



PLA D'IGUALTAT INTERN

2019 – 2023

-

AJUNTAMENT DE REUS



Índex

. Presentació	3
. Normativa legal d'elaboració de plans d'igualtat	5
. Aproximació a la realitat de l'Ajuntament	8
. Fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat	13
Diagnòstic	13
Pla d'acció	18
Objectius	20
Accions del Pla	23
Persones destinatàries	46
Temporalització	46
Difusió	46
Pressupost	46
Avaluació i seguiment del Pla d'igualtat	46
. Biografia i webgrafia	49
. Annexos	50
. Calendari d'execució de les accions del pla d'igualtat	52



PRESENTACIÓ

Malgrat els progressos fets fins al moment, podem afirmar que la igualtat de dones i homes encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals. Les administracions locals, més pròximes a la població, representen els ens més adequats per a combatre aquestes desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària, convertint-se així en un referent en matèria d'igualtat.

Els rols i estereotips de gènere que perduren en la nostra societat, tot i el gran canvi que va suposar la incorporació de la dona al treball durant al segle XX, són, en gran part, els causants d'aquestes desigualtats.

L'eliminació dels estereotips de gènere i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions, són requisits necessaris per a assolir una societat realment democràtica i són indispensables per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes.

Atenent el que disposa **l'article 6**, de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les administracions locals han d'elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

La diagnosi és el pas previ en el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat que permet conèixer quina és la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització. És a partir dels resultats de la diagnosi d'igualtat de l'Ajuntament de Reus, que s'elabora el present Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Reus 2019/2023.



S'ha utilitzat l'Eina de diagnosi, que ofereix la Generalitat de Catalunya, que conté diversos recursos per facilitar-ne la tasca i poder fer aquesta anàlisi detallada, tant de forma qualitativa com quantitativa. L'Eina, que té en compte les modificacions de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes arran del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, avalua els següents àmbits:

- . cultura i gestió organitzativa
- . condicions laborals
- . accés a l'organització
- . formació interna i/o contínua
- . promoció i desenvolupament professional
- . retribució
- . temps de treball i corresponsabilitat
- . comunicació no sexista
- . salut laboral
- . actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

Comissió d'Igualtat

Durant el 2019, s'ha actualitzat les persones que conformen la Comissió de negociació, implantació i seguiment del pla d'igualtat de dones i homes, on es veuen representants de forma paritària, les seccions sindicals i les diferents àries i serveis de l'Ajuntament de Reus.

Tot seguit presentem el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Reus, una eina composta per un conjunt ordenat de mesures avaluables, dirigides a permetre durant els pròxims anys, remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes en l'organització.

**NORMATIVA LEGAL D'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT**

Basant-nos en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que afecta directament a l'Administració general de l'Estat i als seus organismes públics i en l'estatut bàsic de l'empleat públic que implica a totes les administracions públiques, podem trobar l'obligació d'elaborar plans d'igualtat per a les persones treballadores en el sector públic.

La **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, **per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, prohibeix qualsevol discriminació per motius de gènere o sexe, al mateix temps que obliga a adoptar actituds actives per garantir la igualtat efectiva entre les dones i els homes en tots els àmbits de la societat espanyola.

En l'exposició de dita llei es defensa i justifica de forma general la necessitat d'implantar el principi d'igualtat real en tots els àmbits i estableix, de forma particular, les mesures necessàries a aplicar per a aconseguir dita igualtat, entre aquestes accions trobem doncs els plans d'igualtat.

En la mateixa llei s'especifica la insuficiència de les mesures establertes fins al moment, tot i l'existència d'un ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, s'especifica doncs la manca d'una igualtat real.

La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, que la major taxa d'atur sigui femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar mostren com la igualtat plena, efectiva, entre dones i homes, aquella «perfecta igualtat que no admetés poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a uns altres», en paraules escrites per John Stuart Mill fa gairebé 140 anys, és encara avui una tasca pendent que requereix nous instruments jurídics.



Resulta necessari doncs una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara existents de discriminació tant directa com indirecta, per raó de gènere i a promoure la igualtat real, superant els obstacles i estereotips socials que impedeixen arribar-hi. Aquesta exigència es deriva del nostre ordenament constitucional i integra un genuí dret de les dones, però és alhora un element d'enriquiment de la mateixa societat, que contribuirà al desenvolupament econòmic i a l'augment de l'ocupació.

Es contempla, així mateix, una especial consideració amb els supòsits de doble discriminació i les singulars dificultats que es troben les dones que presenten especial vulnerabilitat, com són aquelles que pertanyen a minories com poden ser les dones immigrants i les dones amb discapacitat. Aquesta legalitat vigent crea un marc d'obligacions a les organitzacions que el seu incompliment pot implicar sancions laborals.

En definitiva, la igualtat és una eina necessària per tal d'avançar socialment, però aquesta solament s'incorpora amb la voluntat de fer-lo, en ser una veritable voluntat, tot esforç, a mitjà termini serà inútil. La necessitat d'incorporació de la igualtat efectiva ve determinada per la voluntat pròpia d'una organització en un entorn de referència, en un context, i pel mateix sistema de relacions, interna i externa, que genera.

A l'**article 46** d'aquesta mateixa llei es concreta que els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'article 51 estableix els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals en l'àmbit de les seves competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes haurien de, entre uns i altres, remoure els obstacles que impliquin qualsevol mena de discriminació, facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentar la formació en igualtat, promoure la presència equilibrada de gèneres en els òrgans de selecció i valoració, establir mesures de protecció enfront



de situacions d'assetjament sexual, establir mesures per eliminar discriminacions retributives per raó de gènere i avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat.

El **Reial Decret Legislatiu 5/2015**, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, específicament en l'apartat 2 de la seva disposició addicional 7a, recull el mandat general dirigit a les "administracions públiques" per elaborar i aplicar un Pla d'igualtat per als treballadors depenent d'elles. En aquesta llei, de manera expressa, s'obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, i per això, haurien d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació entre gèneres. D'igual manera, obliga que el Pla d'igualtat elaborat i aprovat sigui desenvolupat en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal empleat.

En el **Reial Decret Legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, on s'aprova el Text Refós de la Llei de l'estatut del treballador es refereix en **l'article 17.5** que l'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al disposat en aquesta llei i en la Llei orgànica per a la igualtat efectiva i en **l'article 85.2** que a través de la negociació col·lectiva s'articularà el deure negociar plans d'igualtat en els convenis col·lectius.

