

II PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

AJUNTAMENT DE LA SEU D'URGELL

2022- 2026



Índex

El compromís de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell amb la Igualtat.....	3
Qui som?	4
1. Introducció	5
2. Metodologia	6
3. La Diagnosi	8
4. Full estadístic del Pla d'igualtat.....	23
5 El Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell.....	29
5.1 Els objectius, les accions, responsables i calendari del I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell.....	30
5.2 Vigència del I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de de La Seu d'Urgell	37
5.3 Àmbit d'aplicació.....	37
6 Seguiment i avaluació	38
6.1 Revisió del Pla d'igualtat	39
6.2 Detall de fitxes pel seguiment de les mesures.....	40
Annexos.....	70
Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora	70
Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.....	71
Annex 3. Acta de Constitució de la Comissió de seguiment i implantació del Pla d'igualtat.....	72
Annex 4. Glossari de termes	73
Annex 5. Marc normatiu	76

El compromís de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell amb la Igualtat

Els projectes d'igualtat de gènere persegueixen com a objectiu principal la igualtat efectiva entre persones, actuen de forma directa sobre situacions de clara desigualtat o sobre problemes específics de discriminació.

Es per ser coherents amb el que ens marca la llei, i per la voluntat política i personal de millorar la vida de les persones, que s'ha elaborat aquest Pla d'igualtat que us presentem, orientat a totes les persones que treballem a l'ajuntament de la Seu d'Urgell (ja siguin tècnics o polítics), Pla que vol ser dinàmic i una eina de millora. Pla que persegueix l'assoliment de la igualtat d'oportunitats dintre de l'organització.

Totes les administracions públiques de Catalunya estan obligades per llei (Llei 17/2015) a treballar amb perspectiva de gènere. En l'article 3 d'aquesta llei, s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics.

Aquests principis parlen de: l'aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten homes i dones i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Voldria destacar l'important paper de totes les persones implicades que han contribuït amb la seva feina en aspectes determinants de la diagnosi, subministrant les dades necessàries, de les sessions amb la taula tècnica de treball, i del suport de les persones sense les quals aquest document no hauria estat possible.

Marian Lamolla Miret
Regidora de polítiques d'Igualtat
Ajuntament de la Seu d'Urgell

Qui som?

Nom i Raó Social	Ajuntament de la Seu d'Urgell Administració pública municipal
NIF	P-2525200H
Adreça	Plaça dels Oms, 1 – 025700 (Lleida)
Web	www.laseu.cat
Persones de contacte	Marian Lamolla
Correu electrònic	mlamolla@aj-laseu.cat

L'ajuntament és una administració local que s'inclou dins del poder executiu, amb potestat executiva de gestió i de reglamentació. Les lleis solen definir els municipis com entitats bàsiques de l'organització territorial de l'Estat (article 137 de la Constitució Espanyola) i de la Generalitat de Catalunya (article 5 de l'estatut d'Autonomia de Catalunya), i com a nivells i institucions de participació dels ciutadans en els afers públics. El municipi és l'instrument d'autogovern i autoadministració de les comunitats humanes instal·lades en el territori. Els municipis serveixen per a assegurar a cada indret del territori la gestió dels serveis i de les funcions públiques que l'Estat no pot prestar directament amb els seus funcionaris, i per promoure i gestionar els interessos de les diferents comunitats.

1. Introducció

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius són:

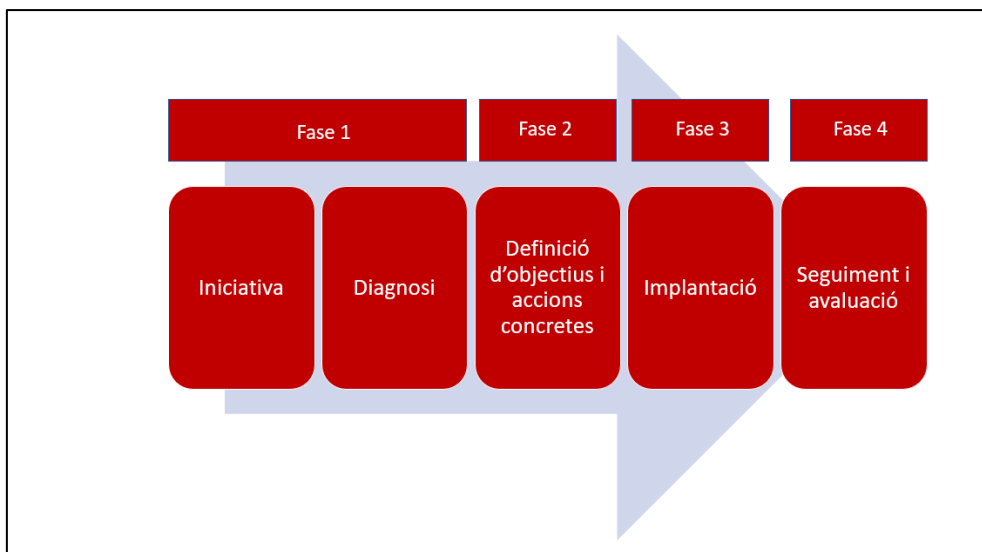
- Augmentar la consciència de gènere entre la plantilla de l'Ajuntament i contribuir en la construcció d'una societat més igualitària.
- Eliminar els desequilibris i les desigualtats entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribucions, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El procés de disseny i elaboració del **II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell** s'ajusta als requisits establerts per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya.

2. Metodologia

Per a la realització de la diagnosi de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada pel Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya: Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions¹.

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1 i 2 del total de 4 que suposen la total implantació d'un Pla. Les etapes següents: implantació i seguiment i avaluació, corresponen a l'organització i a la Comissió d'igualtat de seguiment constituïda per aquest objectiu.



Així cada fase suposa:

Iniciativa:

- L'assumpció i materialització del compromís dels òrgans de govern, l'equip directiu, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
- **Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**, s'adjunten actes a l'annex, i
- Formació a la Comissió negociadora d'igualtat.

Diagnosi: Analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.

Definició d'objectius i mesures: A partir dels resultats de la diagnosi, es defineixen els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'Igualtat. En aquesta fase, es defineixen els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

Implantació: L'execució del Pla d'Igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

¹ Guia de diagnosi igualtat. <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/>

Seguiment i avaluació: De manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

Els indicadors, prèviament definits, proporcionaran les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte.

Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no contemplades al Pla d'Igualtat inicial, caldrà tenir-ho en compte per si és necessari introduir noves mesures.

3. La Diagnosi

S'ofereix un resum de la diagnosi, per àmbits, portada a terme i compartida amb la Comissió negociadora en les diferents reunions celebrades durant el procés.

