

7 Comunicació no sexista

Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista.

Facilitar al personal de l'ajuntament formació i eines per a un ús del llenguatge no sexista i inclusiu.

Aplicar una comunicació no sexista en tota la documentació que surt de l'ajuntament.

Realitzar una diagnosi de les comunicacions que realitza l'ajuntament, internes i externes.

Revisar l'ús del llenguatge en els equipaments municipals.

Revisar la cartellera i retolació dels equipaments municipals per veure si compleixen els criteris de comunicació no sexista.

8 Salut Laboral

Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.

Inclusió dels aspectes de gènere en l'avaluació de riscos laborals i en la prevenció dels mateixos.

9 Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Erradicar qualsevol conducta d'assetjament i garantir un entorn de treball respectuós.

Publicació del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, i difusió entre el personal de l'ajuntament.

La igualtat és un dret humà fonamental. La base per un món en pau, pròsper i sostenible

Regidoria d'Igualtat
Ajuntament Hostalric
C/Raval 45, 17450
972 864 011
hostalric@hostalric.cat

PLA D'IGUALTAT

2020-2023

Ajuntament
d'Hostalric

Què és un Pla d'Igualtat?

És una eina estratègica de treball que vetlla per la igualtat efectiva de dones i homes (i persones no binaries) dins l'organització municipal.

Partint d'una **diagnosi amb perspectiva de gènere**, s'han definit els **objectius** a assolir i s'han dissenyant les **accions** que han de tenir el Pla per assolir els objectius.

Objectius generals

1 Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre homes i dones (i persones no binaries).

2 Introduir la perspectiva de gènere als processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball i salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de assetjament sexual i per raó de sexe.

3 Sensibilitzar i formar totes les persones en la promoció de la igualtat.

Eixos estratègics

Objectius específics i accions



1 Cultura i gestió organitzativa

Incorporar els mitjans necessaris per a la implementació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes.

Elaboració i aprovació d'un pressupost específic pel Pla d'Igualtat.

Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ajuntament i a les entitats i empreses amb qui hi ha alguna relació.

Donar a conèixer l'essència del Pla d'Igualtat al personal de l'ajuntament com també a entitats i empreses amb vinculació amb l'ajuntament.

Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Incorporar la perspectiva de gènere em tots els programes, projectes i accions a dur a terme per l'ajuntament.

2 Condicions laborals

Garantir que els processos de selecció tenen en compte la igualtat.

Elaborar un protocol, l'aplicació del qual garanteixi la igualtat en els processos de selecció de personal.

3 Promoció i/o desenvolupament professional

Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional.

Revisar i si calen crear mecanismes i mesures per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció de llocs de responsabilitat i decisió.

4 Formació interna i/o continua

Formar al personal de l'ajuntament en temes d'igualtat.

Formació en matèria d'igualtat del personal de l'ajuntament.

Fomentar una oferta formativa en condicions d'igualtat.

Elaborar un registre de la formació a la qual accedeix cadascuna de les persones treballadores de l'ajuntament.

Garantir que l'oferta inclogui la perspectiva de gènere.

Les formacions en que participi o organitzi el personal de l'ajuntament (ja siguin internes o externes) cal que incorporin la perspectiva de gènere en la mesura del possible.

5 Temps de treball i corresponsabilitat

Garantir condicions de conciliació que no generin desigualtats.

Registrar de manera sistemàtica les mesures de conciliació (disgregades per sexe).

6 Retribució

Garantir l'equitat salarial de dones i homes que ocupen un mateix o similar lloc de treball.

Fer pública la política de retribució: complements voluntaris i/o obligatoris, variables, hores extres (% dones, i % homes i grup professional).