Finalment, 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 en la cerca de donar a la societat un marc jurídic que permeti donar un pas més cap a la plena igualtat, aquest Reial Decret Llei conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes.

L'article 1 planteja la modificació de l'esmentada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i pretén essencialment estendre l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors, i crea l'obligació d'inscriure'ls en el registre que s'ha de desplegar reglamentàriament. Aquest article es complementa amb l'article 6, pel qual es modifica el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel



Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost; aquesta modificació té com a objectiu definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials relatives als plans i les mesures d'igualtat.

L'article 2 assumeix la reforma del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i planteja, resumidament: remarcar el dret dels treballadors a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; així com establir expressament el dret del treballador a la remuneració corresponent al seu treball, i planteja la igualtat de remuneració sense discriminació.

En aquest punt, cal recordar que la igualtat de retribució ja l'exigia la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. A causa de la persistència de desigualtats salarials, el 2014 la Comissió Europea va adoptar la Recomanació de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència. Aquesta Recomanació facilita orientacions als estats membres per ajudar-los a aplicar millor i d'una manera més eficaç el principi d'igualtat de retribució i en aquest context s'inscriu aquest Reial decret llei. En particular, tal com preveu la Recomanació, s'introdueix en el nostre ordenament el concepte de «treball d'un valor igual».

L'article 3 desplega la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i és un reflex en el sector públic de les mesures plantejades més amunt per a la resta de les treballadores i els treballadors.

Els articles 2 i 3 d'aquest Reial decret llei equiparen, en els seus àmbits d'aplicació respectius, la durada dels permisos pel naixement d'un fill o una filla de tots dos progenitors. Aquesta equiparació respon a l'existència d'una clara voluntat i demanda social. Els poders públics no poden desatendre aquesta demanda, que, d'altra banda, és una exigència derivada dels articles 9.2 i 14 de la Constitució; dels articles 2 i 3.2 del Tractat de la Unió Europea; i dels articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea. D'aquesta manera es fa un pas important en



la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de corresponsabilitat entre tots dos progenitors, elements tots dos essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. Aquesta equiparació es duu a terme d'una manera progressiva, en els termes

Per tot el que s'ha exposat, per donar compliment a la legalitat i perquè l'Ajuntament de Reus desitja l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes es crea aquest Pla, que es proposa eliminar les possibles situacions de desigualtat entre les persones treballadores de la institució, prevenir l'aparició de possibles situacions que vagin en contra de la mateixa normativa en la matèria i crear una nova mentalitat i cultura de defensa i suport de la igualtat efectiva entre dones i homes.



APROXIMACIÓ A LA REALITAT DE L'AJUNTAMENT

El reglament orgànic municipal en els termes previstos per la legislació de règim local és el reglament que regeix l'organització i el funcionament de l'Ajuntament de Reus.

Els òrgans de govern que conformen dita institució són:

- ❖ Alcalde
- ❖ Ple de la Corporació
- ❖ Junta de Govern
- ❖ Comissions informatives
- ❖ Tinentes i tinentes d'alcalde
- ❖ Regidores delegades i regidors delegats



ORGANIGRAMA POLÍTIC AJUNTAMENT DE REUS

Carles Pellicer
Alcalde de Reus

Noemí Llauradó	Montserrat Vilella	Daniel Rubio	Daniel Recasens	Teresa Pallarès	Montserrat Flores	Montserrat Caelles
Vicealcaldessa	Benestar Social	Recursos humans i medi ambient	Cultura i política lingüística	Economia i coneixement i habitatge	Participació, bon govern i serveis Generals	Promoció de ciutat
			Educació			Relacions Cíviques
Carles Prats	Mariluz Caballero	Hipòlit Monseny	Josep Cuerba	Òscar Subirats	Dolors Vázquez	Marina Berasategui
Empresa i ocupació	Hisenda	Desenvolupament urbà i via pública	Esports	Salut i ciutadania	Seguretat, convivència i civisme	Urbanisme i mobilitat



ORGANISMES AUTÒNOMS

- **Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell**
- **Agència de promoció de ciutat “Reus Promoció”**
- **Institut Municipal Reus Cultura**

EMPRESSES MUNICIPALS (majoritaris AJR i dependents)

- **Reus Serveis Municipals SA**
 - **Aigües de Reus** (divisió operativa)
 - **Serveis Funeraris Reus i Baix Camp** (divisió operativa)
 - **Reus Mobilitat i Serveis SA** (empresa filial)
 - **Reus Desenvolupament Econòmic** (empresa filial)
- **Reus Transport Públic SA**
- **Reus Esport i Lleure SA**
- **Hospital Universitari Sant Joan de Reus**
 - **Gestió Comarcal Hospitalària SA** (empresa filial)
 - **Centre MQ Reus SA** (empresa filial)

CONSORCIS (majoritaris AJR)

- **ConSORCI del Teatre Bartrina**
- **ConSORCI del Teatre Fortuny**

FUNDACIONS (majoritaris AJR i dependents)

- **Fundació IMFE Mas Carandell**
- **Fundació per a l'Atenció Social**
- **Fundació Sagessa Salut**
- **Fundació per a l'Atenció Educativa**
- **Fundació Recerca i Docència**
- **Fundació Lliga investigació i prevenció del càncer**



FASES DE L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

DIAGNÓSTIC

La informació d'acord amb el que s'ha fet l'estudi de la diagnosi és la pròpia de l'Ajuntament i la seva plantilla esdevenint aquest l'àmbit sobre el qual es desplega el present Pla d'Igualtat. Es recomana que la resta d'organismes, empreses, consorcis i serveis municipals realitzin el seu propi Pla d'Igualtat intern o bé, en el cas de ser possible, adherir-se a aquest Pla d'Igualtat.

Punts forts

Ressaltem després del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de l'Ajuntament de Reus, els següents punts que suposen els més forts i millor valorats per part de l'entitat:

- ❖ Hi ha un treball previ en igualtat; l'Ajuntament disposa d'un pla d'igualtat aprovat l'any 2017, incorporat en el Conveni o Pacte de condicions laborals on recull les condicions d'excedència voluntària i reducció de jornada per violència domèstica i de gènere i diferents articles sobre permisos i flexibilitat horària per a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- ❖ Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats.
- ❖ L'Ajuntament disposa d'un *Pla Municipal de Polítiques de Gènere*.
- ❖ Presència equilibrada de dones i homes a l'Ajuntament.
- ❖ No hi ha diferències significatives en la distribució de dones i homes per franges d'edat.
- ❖ Ús de llenguatge inclusiu en les ofertes i convocatòries d'ocupació.