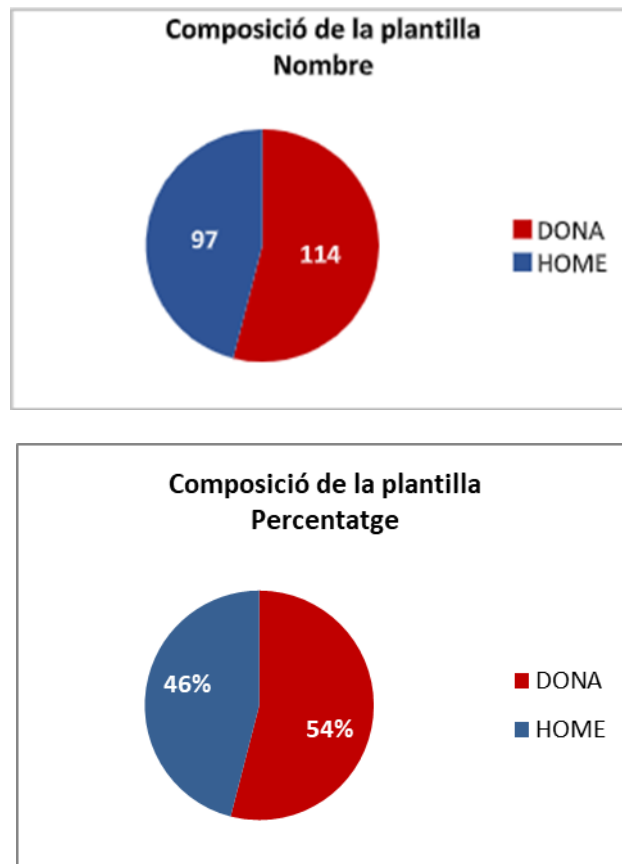
1. ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Existeix compromís dels comandaments a favor de la igualtat de gènere. • Existeix un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones previ. • Es disposa d'una regidoria que dedica una part del seu temps a la igualtat d'oportunitats de dones i homes. • L'acord - conveni de treballadors incorpora accions específiques per a casos de violència de gènere. • Comissió d'Igualtat en procés de creació. • Paritat en les regidories i tinences d'alcaldia. • Es disposa d'un Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.	• Formació a tots els treballadors i treballadores sobre igualtat de gènere, així com sobre els recursos que s'ofereixen i les accions que cal dur a terme en cas de conflicte. • Millorar la informació interna sobre com actuar si es pateix o es detecta un cas d'assetjament sexual i/o per raó de gènere. • Revisar la necessitat d'una tècnica dedicada de manera exclusiva a la promoció d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i a la transversalització de la perspectiva de gènere. • Incorporar de manera sistematitzada la disposició de les principals dades desagregades per sexe. • Revisar els processos participatius dins de l'organització que assegurin la igualtat de tracte i oportunitats. • Revisar les clàusules contractuals sobre l'obligatorietat d'empreses proveïdores que compleixin el decret del 6 de març del 2019. • Revisar la comunicació interna pel que fa als drets laborals de les dones contra la violència masclista. • Revisar els canals de comunicació i informació de les mesures de l'ajuntament a favor de la igualtat en les persones treballadores ubicades fora de les oficines. • Revisar els documents estratègics i incorporar de manera explícita la PG. • Donar impuls a la comissió d'igualtat que assegurí el desenvolupament del Pla.

	• Incorporar les millores necessàries a l'acord - conveni col·lectiu.
Altres aspectes d'interès: • Amb aquest procés es culmina l'elaboració del II Pla d'igualtat entre dones i homes de l'ajuntament de La Seu d'Urgell. • La Junta de govern, esta formada per 9 persones, de les quals 5 són homes i 4 són dones. • Existència d'una Comissió d'igualtat de nova creació destinada a treballar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. • La Segona tinenta d'alcaldia assumeix les regidories de Salut, Serveis Socials, Polítiques d'Igualtat i Gent gran, i dins d'aquest àmbit assumeix l'àrea d'igualtat. • A nivell tècnic i de gestió, l'ajuntament no disposa de tècnica d'igualtat, sinó que se'n encarrega la tècnica del Consell Comarcal. • El departament de personal no compta amb personal format en igualtat de gènere.	

Àmbit condicions de treball, classificació professional i infra-representació femenina

S'ofereix un resum de les característiques de la plantilla de l'organització.

La plantilla de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell, a 31 de desembre de 2020, esta formada per 211 persones, 114 dones i 97 homes. Amb un 54% de presència femenina, essent doncs una plantilla equilibrada.



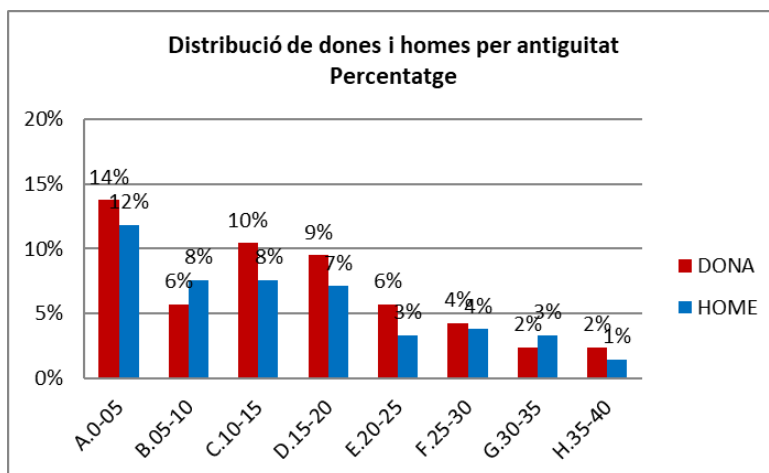
Distribució de la plantilla per antiguitat

