

AJUNTAMENT DE VILADECANS



projecte

PLA D'IGUALTAT INTERN

AJUNTAMENT DE VILADECANS

Març 2013



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Igualtat
i Ciutadania



Cria
empresa
i desenvolupament

Índex	Pàgina
1.- PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL	3
2. INTRODUCCIÓ	4
3. PLANTEJAMENT METODOLOGIC	8
Fase 1. Diagnòstic	11
Fase 2. Seminari Productiu	12
Fase 3. Pla intern d'igualtat	13
4.- ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	13
5.- OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	14
6.- DESPLEGAMENT DEL PLA OPERATIU	15
Eix. 1. Reforçar i visibilitzar el compromís amb el principi d'igualtat	16
Eix. 2. Igualtat en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional	19
Eix. 3. Condicions de treball i mesures de conciliació igualitàries	23
Eix. 4. Desenvolupament d'una política de prevenció igualitària	25
Eix.5. Perspectiva de gènere en la comunicació interna	28
Eix. 6. Estendre el compromís intern per la igualtat a la política de compres i contractació	30
AGRAÏMENTS	32

PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Viladecans ha fet una aposta clara per garantir una societat de futur a on la igualtat d'oportunitats i l'equitat entre gèneres sigui possible.

Aquesta convicció per transformar la realitat social té el seu reflex en moltes de les accions, plans i projectes que s'han dut a terme en els darrers anys entre els quals podem destacar el Pla d'Igualtat de gènere de ciutat, la posada en marxa i consolidació del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el recolzament a la coeducació que es porta a terme als centres educatius de la Ciutat, el treball de prevenció de relacions abusives amb el jovent, els programes específics d'emprenedoria femenina, i un llarg etcètera que hem de continuar ampliant.

En aquest sentit, creiem que la responsabilitat social que tenim com a administració pública ha de revertir en com dones i homes desenvolupen la seva vida professional a la nostra organització. En aquest context és on s'emmarca el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Viladecans.

Actualment hem de consolidar tots els avenços aconseguits i integrar-los en la nostra cultura organitzativa. A més a més, hem de revisar i avaluar la nostra tasca per millorar i avançar. Per això, aquest document recull un seguit d'accions a desplegar fruit d'una diagnosi prèvia en clau de gènere de l'Ajuntament a nivell de gestió interna i d'un procés participatiu amb diferents representants municipals.

Finalment volem agrair el treball i l'esforç de totes aquelles persones que han participat en l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat Intern i que ens ajuden i ajudaran a portar a terme les accions per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en el sí de la nostra institució.

Joaquín Guerrero García
Tinent d'alcalde de Recursos Humans per delegació

Verónica Arasil García
Regidora de Joventut, Igualtat i Associacionisme

1.- INTRODUCCIÓ

Son moltes les raons que han impulsat, als darrers anys, a les administracions públiques a endegar un projecte de canvi i millora organitzativa mitjançant l'elaboració de Plans interns d'igualtat.

En primer lloc, caldria destacar la trajectòria històrica de molts ajuntaments i ens locals en el desenvolupament d'estratègies per fomentar la igualtat de dones i homes en els seus territoris i ciutats.

Des de fa molts anys, els ajuntaments han estat pioners en el desenvolupament de les polítiques locals per a la promoció d'una major igualtat i qualitat de vida de les dones fomentant accions per trencar amb les desigualtats estructurals que es donen en diferents àmbits de participació social, política, cultural i econòmica.

Per tant, cal donar un pas endavant, i el marc legislatiu actual apunta en aquesta direcció, per tal que els propis ajuntaments i administracions públiques comencin a fer una mirada interna a la seva gestió per tal de conèixer de primera mà com incorporen el principi d'igualtat de dones i homes en les practiques laborals de la corporació.

D'aquest primer diagnòstic s'hauran d'identificar aquells àmbits on la organització municipal és igualitària i aquells altres on es poden detectar desviacions que puguin ser corregides mitjançant les accions pertinents.

1.1. Marc legal vigent en matèria d'igualtat

Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la Igualtat efectiva entre dones i homes

Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones.

Així, per una banda reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe i, per l'altra, obliga per igual a totes les persones, físiques i jurídiques que es trobin en territori nacional, amb independència de quina sigui la seva nacionalitat, domicili o residència.

Té una vocació transversal i, per tant, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en **l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.**

També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova.

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat.

Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics i en la normativa de règim electoral.

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a **l'article 19**.

Títol I. Drets, deures i principis rectoris. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social.

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

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

D'acord amb **l'article 41** de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir **la incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora **la paritat** en la composició i règim electoral del Parlament (article 56)

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal».

Article 28: «Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient».

Finalment a la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, a l'**article 100**, a la **disposició vuitena escriu** :

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici de el que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos del mateix.

Així doncs, es desprèn que els Ajuntaments com administració local, tenen la obligatorietat d'elaborar un Pla d'igualtat intern que promogui la equitat real entre dones i homes.

L'elaboració d'aquests plans interns són també un element imprescindible per donar coherència a les seves estratègies i polítiques de foment de la igualtat de gènere a l'àmbit local.

És per tant important per a les administracions locals, donar un pas endavant i posicionar-se davant de la ciutadania com institució que aplica el principi d'igualtat de dones i homes a la seva gestió interna, procurant tant en relació a la plantilla de persones que hi treballen (tant personal polític com tècnic i administratiu) com en les seves relacions externes (relacions amb empreses concessionàries i adjudicatàries, comunicació, serveis a la ciutadania...) les millors condicions de treball i garantint que tothom, sigui dona sigui home, tingui les mateixes oportunitats de desenvolupar-se personal i professional en el sí de l'organització.