- ❖ Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.
- ❖ El procés d'accés a la formació es garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.

Àrees de millora

Tanmateix cal ressaltar, després del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat de l'Ajuntament de Reus, els següents punts que suposen les àrees de millora detectades:

- ❖ Formar i informar en igualtat al personal de RRHH i de la Comissió d'Igualtat.
- ❖ Fomentar la participació de la plantilla en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat.
- ❖ Incorporar el requeriment normatiu en matèria d'igualtat en els contractes i convenis signats amb les empreses col·laboradores.
- ❖ Establir mesures per corregir la sub representació de dones o homes en:
 - L'adscripció als departaments o àrees funcionals.
 - La distribució per grup professional
 - La distribució per llocs de treball
- ❖ Replantejar la igualtat de dones i homes com a un dels objectius en la selecció de personal.
- ❖ Potenciar i diversificar la formació en igualtat a les persones que realitzen processos de selecció.
- ❖ Valorar i fomentar la incorporació de tots els gèneres, en aquells llocs de treball en què es troba sub representat.
- ❖ Establir mecanismes per incentivar la participació en els processos de



selecció per equilibrar el nombre de candidatures entre homes i dones.

- ❖ Assegurar que es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant externes com internes.
- ❖ Fomentar la participació de dones i homes en igual mesura, a les activitats formatives.
- ❖ Vetllar perquè la modalitat de formació, el lloc d'impartició i l'horari, no siguin un obstacle per participar-hi.
- ❖ Valorar el caràcter obligatori de la formació en igualtat.
- ❖ Redactar un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional tenint en compte la igualtat.
- ❖ Dissenyar plans de carrera professional que inclogui igualtat d'oportunitats entre gèneres.
- ❖ Garantir que els/les superiors immediats/es i les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna, disposen de formació en igualtat d'oportunitats.
- ❖ Revisar els criteris emprats en els processos de promoció per tal que no condicionin implícitament l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat.
- ❖ Vetllant perquè les responsabilitats familiars i la situació familiar no influeixin negativament en la decisió personal de promocionar als llocs de responsabilitat.
- ❖ Fomentar la participació en llocs de responsabilitat de les persones del gènere amb menys presència.



- ❖ Equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió.
- ❖ Realitzar un estudi sobre les retribucions contemplant la perspectiva de gènere.
- ❖ Equilibrar la bretxa salarial de:
 - Retribucions totals anuals
 - Mitjana del guany salarial brut per hora
 - Mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball
 - Mitjanes de retribucions totals anual per nivell professional
 - Salari base mitjà per nivell professional
 - Retribucions mitjanes en funció dels complements obligatoris
 - Retribucions mitjanes en funció dels complements voluntaris
 - Retribucions mitjanes en funció de les hores extraordinàries
- ❖ Vetllar perquè les responsabilitats familiars no suposin un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat.
- ❖ Potenciar l'ús de mesures de conciliació, especialment al col·lectiu masculí i directiu.
- ❖ Ampliar la flexibilitat horària existent a més supòsits com a mesura de conciliació.
- ❖ Disposar d'un protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista.
- ❖ Formar el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.
- ❖ Revisar l'ús generalitzat, tant a escala interna com externa, d'una comunicació inclusiva i potenciar-ne l'ús.



- ❖ Garantir la redacció de forma inclusiva de les ofertes de feina, tant per canals externs com interns.
- ❖ Formar als responsables de salut laboral en igualtat.
- ❖ Equilibrar la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut.
- ❖ Informar els treballadors i treballadores de l'existència d'una Comissió de tractament de l'assetjament.
- ❖ Millorar la difusió del protocol d'assetjament a la totalitat dels treballadors i treballadores.
- ❖ Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere
- ❖ Formació contínua a les persones que formen la Comissió de tractament de l'assetjament.

**PLA D'ACCIÓ****POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

L'article 45.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes exposa que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurien d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

L'organització és la responsable de la implementació de les polítiques d'igualtat, garantint la disponibilitat de tots els recursos necessaris pel seu desenvolupament.

Així doncs:

- ❖ L'Ajuntament és l'encarregat de desenvolupar el Pla i de dotar els recursos necessaris: personals, econòmics, tècnics, etc.
- ❖ Encomanar el seguiment de la seva execució a la Comissió d'Igualtat, si escau a les persones que assumeixin aquestes funcions.
- ❖ La informació al personal de l'organització de les mesures engegades i la seva divulgació, és essencial per a la seva adequada execució.
- ❖ La informació pública (cap a l'exterior) també és un element important per donar a conèixer la política de qualitat del Consistori.
- ❖ La formació en matèria d'igualtat entre dones i homes a tot el personal de l'organització i especialment a les persones encarregades de la seva implementació i seguiment.



COMISSIÓ D'IGUALTAT

Formada de manera paritària entre membres de l'administració i representació legal del personal de l'Ajuntament.

Aquesta comissió és l'encarregada de la realització del seguiment de la implementació i avaluació del Pla d'Igualtat Intern. Concretament de les següents funcions:

- ❖ Prioritzar les accions a executar.
- ❖ Definir clarament la temporalització de les accions del Pla, entenent la seva naturalesa i objectius atès que certes accions poden ser independents, d'altres haurien de realitzar-se seqüencialment i algunes més es desenvoluparan paral·lelament.
- ❖ Adjudicar les accions a cada departament i persones responsables, assegurant la integració d'aquestes accions en les seves activitats habituals.
- ❖ Adaptar i assignar el pressupost a cada acció.
- ❖ Realitzar el seguiment del Pla des del primer moment del seu inici, revisant el compliment dels indicadors especificats per a cada acció.
- ❖ Adaptar el Pla amb correccions o modificacions, segons es requereixi, si s'identifiquen noves necessitats i/o dificultats en la seva execució en el seguiment d'aquest. S'assegura així la flexibilitat necessària per adaptar-se a situacions no previstes en el moment de la seva definició i a les necessitats d'execució. Els resultats del seguiment són útils per a l'avaluació final del Pla.
- ❖ Realitzar l'informe anual del desenvolupament del Pla d'igualtat intern.



