigilar que a l'empresa hi hagi un ambient de treball de respecte i prevenir el possible assetjament.	Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament
	Difondre el protocol d'Assetjament a la plantilla	Crear una comissió de prevenció de l'assetjament
	Portar un registre de les denúncies, si es dona el cas	

# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

**OBJECTE DEL DOCUMENT:** desplegar una línia d'acció del Pla d'Igualtat que preveu l'aprovació d'un protocol que estableixi les mesures necessàries per impedir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, en el cas que es produeixin, i una vegada comprovada la veracitat de les denúncies presentades, eradiqui aquests comportaments reprovables sense distinció de la persona que l'exerceixi.



# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

## FUNCIONS DE LA COMISSIÓ TÈCNICA DE SEGUIMENT

- ✦ Rebre totes les denúncies
- ✦ Dur a terme la primera valoració de la situació i sol·licitar a la Comissió Tècnica de Seguiment que dugui a terme la investigació dels fets en el cas que els fets siguin greus
- ✦ Posar en marxa el procediment informal en el cas que els fets siguin considerats lleus
- ✦ S'oferirà a la presumpta víctima la possibilitat d'assistir al Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- ✦ Informar la presumpta víctima de la proposta d'aplicació del procediment informal i demanar-li el consentiment
- ✦ Designar la persona que assumirà l'assessoria confidencial
- ✦ Comunicar el nomenament a la persona encarregada de dur a terme l'assessoria confidencial perquè l'accepti voluntàriament
- ✦ Proposar mesures preventives i supervisar el compliment efectiu d'aquestes

En cas de dubte es podrà consultar a l'Institut de la Dona

## PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- Quan la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat rebi una denúncia ho comunicarà a les persones designades en un termini de 48 hores
- Les persones designades han d'obrir un expedient i assignar un codi numèric a totes les persones afectades a fi de garantir la confidencialitat
- Si els fets es posen en coneixament de manera verbal i la víctima vol seguir endavant s'haurà d'exposar per escrit
- Si la víctima no desitja que s'apliqui el protocol, els responsables hauràn de fer una diligència on constin els fets

## PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

El procediment d'actuació ha de ser àgil i ràpid i ha de protegir en tot moment la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades

DOS TIPUS DE  
PROCEDIMENTS

FORMAL

INFORMAL

# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

## Procediment informal

- El procediment l'iniciarà la Comissió Tècnica, la qual triarà a les persones encarregades del procediment
- Comprovar l'existència d'indicis i si els fets son certs hauràn de contactar amb la persona denunciada amb la màxima discreció i respecte
- Informar a la víctima de les gestions que s'han fet (un procés de mediació o l'inici del procediment formal)
- El procediment s'ha de desenvolupar a un termini de 10 dies des de l'acceptació per part de la víctima

## Procediment formal

- Procediment que s'iniciarà quan els fets siguin greus o molt greus
- Sol·licitud d'investigació amb la finalitat de iniciar una investigació a un termini màxim de cinc dies hàbils
- Investigació, la qual haurà de finalitzar en un termini màxim de dos mesos
- L'Informe de la Inspecció proposarà o bé arxivarà la denúncia

## ÀREES D'ACTUACIÓ

### **ÀREA 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.**

Fomentar la vida personal,  
laboral i familiar.

Aprofundir en la necessitat de conciliar amb la feina, la vida familiar i personal

Promoure la corresponsabilitat familiar

Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat

# AVALUACIÓ I SEGUIMENT

## SEGUIMENT

- ✦ Resultats obtinguts amb l'execució del Pla
- ✦ Grau d'execució de les mesures
- ✦ Conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment
- ✦ Identificació de possibles accions futures

## AVALUACIÓ

- ✦ Grau de compliment dels objectius
- ✦ Nivell de correcció de les desigualtats detectades
- ✦ Grau d'assoliment dels resultats esperats
- ✦ Nivell de desenvolupament de les mesures
- ✦ Grau de dificultat i solucions empreses
- ✦ Canvis produïts