La mitjana d'antiguitat de la plantilla és de 14,20 anys. Sent 14,5 anys l'antiguitat de les dones i 13,84 l'antiguitat dels homes, lleugerament inferior.

La franja més nombrosa és la d'una antiguitat de menys de 5 anys, on el 26% de la plantilla es situa en aquesta franja. El percentatge és pràcticament igual entre els homes i les dones, el 14% de les dones i el 12% dels homes tenen una antiguitat de menys de 5 anys.

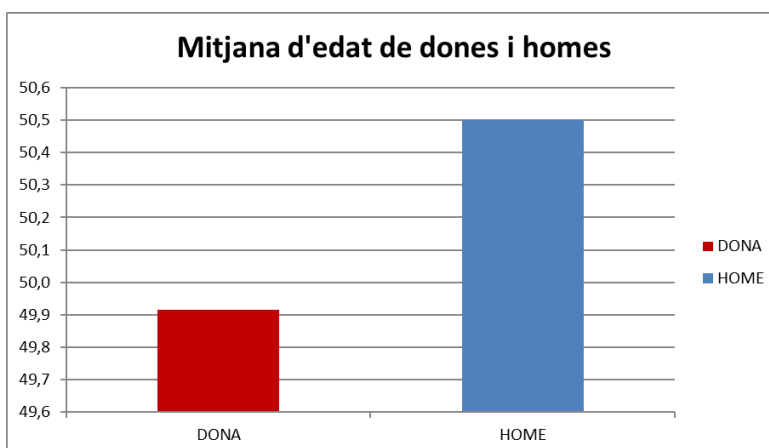
La següent franja d'antiguitat més nombrosa és la de més de 10 anys fins a 15 anys, on les dones ocupen el 10% i els homes el 8%.

El total general, evidencia una estructura equilibrada pel que fa a l'antiguitat entre dones i homes.

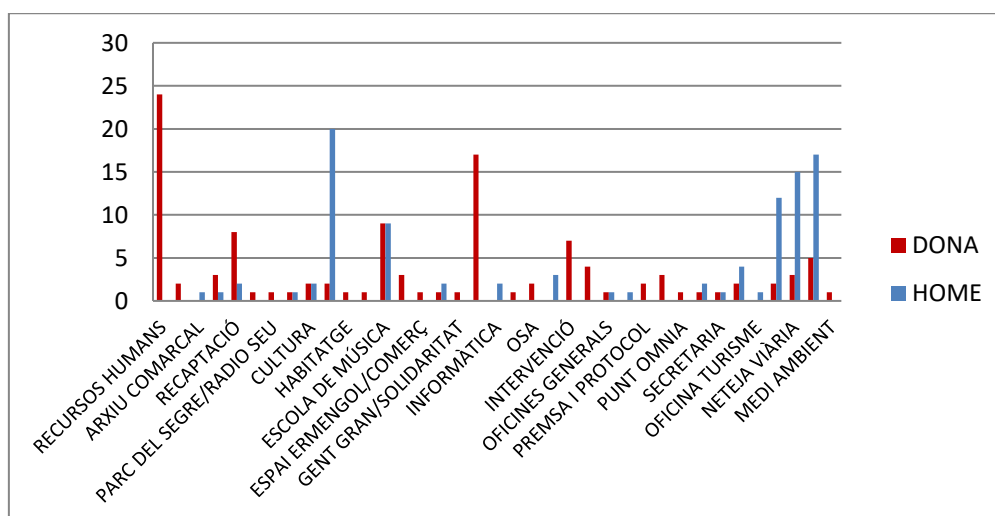


Distribució de la plantilla per edat

La mitjana d'edat de dones i homes és lleugerament inferior per part de les dones, en concret 49,9 anys pel que fa a les dones, i 50,5 anys pel que fa als homes.



Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals

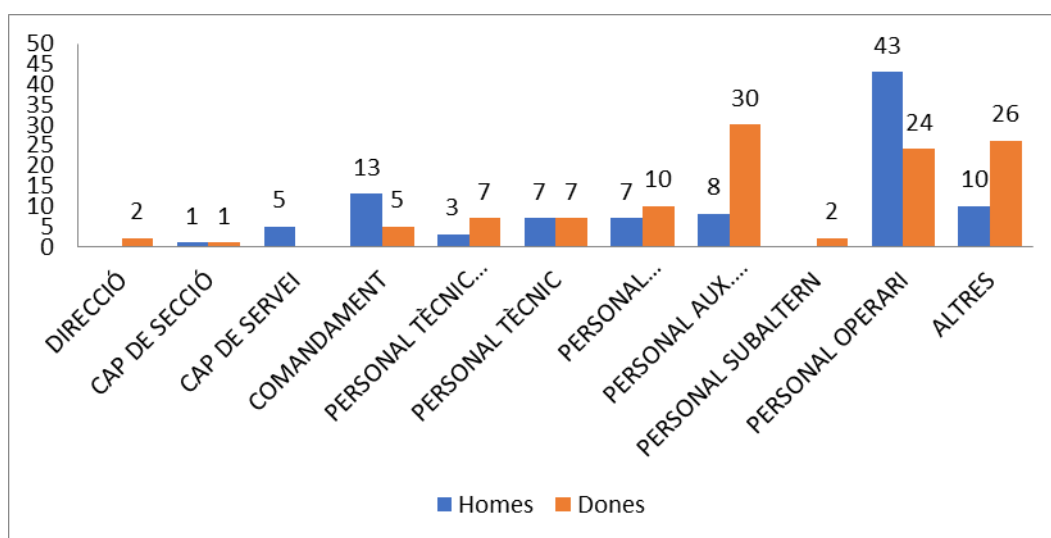


A l'Ajuntament de La Seu d'Urgell hi ha departaments masculinitzats, com ara l'Oficina tècnica (20 homes), Jardineria (12 homes), Neteja Viària (15 homes) i la Policia Municipal (17 homes) on els homes estan representants majoritàriament.

Per contra, tenim departaments feminitzats com ara Recursos Humans (24 dones), la Guarderia (17 dones) i Intervenció (7), amb un 100% de dones.

Entre els departaments amb més personal està l'escola de música, 18 persones, el nombre del qual està equilibrat entre dones i homes, 9 cadascun.

Distribució de la plantilla per grup professional



Pel que fa a les dades del col·lectiu de dones, es concentren principalment en 3 grups professionals que són: Personal auxiliar administratiu 26,3% del total de dones, Altres (Guarderia i Escola de Música) 22,8% del total de dones, i Personal Operari (personal de neteja – no viària) 21,1% del total de dones. En total aquests tres grups professionals representen el 70,2% de les dones.