1.2.- Antecedents:

L'Ajuntament de Viladecans ja porta una trajectòria explícita i un compromís clar en matèria de gènere:

- Compta amb el Programa de Polítiques d'Igualtat de Gènere que des de fa anys impulsa accions de foment i sensibilització en matèria d'igualtat
- Actualment en vigor **el I Pla d'Igualtat de la ciutat (2009-2012)**, aprovat per Ple de Govern el 30 de juliol de 2009 i en el qual queda expressament recollit la necessitat de consolidar i impulsar les polítiques d'igualtat des d'un enfocament transversal.
- Elaboració, en el 2009, del Protocol de prevenció i actuació davant possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere donant resposta a la normativa vigent (Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, Llei contra la violència Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista)

Tots aquests elements són reflex de la voluntat de la corporació local per donar resposta a la normativa vigent i crear unes condicions socials basades en la igualtat. Podem dir també, que aquesta trajectòria i compromís per al foment de la igualtat real de dones i homes a la ciutat, té com a resultat la creació d'un clima o **context intern afavoridor per impulsar en aquests moments el disseny del Pla intern d'igualtat.**

Els **plans d'igualtat a les organitzacions**, són instruments eficaços per tal d'ordenar, posar en valor la trajectòria realitzada i avançar en el desenvolupament d'una gestió interna coherent amb el principi d'igualtat.

La trajectòria desenvolupada per l'Ajuntament de Viladecans en polítiques de gènere suposa una oportunitat per donar un pas endavant en el seu desenvolupament que pot concretar-se amb la realització del **seu Pla Intern d'Igualtat**, proporcionant eines i recursos per poder incorporar de manera transversal aquesta perspectiva de gènere en la seva organització i gestió interna.

Aquest Pla Intern d'Igualtat ha estat possible gràcies al suport tècnic i econòmic que presta la Diputació de Barcelona mitjançant la Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat dona – home als ajuntaments de la província de Barcelona. Cria SL. ha estat la consultora designada per la Diputació per realitzar aquest treball.

Aquest Pla d'Igualtat intern confluirà, sense dubte, en la millora de tota l'organització, de les persones que la conformen així com la de les persones que són beneficiàries directes d'aquestes polítiques locals, és a dir, la ciutadania.

Principis vertebradors del pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Viladecans:

- ✓ **Un pla d'igualtat consensuat entre el conjunt de persones referents de l'ajuntament mitjançant la creació d'espais de participació i debat.** La participació directa en el procés de diagnòstic facilita l'assumpció del Pla per part de totes les persones treballadores com un projecte propi i, per tant, facilita la implicació directa en el seu desenvolupament.
- ✓ **Un pla d'igualtat que defineixi clarament els interlocutors de referència,** de manera que resti garantida la coordinació i planificació del treball segons les necessitats i prioritats organitzatives. Des d'aquesta perspectiva la comissió d'igualtat tindrà un rol determinant durant tot el seu desplegament.
- ✓ **Un pla que fomenti la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere entre el conjunt de persones implicades en el procés.** Fomentant una actitud favorable per part dels equips responsables i de professionals cap a la igualtat de dones i homes.
- ✓ **Un pla d'igualtat singular i suficientment flexible** perquè ha d'adequar-se a les realitats i serveis específics de la corporació local i als contextos canviants als que estan subjectes les organitzacions. Des d'aquesta perspectiva la importància d'anar fixant un pla de treball de caràcter anual i un sistema de seguiment i avaluació continua permetrà la planificació dels recursos necessaris per tirar endavant les accions definides.

3.- PLANTEJAMENT METODOLOGIC:

Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'ajuntament de Viladecans, s'ha utilitzat metodologia que combina en les seves diferents fases, tècniques d'investigació qualitativa i quantitativa. La metodologia de treball utilitzada s'ha desenvolupat en **3 FASES:**

Fase 1: Elaboració d'una diagnosi de la situació de partida en clau de gènere de l'organització

- 1.1: Procés de diagnòstic quantitatiu
- 1.2: Aproximació qualitativa

Producte: Informe de conclusions del diagnòstic en base a l'anàlisi estratègic DAFO: identificació de les àrees d'intervenció respecte a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Fase 2: Seminari Productiu per al consens de les accions

2.1: Constitució formal de la comissió d'igualtat que vetllarà pel desplegament del pla

2.2 : Seminari de treball: Presentació conclusions de la diagnosi i operativa de treball

Producte: Accions consensuades

Fase 3: Procés d'elaboració i concreció de línies d'actuació – proposta de Pla d'acció per al desenvolupament d'una estratègia d'Igualtat d'Oportunitats en l'organització.