OBJECTIUS

GENERALS

- ❖ Aconseguir un sistema de selecció del personal lliure d'estereotips.
- ❖ Garantir la igualtat d'oportunitats entre gèneres en la classificació professional.
- ❖ Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de gènere, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumpció d'obligacions familiars.
- ❖ Sensibilitzar, formar i informar a tota la plantilla, especialment al personal masculí, perquè assumeixi el sentit de corresponsabilitat en les obligacions familiars i repartiment equilibrat de tasques com un dret i un deure.
- ❖ Adoptar mesures transversals concretes, que potenciïn la modificació de la cultura en matèria d'igualtat, i promoure la revisió dels documents de comunicació i publicitat, eliminant qualsevol element sexista i establir normatives per a l'ús no sexista del llenguatge i la imatge així com la formació per a la sensibilització del personal referent a això.
- ❖ Integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques.
- ❖ Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
- ❖ Millorar la percepció per part dels treballadors i les treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant accions de comunicació, sensibilització i formació a tots els nivells organitzatius. Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el Pla de riscos laborals.
- ❖ Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.
- ❖ Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el Pla de riscos laborals.
- ❖ Eliminar tota discriminació en la retribució salarial i la resta de condicions



laborals, amb la finalitat d'arribar a l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.

ESPECÍFICS

- ❖ Esdevenir una institució amb un procés de selecció totalment inclusiu per tal d'evitar discriminacions per gènere, ètnia o condició social.
- ❖ Garantir, en la mesura possible, la paritat de gèneres en tots els departaments de l'Ajuntament de Reus i la igual possibilitat d'accedir als diferents llocs de treball sense que el gènere hi constitueixi una barrera.
- ❖ Donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- ❖ Establir formes d'adaptació de la jornada laboral a les necessitats de la plantilla.
- ❖ Fomentar la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de la institució.
- ❖ Promoure l'ús del llenguatge inclusiu des de tots els nivells de la institució.
- ❖ Conscienciar, sensibilitzar i implicar tot el cos polític, tècnic i personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- ❖ Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament.
- ❖ Aconseguir que totes les persones que conformen els equips de treball, de cara a la ciutadania, de l'Ajuntament de Reus comptin amb una formació mínima envers les violències per motiu de gènere i/o d'orientació sexual .
- ❖ Aconseguir que totes les persones encarregades de dur a terme les entrevistes de feina no es deixin guiar pels rols i estereotips àmpliament estesos a la societat.
- ❖ Impulsar a través de la formació una cultura d'igualtat de manera que la plantilla estigui sensibilitzada i implicada en aquest tema.
- ❖ Incloure la perspectiva de gènere en temes relacionats amb la salut laboral i la prevenció de riscos laborals.



- ❖ Eradicar qualsevol tipus de diferència retributiva per gènere, ja sigui en els salaris o en els complements salarials.
- ❖ Aconseguir que els càrrecs de responsabilitat siguin equitatius entre homes i dones
- ❖ Obtenir una redacció inclusiva de les fitxes descriptives dels llocs de treball del catàleg.

**ACCIONS DEL PLA**

FITXA 1.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.1
Nom de l'acció	Utilització del llenguatge inclusiu de les fitxes descriptives que formen el catàleg de tota la plantilla de l'Ajuntament de Reus.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Assolir un sistema equitatiu per tal de poder arribar a l'equilibri de la plantilla i la igualtat d'oportunitats en dones i homes en relació al desenvolupament professional.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Obtenir una redacció inclusiva de les fitxes descriptives dels llocs de treball del catàleg.
Àmbit en el qual s'emmarca	cultura i gestió organitzativa
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és la revisió del catàleg per tal de garantir l'ús d'un llenguatge neutre i així acabar amb la divisió sexista dels llocs de treball.
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans i Servei d'Assessorament Lingüístic de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	Nombre de fitxes descriptives que configuren el catàleg. Nombre de documents revisats. Nombre de documents modificats. Avaluació de la nova documentació amb llenguatge inclusiu.



FITXA 1.2. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.2.
Nom de l'acció	Difusió a tot el personal de l'existència del Pla d'Igualtat Intern, així com els objectius i accions que es duran a terme.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Conscienciar, sensibilitzar i implicar tot el cos polític, tècnic i personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Àmbit en el qual s'emmarca	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Publicació del Pla d'Igualtat Intern a la Intranet i a la revista <i>De Dins</i> .
Persona i/o departament responsable	Departament de Comunicació de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. S'ha dut a terme la publicació del Pla d'igualtat Intern.. S'ha facilitat l'accés al Pla d'Igualtat Intern a les persones treballadores.. Nombre dels articles publicats en referència al Pla d'Igualtat Intern.



FITXA 1.3. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.3.
Nom de l'acció	Incentivar la plantilla per aconseguir el 40% de dones en la representació sindical.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament.
Àmbit en el qual s'emmarca	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Realització del curs de lideratge femení i creació d'un espai virtual amb recull de recursos per a l'apoderament de les dones i d'importància sobre la participació de les dones en espais de representació i decisió.
Persona i/o departament responsable	Departament de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">· Nombre de persones que han accedit a l'espai.· Nombre de persones assistents al curs.



FITXA 1.4. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.4.
Nom de l'acció	Realitzar informes d'impacte de gènere, indicadors amb perspectiva de gènere i pressupostos amb perspectiva de gènere de forma anual.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament.
Àmbit en el qual s'emmarca	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Contractar una empresa externa o crear un equip de treball que, a partir de les dades segregades per gènere, realitzi de forma anual i per departaments, serveis, àrees o regidories informes d'impacte de gènere, indicadors i pressupostos amb perspectiva de gènere.
Persona i/o departament responsable	Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Revisar si s'està duent a terme l'acció.. S'ha creat un equip de treball o s'ha contractat una empresa externa per dur a terme l'acció.



FITXA 1.5. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.5.
Nom de l'acció	Assessorar i motivar a les empreses que formen part del grup municipal, dels organismes autònoms de l'ens municipal i ens propi, que no s'han tingut en compte per a la diagnosi del Pla, a que elaborin el seu propi Pla d'Igualtat.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aplicar les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament.
Àmbit en el qual s'emmarca	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Informar de la normativa i assessorar i proporcionar recursos a les empreses municipals i organismes autònoms de l'Ajuntament amb l'objectiu que realitzin el seu propi Pla d'Igualtat o fer públic el seu compromís per treballar la igualtat d'oportunitats.
Persona i/o departament responsable	Empreses municipals i àrees específiques de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	Departament de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Reus.
Nom de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Revisar si s'està duent a terme l'acció.. Quins recursos s'han proporcionat a les empreses municipals i organismes autònoms de l'Ajuntament de Reus.. Nombre de creacions de Plans d'Igualtat Propis.