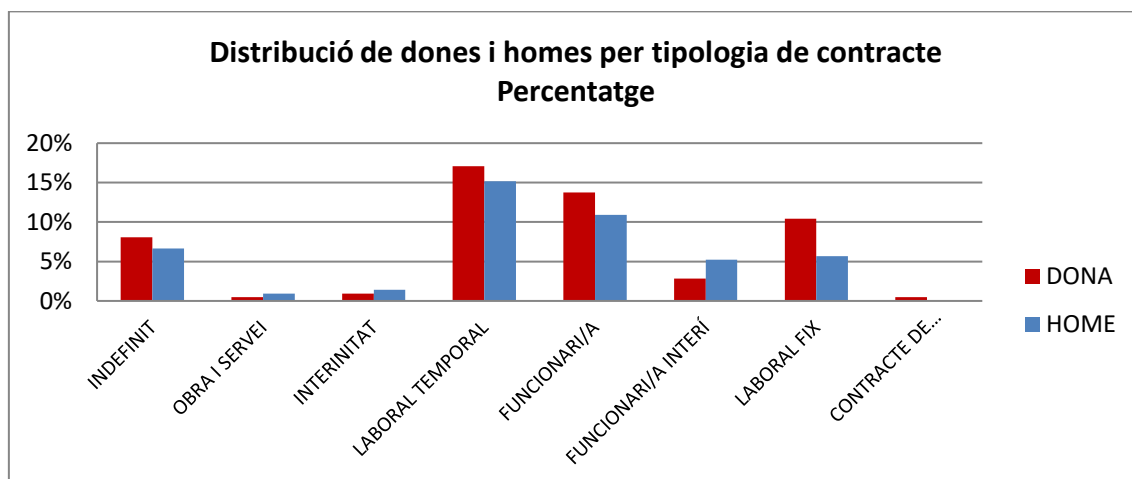
Pel que fa a les dades del col·lectiu d'homes, es concentren principalment al grup professional Personal Operari amb un 44,3% del total d'homes, fent referència majoritàriament a brigada d'obres, jardineria i neteja viària. En segon lloc, hi ha el grup Comandament on es concentren el 13,4% del total d'homes. Si els afegim els caps de servei i els caps de secció, el percentatge de les categories superiors en el cas dels homes suma el 19,6% mentre que en el cas de les dones suma el 7,1%, per la qual cosa s'aprecia una diferència entre ambdós sexes.

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

En relació amb la distribució de la plantilla per tipologia de contracte el 57% de la plantilla es concentra en les tipologies de de temporal laboral (32%) i funcionariat (25%).

Les dades de cada col·lectiu ens mostren com a personal laboral és on es concentra el 32% del total de les dones i el 33% del total dels homes. I pel que fa al funcionariat, es concentra el 25% del total de dones i el 24% del total d'homes.

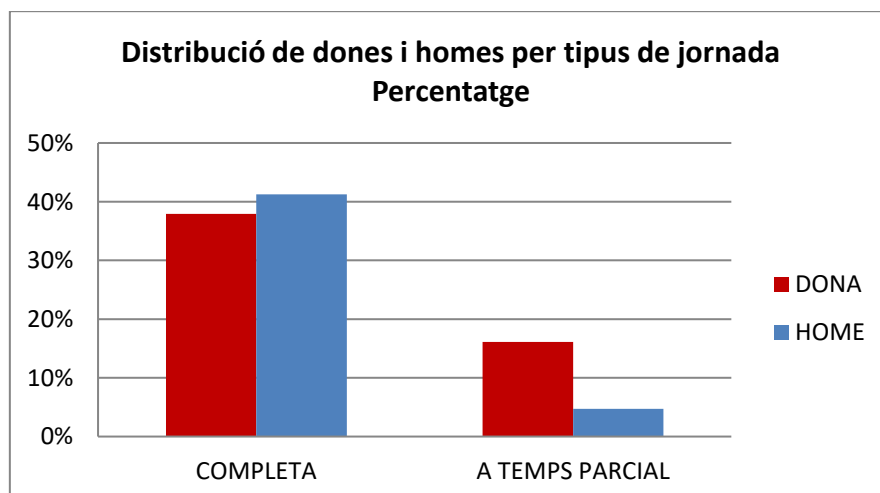
La tipologia de contracte laboral fix, és la única que te certa desviació, amb 22 dones i 12 homes.



Distribució de la plantilla per tipus de jornada

El 79% de la plantilla treballa a jornada completa. La distribució entre dones i homes de la plantilla de jornada completa és del 38% dones i 41% homes.