3.1 Disseny del Pla d'acció

3.3.1 Establiment de les línies estratègiques del Pla

3.3.2 Establiment de les accions i actuacions a desenvolupar

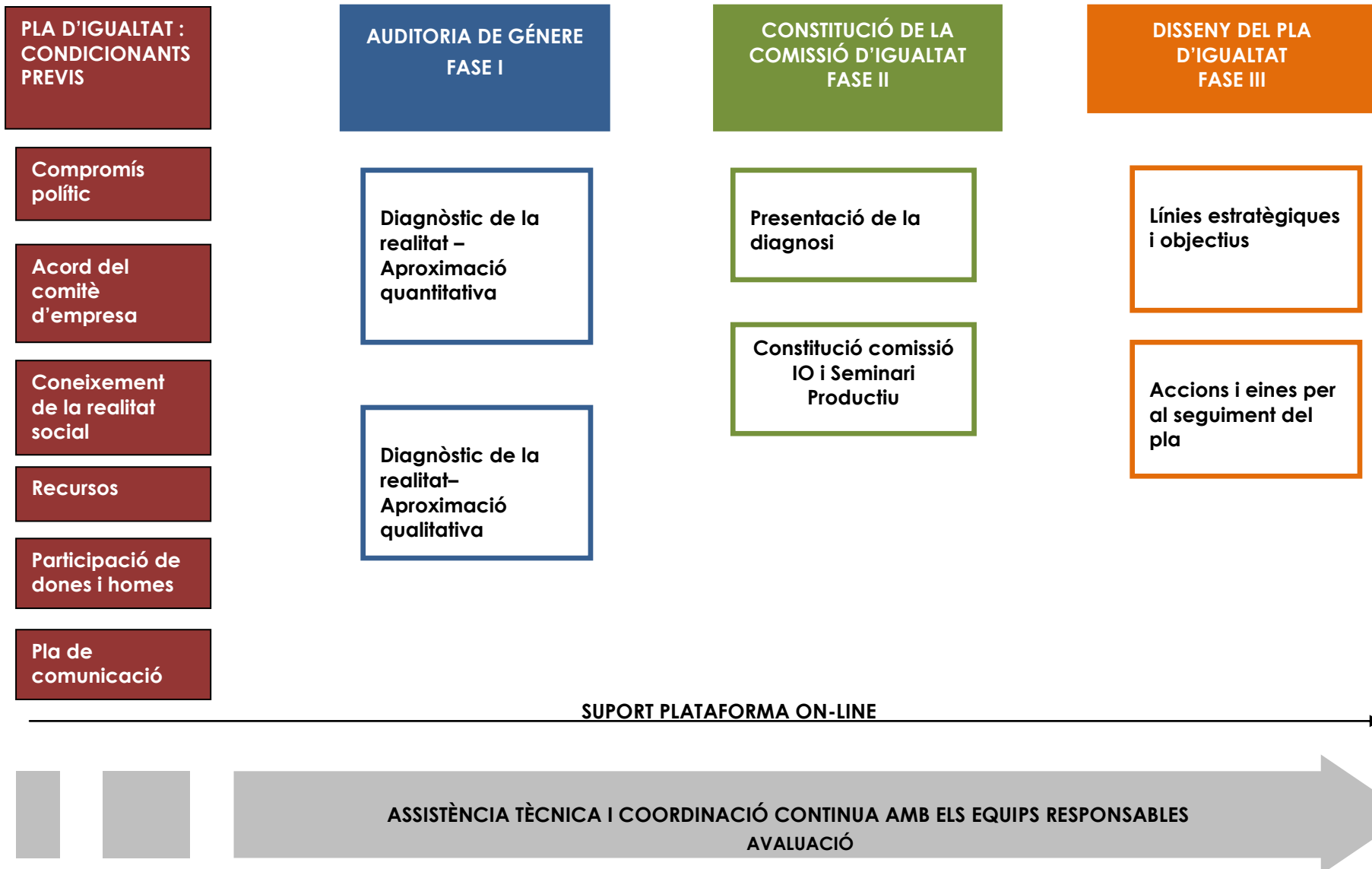
3.3.3 Elaboració del calendari i eina operativa de treball (accions, resultats, indicadors d'avaluació, responsables i coordinacions)

3.2 Presentació del Pla comissió igualtat

Producte: Pla d'igualtat entre dones i homes intern de l'Ajuntament

PLANTEJAMENT METODOLÒGIC: SINOPSI

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES – PROPOSTA METODOLÒGICA PER A L'ELABORACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



FASE I: ELABORACIÓ D'UNA DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA EN CLAU DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT

El diagnòstic és el punt de partida i el marc de referència per a la corporació municipal per definir el desenvolupament d'actuacions integrades per al foment d'una organització sensible a la igualtat de gènere. La primera fase d'aquest procés, ha estat una eina de gran valor per identificar amb criteris objectius problemàtiques i apuntar futures línies d'actuació en igualtat de gènere que estan recollides finalment en el pla operatiu de treball o Pla d'igualtat.

El diagnòstic realitzat¹ és un document que es va presentar a finals del mes de novembre de 2012 i que compta amb un anàlisi detallat de cada àmbit analitzat des d'una doble vessant:

1.1 Aproximació quantitativa de la situació de l'Ajuntament de Viladecans respecte a la política d'igualtat de gènere:

Basat en un procés sistemàtic de recollida i anàlisi d'indicadors quantitativs i de fonts secundàries relatives als àmbits d'interès (cultura i trajectòria en desenvolupament de polítiques d'igualtat, distribució de la plantilla, formació i promoció professional, condicions de treball, política de prevenció de riscos laborals, comunicació i relació amb empreses externes).

1.2 Aproximació qualitativa de la situació de l'Ajuntament respecte la Igualtat de gènere:

Procés d'anàlisi i coneixement de la realitat de l'organització mitjançant la creació d'espais de participació: entrevistes en profunditat, grups de discussió i qüestionari adreçat a persones de diferents perfils, àrees i categories professionals de la corporació municipal.

A efectes de no repetir informacions i dades treballats a la fase de diagnòstic, en el present document presentem a títol de resum els elements més significatius que justifiquen les accions proposades al pla operatiu de treball. Per una informació més detallada, el document diagnòstic es va lliurar al mes de desembre a les persones referents de recursos humans i polítiques d'igualtat de gènere.

¹ Font: elaboració del Pla d'igualtat intern de l'ajuntament de Viladecans. Fase 1: Document diagnòstic

FASE II: SEMINARI PRODUCTIU AMB LA COMISSIÓ D'IGUALTAT I ALTRES PERSONES REFERENTS DEL PROCÉS

Un cop realitzat el diagnòstic, es va convocar a la comissió d'igualtat i altres persones referents dels diferents àmbits temàtics analitzats a la participació activa en un seminari de treball per tal de debatre i consensuar les accions a incorporar al Pla d'igualtat de gènere.

A partir d'unes fitxes de treball ordenades per Eixos, i línies d'actuació, amb una bateria de possibles accions es va poder treballar de manera individual abans de la celebració del seminari i posteriorment es van posar en comú les propostes i comentaris aportats pel conjunt de persones participants.

Aquest seminari es va realitzar el passat dia 5 de març i va comptar amb la participació de:

- Dolors Tamayo Calvente, representant del sindicat CSIF
- Miguel Sánchez Huerta, representant del sindicat CSIF
- Rafael Pérez Chocán, representant sindical CCOO
- Melchor Clemente Muñoz, representant sindical de UGT
- José Antonio García Ramos, representant sindical de UGT
- Victoria Corbacho Arana, representant sindical de UGT
- M^a Carmen Corrales Baz, secretaria de la comissió de Igualtat
- Cristina Muriel Esteban, Cap de la unitat de compres i contractació
- Ricardo Muñoz Merino, Cap del departament de RRHH i organització
- Elena Cazorla Marcos, Cap del departament d'Igualtat i Ciutadania
- Alfred Matamala Xicota, Tècnic d'igualtat de la Diputació de Barcelona
- Cecilia Martínez Monzón, Tècnica de Polítiques de Igualtat
- M^a Ángela Fernández Robles, Tècnica de la unitat de Organització

Fruit de tot el procés de diagnòstic i el treball realitzat en el marc del seminari, presentem a continuació el **Pla Operatiu de Treball del Pla d'igualtat intern de l'ajuntament de Viladecans**.