FITXA 1.6. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Fitxa d'acció núm.	1.6.
Nom de l'acció	Proposar tenir una persona referent d'igualtat en cada departament que constitueix l'Ajuntament de Reus.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prevenir possibles desequilibris futurs en matèria d'igualtat.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aplicar les polítiques d'Igualtat a tot l'Ajuntament.
Àmbit en el qual s'emmarca	Cultura i gestió organitzativa
Descripció	Tenir una persona referent d'igualtat en tots els espais pertanyents a l'Ajuntament de Reus per tal de que si una persona treballadora té qualsevol dubte, pateix o veu qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere o orientació sexual sàpiga a qui dirigir-se.
Persona i/o departament responsable	Persones treballadores de l'Ajuntament de Reus
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	Departament de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Reus.
Nom de l'acció	. Consultes rebudes per la persona referent d'igualtat.



FITXA 3.1. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Fitxa d'acció núm.	3.1.
Nom de l'acció	Promoure l'ús de CV cec en processos de selecció per tal d'evitar l'aplicació de rols i estereotips imposada socialment i que portem integrada degut als processos de socialització als que estem exposades i exposats.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Aconseguir un sistema de selecció del personal lliure d'estereotips.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Esdevenir una institució amb un procés de selecció totalment inclusiu per tal d'evitar discriminacions per gènere, ètnia o condició social.
Àmbit en el qual s'emmarca	Accés a l'organització
Descripció	Aquesta acció té com a finalitat contribuir al procés de selecció del personal de la nostra institució per tal d'esdevenir un procés lliure de rols i estereotips per tant aquesta acció pretén que les persones esdevinguin valorades, a les entrevistes de feina que es duen a terme dins l'Ajuntament de Reus, per les seves capacitats i no esdevinguin discriminades per raó de gènere, orientació sexual, ètnia o condició social.
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre d'entrevistes concertades mitjançant currículums cecs. Nombre de persones contractades que van fer arribar el seu currículum cec. Nombre de currículums cecs que ens fan arribar. Increment de la diversitat de la plantilla



FITXA 3.2. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Fitxa d'acció núm.	3.2
Nom de l'acció	Promoure i/o fomentar la participació en els processos selectius tenint en consideració el gènere menys representat per la vacant.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre gèneres en la classificació professional.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Garantir, en mesura del possible, la paritat de gèneres en tots els departaments de l'Ajuntament de Reus i la igual possibilitat d'accedir als diferents llocs de treball sense que el gènere hi constitueixi una barrera.
Àmbit en el qual s'emmarca	Accés a l'organització
Descripció	Aquesta acció té com a finalitat contribuir al procés de selecció del personal de la nostra institució per tal d'esdevenir un procés on es vetlli per la paritat dins la institució per tal de demostrar el compromís de la mateixa amb la igualtat de gènere, sempre tenint en compte les capacitats personals i la situació de la plantilla de l'Ajuntament per tal d'aconseguir una plantilla més propera al 50% - 50% .
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Paritat inicial de la plantilla i paritat actual de la mateixa.. Augment de dones en sectors i llocs de treball comunament masculinitzats.. Augment d'homes en sectors i llocs de treball comunament feminitzats.



FITXA 4.1. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.1
Nom de l'acció	Incloure en la formació obligatòria un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Millorar la percepció per part dels treballadors i les treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant accions de comunicació, sensibilització i formació a tots els nivells organitzatius.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aconseguir que totes les persones que conformen els equips de treball de l'Ajuntament de Reus comptin amb una formació mínima envers l'assetjament sexual i per raó de gènere.
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Incloure de forma obligatòria formació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	. Revisar si s'està duent a terme l'acció.



FITXA 4.2. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.2.
Nom de l'acció	Realitzar formacions específiques en matèria d'igualtat per a persones treballadores de l'Ajuntament en contacte directe en la ciutadania del municipi.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Millorar la percepció per part dels treballadors i les treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant accions de comunicació, sensibilització i formació a tots els nivells organitzatius. Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el Pla de riscos laborals.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aconseguir que totes les persones que conformen els equips de treball, de cara a la ciutadania, de l'Ajuntament de Reus comptin amb una formació mínima envers les violències per motiu de gènere i/o d'orientació sexual .
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Degut a la cooperació de diversos serveis i la extensió del municipi, s'ha de dur a terme una formació específica per a que tota persona que està en contacte directe amb la ciutadania, sàpiga com actuar davant el cas d'assistència al seu servei d'una persona que ha patit o pateix violència per motiu de gènere i/o orientació sexual.
Persona i/o departament responsable	Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Revisar si s'està duent a terme l'acció.. Nombre de formacions realitzades.. Nombre de persones assistents a les formacions (segregades per gènere)



FITXA 4.3. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.3
Nom de l'acció	Realitzar formacions específiques en matèria d'igualtat per les persones o membres que poden formar part dels òrgans de selecció
Objectiu general en el qual s'emmarca	Millorar la percepció per part dels treballadors i les treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant accions de comunicació, sensibilització i formació a tots els nivells organitzatius. Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral així com en el Pla de riscos laborals.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aconseguir que totes les persones encarregades de dur a terme les entrevistes de feina no es deixin guiar pels rols i estereotips àmpliament estesos a la societat.
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Degut a l'àmplia extensió dels rols i estereotips derivats de la societat patriarcal actual, es necessària una formació on es tobin els mateixos per tal de poder dur a terme les entrevistes de feina d'una forma més objectiva i sense els impediments que resulten dels rols i estereotips marcats.
Persona i/o departament responsable	Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Revisar si s'està duent a terme l'acció.. Nombre de formacions realitzades.. Nombre de persones assistents a les formacions (segregades per gènere)



FITXA 4.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.4
Nom de l'acció	Formació específica al cos polític en matèria d'igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere en les seves activitats.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Impulsar a través de la formació una cultura d'igualtat de manera que la plantilla estigui sensibilitzada i implicada en aquest tema.
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Degut a la importància que recau en el cos polític a l'hora de dur a terme la política municipal, és molt important dur a terme formacions específiques en igualtat de gènere i no discriminacions per tal d'aconseguir un cos polític sensibilitzat i informat vers aquesta problemàtica social per tal d'aconseguir que Reus esdevingui un municipi en que tot el cos polític vetlli, per la igualtat de gènere i la no discriminació en totes les seves polítiques.
Persona i/o departament responsable	Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre d'accions formatives destinades a l'efecte de l'acció.. Nombre de persones assistents segregades per gènere.