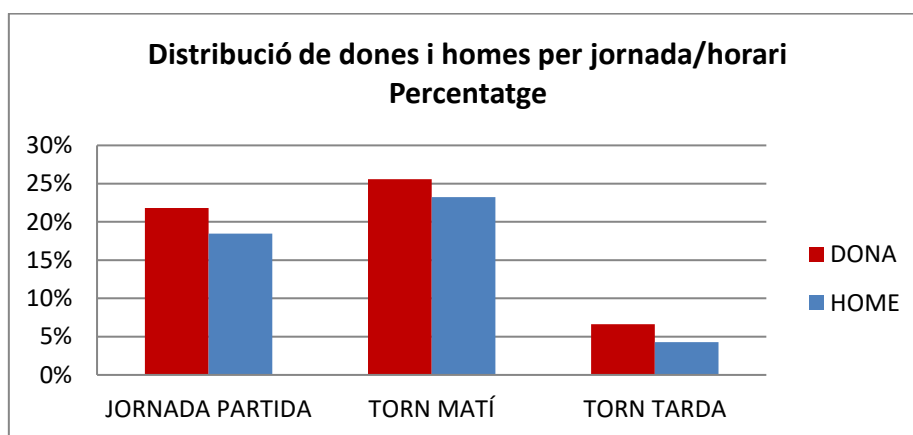
Pel que fa a la jornada a temps parcial, s'observa un desequilibri, sent 34 dones i 10 homes, és a dir, 16% de dones i 5% d'homes del total de la plantilla. Per tant, un 30% del total de dones tenen jornada parcial i en canvi un 10% del col·lectiu d'homes tenen jornada parcial.



Distribució de dones i homes per jornada/horaris

El 49% de la plantilla de l'ajuntament de La Seu d'Urgell treballa al torn de matí. Aquesta dada és equilibrada pel que fa a dones i homes, 26% són dones i 23% són homes. El 40% de la plantilla treballa amb jornada partida. Aquesta dada també està equilibrada amb presència de dones i homes, sent 22% dones i 18% homes.

En general, trobem equilibri pel que fa a la presència de dones i homes segons la jornada/horaris. Per col·lectius, s'observa com tant el 40% del total de dones com el 40% del total d'homes treballa a jornada partida. I pel que fa al torn de matí, hi treballen el 47% del total de les dones i el 51% del total d'homes.



2. ÀMBIT CONDICIONS DE TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA-REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Composició equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes en el global de la plantilla. - Equilibri en les tipologies de personal laboral i funcionari. - Distribució equilibrada pel que fa a tipus de jornada/horaris.	- Revisar la classificació dels departaments per tal que sigui més concreta. - Incorporar accions positives per tal d'equilibrar els departaments feminitzats i masculinitzats. - Analitzar les causes de les extincions de les relacions laborals.
Altres aspectes d'interès: - L'Ajuntament de La Seu d'Urgell té una composició equilibrada de dones i homes pel que fa al nombre total de persones treballadores. - Hi ha certs departaments masculinitzats o feminitzats, seguint les tendències de la societat. - Pel que fa al tipus de jornada, hi ha cert desequilibri ja que són les dones qui tenen més contractació a temps parcial, el que probablement pot representar la distribució desigual de les tasques de cura de la llar i persones dependents en l'àmbit personal i familiar.	

3. ÀMBIT PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• En la majoria de casos, les persones encarregades dels processos de selecció han tingut formació en igualtat de gènere. • No es considera que certes feines es puguin realitzar millor segons el sexe de la persona treballadora. • Oportunitat de millorar la paritat a l'ajuntament amb les properes jubilacions.	• Incorporar en la gestió de personal les dades desagregades per sexe. • Assegurar que en els casos de contractació d'urgència, els treballadors encarregats dels processos de selecció també han obtingut formació en igualtat de gènere. • Incorporar accions positives per tal d'equilibrar aquells departaments on les dones estan infrarepresentades o suprarepresentades. • Denominar els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.
Altres aspectes d'interès: • No hi ha una consciència de gènere pel que fa a la política de selecció de persones. • Hi ha una diferència important en la contractació de dones com administratives i d'homes a la brigada. • Tots els llocs de feina de serveis socials estan ocupats per dones. Per tant, és un departament feminitzat al 100%. • En general, manca incloure perspectiva de gènere en els processos d'accés a l'organització.	