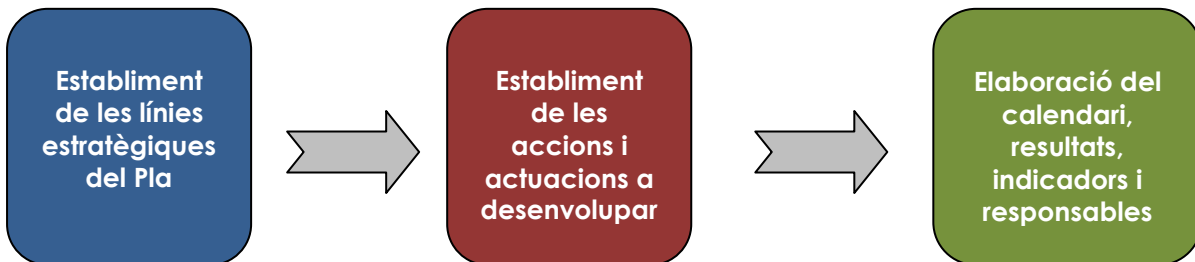
Aquest pla està estructurat en diferents eixos i línies d'actuació que es despleguen en diferents accions a realitzar durant els propers 4 anys.

L'objectiu del pla operatiu es que sigui una eina pràctica per ajudar a la organització a incorporar de manera gradual la perspectiva de gènere en la seva gestió interna i en relació a l'accés, la formació, promoció i condicions de treball del conjunt de la plantilla. Així com també en la dimensió externa (política de contractació de proveïdors, comunicació, etc.).

4. ESTRUCTURA QUE INCORPORA EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

- Definició de línies estratègiques d'actuació
- Definició d'objectius per a les diferents línies
- Definició d'accions específiques per a la consecució dels objectius
- Pla operatiu: eina operativa de seguiment del desenvolupament del procés d'implantació del Pla d'IO: responsables, recursos, terminis, resultats,indicators

Fitxes pla operatiu de treball:



5.- OBJECTIUS

Objectiu General

Contribuir a consolidar una organització de treball igualitària mitjançant el desenvolupament de mesures orientades a reforçar l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional així com les condicions de treball en igualtat de condicions per a totes les persones que conformen la organització.

Objectius específics

- Fer visible i reforçar el compromís polític i tècnic envers el principi d'igualtat de gènere en els actes i documents institucionals així com desenvolupant accions orientades a consolidar una cultura organitzativa sensible a la igualtat de gènere.
- Reforçar el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional incorporant la perspectiva de gènere als procediments interns de recursos humans
- Revisar les actuals condicions i mesures de conciliació existents a la corporació per a garantir la igualtat en el seu accés
- Desenvolupar una política de salut laboral que contempli els mecanismes i procediments necessaris per gaudir d'un entorn de treball en igualtat de condicions.
- Consolidar les practiques comunicatives igualitàries que desenvolupa l'ajuntament posant a disposició de la plantilla eines i espais de participació per sensibilitzar en matèria de comunicació no sexista
- Introduir els requeriments normatius vigents en matèria d'igualtat a la política de compres i relació amb empreses proveïdores

PLA INTERN D'IGUALTAT

**PLA OPERATIU
2013-2016**

EIX. 1.- REFORÇAR I VISIBILITZAR EL COMPROMÍS AMB EL PRINCIPÍ D'IGUALTAT

Un dels eixos claus a indagar en una primera aproximació a la realitat de l'ajuntament des d'una perspectiva de gènere ha estat el conèixer quina ha estat la política d'igualtat d'oportunitats fins el moment.

La política d'igualtat d'oportunitats és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que la organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació de que una bona trajectòria de la organització en el desplegament de polítiques de gènere la situa en unes condicions de partida per dissenyar i implementar un pla d'igualtat de caràcter intern, en tant que compta ja amb certa experiència i sensibilització envers aquest principi. La implicació del cos polític i tècnic del conjunt de l'ajuntament és un condicionant previ per poder dissenyar un pla d'igualtat amb garanties de que es porti a terme. En tant que aquest compromís s'ha de transmetre al conjunt de personal i reflectir-se en les polítiques internes de personal impregnant la cultura organitzativa.

Per tant, en respecte aquest àmbit s'ha analitzat la trajectòria de l'organització en relació a la igualtat, a través de l'anàlisi i coneixement de les actuacions desenvolupades. Així com l'anàlisi i comprensió de la incorporació d'aquest principi en la filosofia i cultura d'empresa. Hem indagat sobre els principis i compromisos polítics que té la pròpia institució, quina ha estat la seva evolució envers les polítiques d'igualtat municipals, si compta amb una estructura/departament d'igualtat amb recursos tant humans com econòmics estables, entre d'altres qüestions.