FITXA 4.5. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.5.
Nom de l'acció	Formació obligatòria en l'àmbit d'igualtat a tota la plantilla, en especial a les persones que conformen la Comissió d'Igualtat, el Comitè de Seguretat i Salut.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Impulsar a través de la formació una cultura d'igualtat de manera que la plantilla estigui sensibilitzada i implicada en aquest tema.
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Dur a terme formacions en l'àmbit d'igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats a tota la plantilla de l'Ajuntament de Reus per tal d'esdevenir una institució conscienciada, sensibilitzada i formada envers dita problemàtica social
Persona i/o departament responsable	Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre d'accions formatives destinades a l'efecte de l'acció.. Nombre de persones assistents segregades per gènere.



FITXA 4.6. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
Fitxa d'acció núm.	4.6.
Nom de l'acció	Establir un pla de formacions específiques i obligatòries per a la comissió de tractament de l'Assetjament.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Garantir l'accés a la formació en temes d'igualtat d'oportunitats al personal.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Impulsar a través de la formació una cultura d'igualtat de manera que la plantilla estigui sensibilitzada i implicada en aquest tema.
Àmbit en el qual s'emmarca	Formació interna i/o contínua
Descripció	Realitzar un pla de formacions específiques i contínues en caràcter obligatori per a les persones que conformen la comissió de l'assetjament per tal de comptar amb persones degudament formades, sensibilitzades i conscienciades envers l'assetjament per raó de gènere o orientació sexual, fet que comportarà un millor tractament dels casos d'assetjament que es produeixin a la nostra institució.
Persona i/o departament responsable	Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre d'accions formatives destinades a l'efecte de l'acció.. Nombre de persones assistents segregades per gènere.



FITXA 5.1. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Fitxa d'acció núm.	5.1.
Nom de l'acció	Redactar un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional tenint en compte la igualtat d'oportunitats.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Assolir un sistema equitatiu per tal de poder arribar a l'equilibri de la plantilla i la igualtat d'oportunitats en dones i homes en relació al desenvolupament professional.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Aconseguir que els càrrecs de responsabilitat siguin equitatius entre homes i dones.
Àmbit en el qual s'emmarca	Promoció i desenvolupament professional
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és la creació d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional tenint en compte la igualtat d'oportunitats per tal de poder esdevenir una institució on els càrrecs de responsabilitat siguin ocupats en la mateixa mesura per homes que per dones, per tant aquest protocol haurà de vetllar perquè els processos per la promoció no condicionin de forma implícita l'accés de dones o de homes als diferents llocs de treball i poder així dissenyar plans de carrera professional des de la igualtat d'oportunitats.
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. S'ha realitzat/elaborat el protocol. S'ha establert un equip redactor per tal de dur a terme el protocol



FITXA 6.1. RETRIBUCIÓ	
Fitxa d'acció núm.	6.1.
Nom de l'acció	Realització de revisions periòdiques dels salaris i complements comparant els dels homes i dones per poder identificar possibles diferències i aplicació de mesures correctores en cas de detecció de desequilibris.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Eliminar tota discriminació en la retribució salarial i la resta de condicions laborals, amb la finalitat d'arribar a l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Eradicar qualsevol tipus de diferència retributiva per gènere, ja sigui en els salaris o en els complements salarials.
Àmbit en el qual s'emmarca	Retribució
Descripció	Realitzar un diagnòstic dels complements salarials establerts. En quines àrees i categories professionals s'apliquen, així com les condicions laborals específiques de cada lloc de treball per evitar, en cas de ser així, dificultats en la conciliació/promoció. Incorporar la perspectiva de gènere en els llocs de treball que ho precisin. Realitzar una formació específica a les persones encarregades de les negociacions.
Persona i/o departament responsable	Junta de Personal de l'Ajuntament de Reus . Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Reus . Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre de revisions realitzades dels salaris i complements segregats per gènere i diagnòstic d'aquestes.. Nombre de reunions realitzades per tractar el tema i acords al respecte.. Nombre de mesures creades al respecte, si escau.. Dur a terme la revisió de les fitxes de treball amb visió de gènere per tal de localitzar, si es dona el cas, les diferències salarials existents.



FITXA 7.1. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
Fitxa d'acció núm.	7.1.
Nom de l'acció	Ampliació i flexibilització de permisos/excedències per a persones en tràmits d'adopció i/o acollida.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de gènere, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumpció d'obligacions familiars.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.
Àmbit en el qual s'emmarca	Temps de treball i corresponsabilitat
Descripció	Aquesta acció té com a finalitat donar suport a les persones que estan passant per un procés d'adopció per tal de facilitar aquest procés de canvis i de readaptació familiar a la nova situació mitjançant permisos/excedències mínimes de 2 mesos i màximes de 4 amb reserva del lloc de treball per tal de poder dur a terme aquest procés amb el recolzament de la nostra institució.
Persona i/o departament responsable	Departament de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">· Nombre de persones que sol·liciten aquesta mesura segons gènere· Satisfacció de les persones sol·licitants de dita mesura.



FITXA 7.2. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
Fitxa d'acció núm.	7.2
Nom de l'acció	Adequar la flexibilitat horària a les persones treballadores que ho necessitin amb càrregues familiars per tal de fomentar la coresponsabilitat.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de gènere, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumptió d'obligacions familiars.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Establir formes d'adaptació de la jornada laboral a les necessitats de la plantilla.
Àmbit en el qual s'emmarca	Temps de treball i coresponsabilitat
Descripció	La finalitat és facilitar a tot el personal de l'Ajuntament de Reus la possibilitat de comptar amb una jornada flexible amb l'objectiu de poder gaudir d'una conciliació òptima entre la vida laboral i personal.
Persona i/o departament responsable	Departament de polítiques de gènere de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre de persones que sol·liciten aquesta mesura segons gènere.. Satisfacció de les persones sol·licitants de dita mesura.