De les conclusions obtingudes, cal destacar un bon posicionament en relació a les accions realitzades en matèria d'igualtat i disposició de recursos i mecanismes com la comissió d'igualtat ja creada i que caldria reactivar per tirar endavant les accions proposades en el pla intern.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Existència de Regidoria de la Dona - Compromís polític impulsat per la regidoria de la dona per fer el pla intern d'igualtat. - Accions i treball transversal del Programa de la Dona amb altres serveis municipals - Circuit - protocol d'atenció a víctimes de violència de gènere - Accions de foment de la igualtat: Can Calderon: segell empreses en igualtat 	<ul style="list-style-type: none"> - Reactivació comissió d'igualtat conformada per representants ajuntament i representants sindicals - Formació i sensibilització en matèria d'igualtat a nivell polític, comandaments i plantilla en general - Dotació pressupostària per a garantir el desplegament del pla intern - Aprovació per Ple municipal

EIX 1 REFORÇAR I VISIBILITZAR EL COMPROMÍS AMB EL PRINCIPÍ D'IGUALTAT	
OBJECTIU ESPECÍFIC: Fer visible i reforçar el compromís polític i tècnic envers el principi d'igualtat de gènere en els actes i documents institucionals així com desenvolupant accions orientades a consolidar una cultura organitzativa sensible a la igualtat de gènere.	
ACTUACIÓ 1.1.: Elements de planificació i dotació de recursos per implementar el pla intern	

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
1.1.1. Pla de treball de la Comissió de Igualtat					
Reactivació Comissió Igualtat: Protocol funcionament	▶				Protocol treball
Pla de treball anual, seguiment i avaluació	▶	■	■	■	Plans treball anual
1.1.2. Anàlisi i projecció dels recursos					
Disposició de recursos organitzatius interns/externs	▶	■	■	■	Identificació recursos organitzatius, Línies de finançament extern/ propi
Projecció econòmica del desplegament del pla intern		▶	■	■	

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Pla de treball de la comissió, protocol funcionament	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
projecció i previsió recursos propis/externs necessaris	COORDINACIÓ	Comissió IO
Nº persones que conformen la Comissió d'igualtat per sexe	AREES IMPLICADES	Recursos Humans Igualtat
nº de reunions de la comissió		
Pla de seguiment i avaluació: nº Informes parcials/finals elaborats		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

EIX 1

CONSOLIDACIÓ D'UNA CULTURA DE TREBALL SENSIBLE AL PRINCIPI D'IGUALTAT

OBJECTIU ESPECÍFIC: Fer visible i reforçar el compromís polític i tècnic envers el principi d'igualtat de gènere en els actes i documents institucionals així com desenvolupant accions orientades a consolidar una cultura organitzativa sensible a la igualtat de gènere.

ACTUACIÓ 1.2. -: Accions per formalitzar el compromís envers la igualtat en els documents institucionals i cultura organitzativa

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
1.2.1.Explicitació del compromís per la igualtat en els documents i gestió interna					
Informació i comunicació a l'equip de govern sobre el Pla Intern d'igualtat i aprovació pel ple	▶				Aprovació i compromís polític
Inclusió del Pla Intern d'igualtat a la intranet municipal/altres sistemes per a col·lectius sense accés ordinador	▶	■	■	■	Ubicació Document Intranet
Difusió i Comunicació al conjunt de la plantilla del Pla Intern d'Igualtat	▶	■	■	■	Accions de difusió : correu electrònic, notícies, butlletí,
Seguiment i comunicació sobre el desplegament del pla d'acció a la plantilla		▶	■	■	Informes seguiment
Estadístiques desagregades per sexe en tots els serveis i àrees municipals		▶	■	■	Procediment intern per garantir estadístiques desagregades
Sensibilització sobre igualtat al conjunt de la plantilla: conceptes i legislació actual	▶	■	■	■	Accions de formació al conjunt de personal de la corporació
Incorporació perspectiva gènere als convenis col·lectius (revisió llenguatge, inclusió pla igualtat...)	▶	■	■	■	
Inclusió referència Pla Igualtat documents de comunicació personal (manual acollida, altres..)	▶	■	■	■	

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Aprovació del Pla per Ple Municipal/Junta de Govern	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
Nombre de comunicacions emeses al conjunt de la plantilla difusió Pla Igualtat	COORDINACIÓ	Comissió IO; Recursos Humans (Formació), Informàtica , Comunicació
Nombre de comunicacions emeses al conjunt de la plantilla d'evolució del pla intern (seguiment accions)		
Nombre d'accions, tipologies i persones participants en formació i sensibilització Igualtat		
Documents institucionals que incorporen referència Pla Igualtat	AREES IMPLICADES	RRHH Totes les àrees
Aplicatius informàtics revisats amb variable sexe		

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

EIX 2.- IGUALTAT EN L' ACCÉS A L'OCUPACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

A les administracions públiques, que es regeixen pels principis d'igualtat en l'accés a l'ocupació i la transparència en els processos de selecció – accés universal- podem constatar una presència significativa d'ocupació femenina. Malgrat aquesta elevada participació, sovint es concentra en determinats sectors d'activitat (segregació horitzontal) i categoria professional (segregació vertical).

En el procés de diagnosi interna de l'ajuntament de Viladecans s'ha fet un anàlisi detallat de la presència i representació de les dones als diferents nivells /categories funcionals i àrees dels ajuntaments. D'aquests anàlisi es poden derivar conclusions rellevants respecte a l'existència de segregació horitzontal, es a dir, les dones i homes es concentren en àrees funcionals tradicionalment considerades masculines o femenines per una assignació social de rols de gènere. Així com també hem comprovat l'existència de segregació vertical, des de la perspectiva que encara haver-hi dones ocupant alts càrrecs de direcció, és més nombrosos els homes que ocupen càrrecs de comandament intermedi, no arriben les dones a la paritat.

Per tant, comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitat en els processos de selecció de personal, en la promoció i en la participació en formació ha estat un àmbit d'anàlisi. S'ha fet un anàlisi dels procediments que disposa l'ajuntament de Viladecans per garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació, com està distribuïda la plantilla segons categories i àrees funcionals, així com quina és la política de desenvolupament professional del conjunt de persones que hi treballen.

És per tant fonamental disposar d'elements correctors que puguin anar de manera progressiva treballant per canviar aquesta realitat fent la distribució funcional més diversa i equilibrada entre ambos sexes

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> -Paritat en la presència de dones i homes -Dones en càrrecs de decisió -Formació més elevada en el cas de les Dones. - Valoració del mèrit i les capacitats tècniques en els processos de selecció - Participació elevada de dones en accions de formació -Promoció professional en igualtat de condicions 	<ul style="list-style-type: none"> -Segregació horitzontal -Col·lectius com brigades i dones policies que requereixen especial atenció per evitar situacions que puguin ser percebudes com a discriminació indirecta. -Tribunals de selecció garantint la paritat en la seva composició -No existeix paritat en comandaments intermedis. -Revisió criteris promoció professional sense criteris d'antiguitat en els casos de llocs de treball masculinitzats i/o feminitzats per trencar segregació horitzontal - Formació i sensibilització en Igualtat

EIX 2

IGUALTAT EN L' ACCÉS A L'OCUPACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general:

Reforçar el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i desenvolupament incorporant la perspectiva de gènere als procediments interns de recursos humans

ACTUACIÓ 2.1. Revisió i millora dels procediments interns

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
2.1.1. Procediments i protocols interns					
Procediment intern de selecció la necessitat de tendir a la Paritat en els tribunals de selecció (suggeriment Escola Adm. publica)	▶	■	■	■	Menció específica en bases de selecció i procediment definit
2.1.2. Accés a l'ocupació					
Incorporació temes transversals sobre igualtat (normativa bàsica, conceptes..) als temaris d'accés a l'ocupació		▶	■	■	Temes normatius i conceptuals incorporats
Revisió temaris específics de llocs de treball (ex. Policia, SSocials – protocol i circuit violència gènere..) per incorporar quan sigui convenient temes i recursos específics existents a la ciutat		▶	■	■	Temes específics sobre igualtat i recursos a la ciutat per a l'accés a determinats llocs de treball
Anàlisi normatiu i de bones practiques per valorar la incorporació d'accions positives en llocs de treball on homes/dones estiguin sota representats		▶	■	■	Anàlisi i recopilació BBPP altres adm.

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Existència protocol per garantir la paritat als tribunals de selecció	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
Nombre tribunals de selecció paritaris en proves selecció/consolidació		
Temes d'igualtat en proves d'accés a l'ocupació	COORDINACIÓ	Comissió IO Recursos Humans - Selecció
Recopilació BBPP i valoració sobre pertinència d'incorporar accions positives	AREES IMPLICADES	Totes

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

EIX 2

IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general:

Reforçar el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i desenvolupament incorporant la perspectiva de gènere als procediments interns de recursos humans

ACTUACIÓ 2.2.-: Política de formació i promoció amb perspectiva de gènere

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
Formació Professional					
Incorporació al pla de formació continua anual la capacitat i sensibilització en matèria de igualtat del conjunt de la plantilla	▶	■	■	■	Incorporació al Pla de formació anual la formació en igualtat
Promoció i desenvolupament carrera professional					
Revisió criteris promoció professional per atenuar possibles biaixos de gènere (atenció a disponibilitat, antiguitat, mèrits...) en aquells llocs de treball amb forta concentració d'un u altre sexe i proposar mesures correctores quan sigui convenient (formació específica, per ex.)		▶	■	■	Criteris promoció amb perspectiva de gènere

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre d'accions formatives/sensibilització Realitzades	RESPONSABLE	REGIDORA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
Nombre de participants per departament	COORDINACIÓ	Comissió IO
Revisió criteris per a la promoció professional per a garantir que siguin més neutres	AREES IMPLICADES	RRHH - Servei Formació i Comissió de Formació

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

EIX 3.-

CONDICIONS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ IGUALITÀRIES

L'administració pública, parteix d'una posició d'avantatge en quan jornades laboral i mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. No obstant, també cal un anàlisi en profunditat per veure qui les demana i si aquesta realitat pot repercutir posteriorment en la projecció professional de les persones.

D'altre banda, existeix la consciència social que tota aquella persona que hi treballa a l'administració pública és funcionari i gaudeix d'un contracte indefinit. La realitat ens mostra que també a la funció pública coexisteixen diferents formes contractuals que no sempre donen estabilitat laboral a les persones. Aquest element també s'ha d'analitzar des d'una perspectiva de gènere quan realitzem una diagnosi per dissenyar un futur pla d'igualtat, en tant que ens pot aportar informació vàlida per poder plantejar canvis organitzatius.

Amb l'anàlisi d'aquest àmbit s'ha pretès analitzar des d'una perspectiva de gènere les condicions de treball existents en quan jornades, tipologia de contractació així com la disposició de mesures orientades a afavorir la conciliació a l'ajuntament de Viladecans.

Es tracta de comprovar que les mesures que aplica la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors es compleixen en totes les categories.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Molt bona valoració de les condicions i mesures de conciliació existents - També bona valoració de la predisposició de l'ajuntament a buscar solucions relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral. -Atenció a situacions especials de dones que pateixen violència de gènere -Retribucions associades a nivells formatius i altres complements recollits via conveni. - No s'aprecien diferències de base en la retribució i sí via complements associada a la disponibilitat 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de la perspectiva de gènere en relació a les modificacions futures de la RLT que es vagin fent per tal de garantir igual reconeixement social i econòmic Revisió criteris d'aprovació mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar Analitzar el impacte del gaudi de mesures de conciliació per àrees i serveis municipals

EIX 3
CONDICIONS DE TREBALL I CONCILIACIÓ IGUALITÀRIES

Objectiu general:

Revisar les actuals mesures de conciliació existents a la corporació per a garantir la igualtat en el seu accés i gaudi

ACTUACIÓ 3.1. : Revisió de les mesures actuals per afavorir la vida laboral, personal i familiar

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
Definició de criteris de prioritat per a la concessió de permisos per atendre persones a càrrec en aquells casos en que pugui donar-se molta demanda alhora	▶	■	■	■	Incorporació al conveni col·lectiu Anàlisis dades de persones/depart./ serveis que utilitzen les diferents mesures
Anàlisi del impacte del gaudi de mesures de conciliació per àrees funcionals i mesures de millora		▶	■	■	

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Actualització mesures i criteris de conciliació al conveni col·lectiu	RESPONSABLE	Regidora RRHH/IO Recursos Humans
Anàlisi desagregat de la utilització mesures existents mitjançant els registres de sol·licitud i aprovació // Noves propostes de conciliació	COORDINACIÓ	Comissió IO, RRHH

EIX 4.

DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓ IGUALITÀRIA

Les polítiques de salut laboral i prevenció de riscos laborals continuen essent construïdes en base un model suposadament neutre encara que el seu referent implícit és habitualment el treballador masculí. La dimensió de gènere no s'ha tingut generalment en compte en el disseny d'aquestes polítiques. Malgrat aquesta realitat, les dades mostren que existeixen diferències de gènere en les condicions de treball i que aquestes tenen una gran repercussió sobre les desigualtats en salut dels homes i les dones.²

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". La Llei preveu que tota empresa ha de tenir algun recurs com a mesura de prevenció d'aquesta conducta. L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si existeixen mecanismes apropiats per a detectar aquests casos, preveure i actuar en conseqüència.

En relació amb aquest àmbit a l'ajuntament de Viladecans hem observat que des de l'any 2010 compta amb un protocol aprovat per tal de prevenir i actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Malgrat disposar d'aquest protocol, s'ha de fer major difusió entre el conjunt de la plantilla així com incorporar altres accions de millora.

D'altra banda, s'ha vist que alguns col·lectius on les dones es troben menys presents alguns estris o vestuari de treball no s'adapta a les seves especificitats de gènere.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<ul style="list-style-type: none"> - Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i /o per raó de gènere - Política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere en relació a les revisions mèdiques 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptació dels llocs de treball amb perspectiva de gènere: vestuari i eines de treball Revisió i actualització Protocol Prevenció i actuació contra l'assetjament sexual Inclusió dones en la comissió de seguiment del protocol Difusió del protocol i Inclusió al Pla d'acollida. Formació al comitè de seguiment de salut laboral i sensibilització al conjunt de personal per a la prevenció

² El gènere en relació amb la seguretat i la salut en el treball. Monogràfic n.2 A la feina Cap Risc. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

EIX 4 DESENVOLUPAMENT D'UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓ IGUALITÀRIA

Objectiu general :

Desenvolupar una política de salut laboral que contempli els mecanismes i procediments necessaris per gaudir d'un entorn de treball en igualtat de condicions.

ACTUACIÓ 4.1. : Elaboració i aplicació de mecanismes i protocols per a garantir la inclusió de la perspectiva de gènere al servei de prevenció

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
4.1.1. Prevenció, detecció i intervenció davant situacions d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe					
Difusió del protocol de prevenció i actuació sobre l'assetjament sexual i/o per raó de gènere	▶	■	■	■	Accions de difusió, formació i seguiment del protocol
Incorporar la paritat en la figura de l'agent de mediació (home/dona)	▶	■	■	■	
Formació específica en la matèria persones referents protocol	▶	■			
Avaluació continua del funcionament del protocol		▶	■	■	
4.1.2. Planificació del servei de prevenció des d'una perspectiva de gènere					
Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa en perspectiva de gènere i salut laboral: indicadors d'avaluació riscos laborals atenent perspectiva de gènere		▶	■	■	1 Acció formativa específica en salut laboral i gènere
Disposició eines de treball i elements de prevenció (estris, vestuari...) atenent a les necessitats específiques de dones/homes		▶	■	■	Eines i vestuari de treball adaptats a necessitats específiques dones/homes

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre persones segon sexe que tenen el rol d'agent de mediació	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
Accions de difusió del protocol	COORDINACIÓ	Comissió IO Servei Formació Servei prevenció
Accions formatives adreçades a les persones que formen part de la comissió de treball del protocol	Altres àrees	Totes
Nº accions formatives i participants Prevenció de riscos laborals i gènere		

EIX 5.- PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA COMUNICACIÓ INTERNA

El llenguatge no és un sistema de comunicació neutre ja que inclou implícitament valors de grup que l'han creat. El llenguatge determina la nostra manera de mirar el món i en conseqüència, la manera a través del qual construïm i reproduïm els estereotips que inclou.

Amb l'anàlisi d'aquesta dimensió s'ha volgut analitzar la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral, en els documents institucionals i procediments.

D'altre banda, s'ha analitzat el grau de sensibilitat i d'incorporació d'aquest aspecte entre les persones treballadores i si l'ajuntament comunica el seu compromís amb les polítiques d'igualtat mitjançant els continguts elaborats i publicats en diferents documents.

S'ha vist que en general que hi ha una utilització d'un llenguatge inclusiu per part de l'ajuntament. Els documents i revistes entre altres documents revisats (web, procediments recursos humans, etc.) son força sensibles a la comunicació no sexista.

Tanmateix, s'han d'actualitzar i reforçar aquest aspecte mitjançant accions comunicatives sobre l'evolució del pla intern d'igualtat, eines de suport i participació així com formació específica.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>En general utilització d'un llenguatge inclusiu en els procediments interns, i conveni col·lectiu.</p> <p>Manual de llenguatge no sexista des de 2006</p> <p>Sensibilitat equip professionals departament de comunicació</p> <p>Col·laboració estreta amb les àrees i serveis municipals</p>	<p>Revisió i difusió del manual entre les àrees i serveis municipals.</p> <p>Formació en com fer un ús d'aquest llenguatge.</p> <p>Inclusió als documents institucionals: pla de comunicació, pla d'acollida aquesta voluntat d'utilitzar un llenguatge no sexista, fent-lo extensiu al conjunt de personal de la corporació.</p>

EIX 5: PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA COMUNICACIÓ INTERNA

Objectiu general:

Consolidar les practiques comunicatives igualitàries que desenvolupa l'ajuntament posant a disposició de la plantilla eines i espais de participació per sensibilitzar en matèria d'igualtat

ACTUACIÓ 5.1. : Desenvolupament d'accions de comunicació internes sobre l'evolució del pla d'igualtat i eines practiques per a la seva incorporació