**FITXA 7.3. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT**

Fitxa d'acció núm.	7.3
Nom de l'acció	Procurar d'establir, en mesura del possible, franges horàries de formacions i reunions, promovent que no s'estableixin fora de l'horari laboral.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumpció d'obligacions familiars.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Establir formes d'adaptació de la jornada laboral a les necessitats de la plantilla.
Àmbit en el qual s'emmarca	Temps de treball i corresponsabilitat
Descripció	Promoure la realització de reunions, així com la formació, un horari d'inici i de finalització previ. Informant a tots els membres de l'horari amb la finalitat que les reunions siguin més efectives.
Persona i/o departament responsable	Personal encarregat de l'establiment d'horaris de reunions i formacions de l'Ajuntament de Reus .
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Comparació interanual del nombre de reunions i formacions establertes fora de l'horari laboral de l'any anterior i l'any d'aplicació de la normativa.. En fases següents de revisió i aplicació del Pla es proposa fer enquestes de satisfacció vers la aplicació de les mesures de delimitació de franges horàries establertes en la present fitxa.



FITXA 8.1. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
Fitxa d'acció núm.	8.1
Nom de l'acció	Que l'Ajuntament de Reus vetlli i corregeixi l'ús del llenguatge inclusiu i assessori en la comunicació, notificació o tasques administratives de la pròpia institució.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prendre mesures transversals concretes, que potenciïn la modificació de la cultura en matèria d'igualtat i promoure la revisió dels documents de comunicació i publicitat per tal d'eliminar qualsevol element sexista i establir normatives per a l'ús inclusiu del llenguatge i de la imatge, així com la formació per a la sensibilització del personal referent.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Promoure l'ús del llenguatge inclusiu des de tots els nivells de la institució.
Àmbit en el qual s'emmarca	Comunicació no sexista
Descripció	Recordatori de l'ús del SAL i les funcions que realitza en matèria de gènere en la revisió del llenguatge igualitari, així com els avantatges que implica la seva utilització mitjançant un anunci a la revista <i>De Dins</i> , de manera mensual.
Persona i/o departament responsable	Ajuntament de Reus
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre de documents modificats amb llenguatge neutre.. Nombre de consultes realitzades en llenguatge neutre.. Nombre de publicacions realitzades.



FITXA 8.2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
Fitxa d'acció núm.	8.2
Nom de l'acció	Que el departament de Comunicació vetlli i corregeixi l'ús de les imatges de caràcter sexista de la corporació i promoció equitativament imatges de dones i homes en els mitjans de comunicació municipals.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prendre mesures transversals concretes, que potenciïn la modificació de la cultura en matèria d'igualtat i promoure la revisió dels documents de comunicació i publicitat per tal d'eliminar qualsevol element sexista i establir normatives per a l'ús inclusiu del llenguatge i de la imatge, així com la formació per a la sensibilització del personal referent.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Promoure l'ús del llenguatge inclusiu des de tots els nivells de la institució.
Àmbit en el qual s'emmarca	Comunicació no sexista
Descripció	Revisar el material gràfic publicat a la pàgina web dins els paràmetres no sexistes. Supervisar les imatges i la iconografia futura de l'Ajuntament (revista <i>De Dins</i> , imatges de comunicats de premsa, presentacions gràfiques...) evitant l'ús sexista i androcèntric, seguint les recomanacions fetes pel Consell Audiovisual de Catalunya.
Persona i/o departament responsable	Departament de Comunicació i departament de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre de documents modificats amb imatges neutres.. Nombre de consultes realitzades en imatges neutres.. Nombre de publicacions realitzades.



FITXA 8.3. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
Fitxa d'acció núm.	8.3
Nom de l'acció	Difusió dels recursos existents com ara manuals de llenguatge no sexista per a la comunicació externa i interna, amb la finalitat d'utilitzar de forma correcta el llenguatge en l'àmbit de l'administració municipal.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Prendre mesures transversals concretes, que potenciïn la modificació de la cultura en matèria d'igualtat i promoure la revisió dels documents de comunicació i publicitat per tal d'eliminar qualsevol element sexista i establir normatives per a l'ús inclusiu del llenguatge i de la imatge, així com la formació per a la sensibilització del personal referent.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Fomentar la utilització d'un correcte ús del llenguatge no sexista des de tots els nivells de la institució.
Àmbit en el qual s'emmarca	Comunicació no sexista
Descripció	Recordar els diferents recursos a disposició de la plantilla de l'Ajuntament i realitzar una breu descripció d'un suggeriment en la utilització del llenguatge neutre mitjançant la Intranet i la revista <i>De Dins</i> , de manera mensual.
Persona i/o departament responsable	Departament de Comunicació i departament de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Reus.
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Nombre de publicacions realitzades.. Nombre de materials difós i canals de difusió.



FITXA 9.1. SALUT LABORAL	
Fitxa d'acció núm.	9.1.
Nom de l'acció	Elaborar els informes, estudis i documentació en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral, incloent la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.
Objectiu general en el qual s'emmarca	Incloure la perspectiva de gènere en les mesures de salut laboral.
Objectiu específic en el qual s'emmarca	Incloure la perspectiva de gènere en temes relacionats amb la salut laboral i la prevenció de riscos laborals.
Àmbit en el qual s'emmarca	Salut laboral
Descripció	Redacció de tota la documentació en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral des de l'enfocament de gènere.
Persona i/o departament responsable	Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus. Comitè de Seguretat i Salut
Indicadors de seguiment i impacte de l'acció	<ul style="list-style-type: none">. Realització d'estudis periòdics i avaluació de riscos i malalties professionals des de l'enfocament de gènere.. Nombre de dades incloses al Pla de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.



PERSONES DESTINATÀRIES

Les actuacions del Pla estan dirigides a totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Reus.

TEMPORALITZACIÓ

La temporalització de les accions es durà a terme en diferents moments de la vigència del present document. Podreu trobar la calendarització en els annexos.

DIFUSIÓ

Periòdicament s'informarà sobre l'estat de la implementació del Pla a tota la plantilla de l'Ajuntament a través dels mecanismes o dels nous mecanismes per aquest objectiu.

PRESSUPOST

El pressupost de les accions anirà a càrrec de l'àrea o departament responsable.

AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

L'avaluació s'entén com un procés encaminat a comprovar la viabilitat del Pla i la seva efectivitat (si els objectius pretesos s'han aconseguit a través de les accions o mesures executades).

L'article 46.1. de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes exposa que els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Després de l'avaluació es recomana el disseny d'un Pla de millora.

La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de l'avaluació i seguiment. Per a la realització del seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat ha de comptar amb el suport dels responsables polítics i amb la participació de les àrees, regidories i les persones responsables de l'execució de cada acció del Pla.



La metodologia de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat consistirà en:

1. El seguiment realitzat un cop per trimestre (valoració de les mesures realitzades).
2. Avaluació anual, integrant els resultats del seguiment al costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'igualtat.