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
5.1.1. Accions de comunicació interna					
Actualització manual amb recomanacions i pautes per la utilització d'un llenguatge neutre en la comunicació escrita, oral i en la projecció de la imatge institucional al conjunt de la plantilla de personal fent especial incidència en alguns col·lectius	▶	■	■		Distribució Manual Formació a personal en la utilització d'un llenguatge no sexista Notícies i comunicacions accions i resultats del pla
Formació equips i personal administratiu en l' utilització d'un llenguatge no sexista en les seves comunicacions, documents i notícies publicades a la web	■	■	■	■	
Incloure comunicacions i evolució relativa al pla Intern d'igualtat (notícies, documentació...) adreçades al conjunt de la plantilla: mails, intranet		▶	■	■	
Canals participació directa del personal permanentment obert. Creació espai INTRANET debat/opinió per participació		▶	■	■	Espai creat i en actiu
Creació adreça correu per fer arribar a la Comissió IO queixes, opinions, .. De manera anònima		▶	■	■	Adreça electrònica per rebre suggeriments –

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Distribució manual actualitzat ús llenguatge no sexista (escrit, imatge..)	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT
Nº Notícies, evolució Pla IO	COORDINACIÓ	Comissió IO/COMUNICACIÓ
Nombre participants i intervencions rebudes en fòrum debat/bústia electrònica	ALTRES ÀREES	Totes les àrees

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

EIX 6:

ESTENDRE EL COMPROMÍS INTERN PER LA IGUALTAT A LA POLÍTICA DE COMPRES I CONTRACTACIÓ

Respecte aquest àmbit d'anàlisi s'han recollit les accions i mesures que des de l'ajuntament de Viladecans es realitzen per sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere a les empreses proveïdores de serveis i a la política interna de contractació. L'objectiu és conèixer de quina manera fa extensiu el compromís en matèria d'igualtat vers les seves actuacions externes.

S'han recollit informació i opinió tant en relació a les polítiques, projectes i serveis que gestiona, atenent al principi d'igualtat amb les persones beneficiàries finals, com també en relació a les empreses amb les quals col·labora (principalment empreses proveïdores),

Com a conclusions d'aquest anàlisi hem observat que a les bases de la contractació pública a l'apartat de clàusules socials, en primer lloc s'apunta a les mesures de foment de la igualtat de dones i homes com element de valor de les empreses que licitin en els concursos públics, a més d'especificar que les empreses hauran d'aportar la documentació pertinent relativa al compliment de la normativa vigent.

D'altre banda, també veiem el compromís institucional per fomentar la igualtat de dones i homes reflectit en les bases de subvencions que atorga l'ajuntament. De la revisió de les bases relatives a la concessió de subvencions a empreses i entitats, associacions empresarials de la ciutat amb data de l'any 2000, podem concloure que té molt present aquesta perspectiva.

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Clàusules específiques als plecs de contractació que recullen valoració de mesures de foment de la igualtat de dones i homes.</p> <p>Sensibilitat en aquest tema, i accions de difusió i informació amb empreses col·laboradores.</p>	<p>Informació a les empreses que col·laboren amb l'ajuntament un cop s'aprovi el Pla intern</p> <p>Revisió dels aspectes legislatius i altres requeriments a demanar a les empreses que presten serveis a l'ajuntament en coherència amb el pla d'igualtat i el compromís per aquest principi.</p>

EIX 6: ESTENDRE EL COMPROMÍS INTERN PER LA IGUALTAT A LA POLÍTICA DE COMPRES I CONTRACTACIÓ

Objectiu general:

Actualitzar els requeriments normatius vigents i altres mesures de valoració en matèria d'igualtat a la política de compres i relació amb empreses proveïdores

ACTUACIÓ 6.1.: Mesures RSE en la relació amb empreses proveïdores

Accions - calendari	2013	2014	2015	2016	RESULTATS
6.1. Mesures RSE en la relació amb empreses proveïdores					
Fer extensiu a les empreses proveïdores el compromís amb la igualtat que assumeix l'ajuntament a través del pla intern	▶	■	■	■	Incorporació plecs contractacions
Revisió dels Procediments o clàusules administratives dels concursos per tal d'afegir als plecs la menció a l'obligació del compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat		▶	■	■	Revisió plecs i incorporació clàusules relatives normativa igualtat: Plans d'igualtat, protocol prevenció assetjament..
Valoració accions d'igualtat en les empreses que es presentin concursos		▶	■	■	
Ampliació dels supòsits de prohibició per a contractar, incloent la prohibició per a contractar empreses amb pràctiques discriminatòries entre dones i homes.	▶	■	■	■	Clàusula general: "Quedaran excloses del procediment de contractació les persones i empreses que incorrin en prohibició de contractar per delictes, sanció ferma per infracció greu en matèria d'igualtat d'oportunitats o d'igualtat de dones i homes".

INDICADORS	ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
Nombre d'accions de Comunicació externa compromís per la igualtat a empreses proveïdores	RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH REGIDORIA IGUALTAT CONTRACTACIÓ I COMPRES
Nº concursos o premis que incorporen clàusules de compliment normativa igualtat i altres requeriments normatius derivats de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes	COORDINACIÓ	Comissió IO
	AREES IMPLICADES	Totes les àrees que treballen amb proveïdores externs

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

AGRAÏMENTS

Volem agrair la participació activa de totes les persones que varen participar al seminari productiu per debatre i concretar les accions a incorporar al pla intern d'igualtat de l'ajuntament de Viladecans.

Així mateix, agraiïm a totes les persones que han aportat la seva opinió i suggeriments de millora durant la fase de diagnòstic realitzada aportant les seves aportacions.

Per últim i com a recordatori, apuntar, un cop més, que per a garantir un bon desplegament del pla intern d'igualtat s'han de tenir presents els següents principis claus:

- **Voluntat política** al nivell més alt de presa de decisions
- **Compromís compartit entre totes les parts**
- Posada a **disposició de recursos** i desenvolupament de capacitats
- **Transversalitat** en totes les fases del projecte i accions, a tots els nivells
- **Pressupost** adequat
- Anàlisi del context en clau de gènere
- **Avaluació i seguiment** de l'evolució del pla
- **Difusió i comunicació**
- **Participació activa** al llarg de tot el procés de les persones que conformen **la Comissió d'igualtat**