El seguiment ha de permetre redefinir les mesures per tal d'aconseguir els objectius pactats. Una vegada finalitzada l'execució es realitzarà l'avaluació final, integrant en l'avaluació les noves accions que es puguin emprendre o proposar un Pla de millora.

Els objectius del seguiment són:

Comprovar els resultats obtinguts de l'execució del Pla a l'entitat: conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la relació entre objectius i resultats.

Analitzar el procés de desenvolupament del Pla: identificar els recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.

Conèixer el procés de desenvolupament del Pla en cadascuna de les àrees d'actuació, permetent un ajustament i adaptació constant.

Comprovar el grau d'execució de les actuacions indicant-nos la idoneïtat i utilitat d'aquestes.

Conèixer l'impacte produït en la situació d'igualtat entre els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Reus.

Això requereix un plantejament integral del sistema de seguiment i d'avaluació que:

- Reflecteixi el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzi l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.



- Possibiliti una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o departaments 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.
- Faciliti el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut en l'entorn laboral, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.



Bibliografia

- Generalitat de Catalunya (2006). Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Institut Català de les Dones
- Generalitat de Catalunya (2007). Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Institut Català de les Dones
- Ajuntament de Reus (2014). Pla Municipal de Polítiques de Gènere 2014-2018. Reus
- Fundació Surt (2018). Diagnosi municipal d'Igualtat de Gènere. Reus.
- Ajuntament de Reus (2019). Pla Municipal de Polítiques LGBTI+. Reus

Webgrafia

- Direcció General d'Igualtat en el Treball. 2008. Recull de termes Dones i treball. Catalunya. Direcció General d'Igualtat en el Treball
- http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/eines_metodologiques/igualtat_opportunitats/estudis/
- www.diccionari.cat
- http://dones.gencat.cat/ca/ambits/centre_documentacio/publicacions/eines/
- <https://www.reus.cat/ajuntament/organitzacio>

**Annexos**

FITXA PER CONCRETAR LES ACCIONS DEL PLA	
Fitxa d'acció núm.	
Nom de l'acció	
Objectius en el qual s'emmarca	
Àmbit en el qual s'emmarca	
Descripció	
Persona i/o departament responsable	
Indicadors de seguiment de l'acció	
Observacions	



FITXA DE SEGUIMENT	
Fitxa d'acció núm.	
Nom de l'acció	
Descripció	
Data d'inici	Data prevista de final de l'acció
Persones destinatàries	
Responsables de la implantació	
Resultats provisionals	
Aspectes a destacar	
Suggeriments de millora	

**CALENDARI D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT**

Fitxa	Acció	Any			
		2020	2021	2022	2023
Àmbit 1. cultura i gestió organitzativa					
1.1	Utilització del llenguatge inclusiu de les fitxes descriptives que formen el catàleg de tota la plantilla de l'Ajuntament de Reus.				
1.2	Difusió a tot el personal de l'existència del Pla d'igualtat Intern així com els objectius i accions que es duran a terme.				
1.3	Incentivar la plantilla per aconseguir el 40% de dones en la representació sindical.				
1.4	Realitzar informes d'impacte de gènere, indicadors amb perspectiva de gènere i pressupostos amb perspectiva de gènere de forma anual.				
1.5	Assessorar i motivar a les empreses que formen part del grup municipal, dels organismes autònoms de l'ens municipal i ens propi, que no s'han tingut en compte per a la diagnosi del Pla, a que elaborin el seu propi Pla d'igualtat.				
1.6	Proposar tenir una persona referent d'igualtat en cada departament que constitueix l'Ajuntament de Reus.				
Àmbit 3. accés a l'organització					
3.1	Promoure l'ús de CV cec en processos de selecció per tal d'evitar l'aplicació de rols i estereotips imposada socialment i que portem integrada degut als processos de socialització als que estem exposades i exposats.				
3.2	Promoure i/o fomentar la participació en els processos selectius tenint en consideració el gènere menys representat per la vacant.				



Àmbit 4. formació interna i/o contínua																			
4.1	Incloure en la formació obligatòria un mòdul sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.																		
4.2	Realitzar formacions específiques per a persones treballadores de l'Ajuntament en contacte directe en la ciutadania del municipi.																		
4.3	Realitzar formacions específiques per les persones o membres que poden formar part dels òrgans de selecció.																		
4.4	Formació específica al cos polític en matèria d'igualtat i incorporació de la perspectiva de gènere en les seves activitats.																		
4.5	Formació obligatòria en l'àmbit d'igualtat a tota la plantilla, en especial a les persones que conformen la Comissió d'Igualtat, el Comitè de Seguretat i Salut.																		
4.6	Establir un pla de formacions específiques i obligatòries per a la comissió de tractament de l'Assetjament.																		
Àmbit 5. promoció i desenvolupament professional																			
5.1	Redactar un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional tenint en compte la igualtat d'oportunitats.																		
Àmbit 6. Retribució																			
6.1	Realització de revisions periòdiques dels salaris i complements comparant els dels homes i dones per poder identificar possibles diferències i aplicació de mesures correctores en cas de detecció de desequilibris.																		



Àmbit 7 temps de treball i corresponsabilitat																				
7.1	Ampliació i flexibilització de permisos/excedències per a persones en tràmits d'adopció i/o acollida.																			
7.2	Adequar la flexibilitat horària a les persones treballadores que ho necessitin amb càrregues familiars per tal de fomentar la corresponsabilitat.																			
7.3	Procurar d'establir, en mesura del possible, franges horàries de formacions i reunions, promovent que no s'estableixin fora de l'horari laboral.																			
Àmbit 8 comunicació no sexista																				
8.1	Que l'Ajuntament de Reus vetlli i corregeixi l'ús del llenguatge i assessorï en la comunicació, notificació o tasques administratives de la pròpia institució.																			
8.2	Que el departament de Comunicació vetlli i corregeixi l'ús de les imatges de caràcter sexista de la corporació i promoció equitativament imatges de dones i homes en els mitjans de comunicació municipals.																			
8.3	Difusió dels recursos existents com ara manuals de llenguatge no sexista per a la comunicació externa i interna, amb la finalitat d'utilitzar de forma correcta el llenguatge en l'àmbit de l'administració municipal.																			
Àmbit 9 salut laboral																				
9.1	Redacció de la documentació tècnica: avaluació de riscos laborals, avaluació de riscos psicosocials, Pla de Prevenció i informes tècnics des de l'enfocament de gènere, tenint en compte les dades segregades per gènere.																			