4. ÀMBIT FORMACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Percepció positiva de la plantilla que hi ha igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació. • Consens general sobre la importància i la necessitat de la formació.	• Caldria analitzar com afecten en el desenvolupament i possibilitats professionals les diferències de participació en formació entre dones i homes. • Sistematitzar la recollida i registre d'informació de manera desagregada pel que fa a la participació d'homes i dones en la formació. • Dotar-se d'un pla de formació que incorpori de manera general la perspectiva de gènere (PG). • Crear instruments per assegurar la identificació de les necessitats de formació de les dones.
Altres aspectes d'interès: • En general a l'Ajuntament de La Seu d'Urgell hi ha equilibri en l'accés a la formació, encara que les dades no s'analitzin. • No s'inclou la perspectiva de gènere en la formació habitual de l'ajuntament. • La formació en igualtat no s'ha plantejat com una formació continua i obligatòria per a tot l'equip. • El procés de recollida de necessitats no està controlat des del departament de recursos humans.	

5. ÀMBIT PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Voluntat d'analitzar la política de promocions i desenvolupament professional.	• Elaborar i implementar una política de promocions i desenvolupament professional que incorpori la perspectiva de gènere (PG). • Preveure els canals de comunicació i difusió perquè es conegui per part de la plantilla tant els processos de promoció interna com les vacants quan es produeixin. • Mesures per evitar la segregació vertical i horitzontal. • Polítiques per trencar amb la relació que els treballs amb remuneracions més baixes estan associats i ocupats per dones.
Altres aspectes d'interès: • No hi han vacants o aquestes són molt puntuals. • Que en el seu cas no hi ha informació o comunicació a nivell intern sinó directament a nivell del públic en general. • Que no hi ha un procés vàlid d'identificació de les potencialitats del personal per a la seva promoció i desenvolupament professional. Segons algunes de les entrevistes hi ha voluntat política d'introduir canvis. • En procés d'elaboració la valoració dels llocs de treball. • La igualtat entre dones i homes no és un objectiu de la promoció o desenvolupament professional.	

6. ÀMBIT RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• L'ajuntament de La Seu d'Urgell té una bretxa salarial reduïda.	• Analitzar el procés de recollida de dades retributives per tal de verificar la fiabilitat de les mateixes. • A la propera revisió del conveni col·lectiu, reflectir les dades retributives.
Altres aspectes d'interès: • La bretxa salarial del total de retribucions de l'ajuntament de La Seu d'Urgell és -5,3%. A l'anterior pla d'igualtat la bretxa era del 17%. Pel que es recomana un anàlisi de la recollida de dades per tal que es comprovi que les dades siguin correcte i fiables, tot i l'esforç del departament de recursos humans per la recollida de dades cal que el procés sigui més automatitzat. • La política retributiva reflectida a l'acord - conveni col·lectiu no inclou els imports dels salaris per grup o categoria professional i tampoc inclou perspectiva de gènere. • L'estudi de les valoracions dels llocs de treball està pendent de realitzar.	

7. ÀMBIT EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'ajuntament de La Seu d'Urgell compta amb mesures de conciliació recollides a l'acord - conveni col·lectiu.	- Elaboració d'un document específic amb les mesures de conciliació disponibles a disposició de la plantilla. - Difusió de les mesures de conciliació entre la plantilla. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del personal masculí de l'ajuntament.
Altres aspectes d'interès: - Les mesures de conciliació de l'ajuntament de La Seu d'Urgell queden recollides al conveni col·lectiu que data de 2013. - Les reduccions de jornada no estan equilibrades entre dones i homes, sent especialment àmplia la diferència en les reduccions per cura de menors on hi ha 12 dones i cap home. - Tal i com veiem a l'enquesta a la plantilla, la percepció de coneixement de les mesures disponibles és equidistant, per tant s'observa una manca de difusió de les mesures més enllà del conveni col·lectiu.	

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• Hi ha predisposició per part de l'ajuntament de La Seu d'Urgell de fer un ús de la comunicació inclusiu i no sexista.	• Disposar d'un document o protocol de comunicació inclusiva. • Formar a les persones implicades en la comunicació en l'àmbit del llenguatge no sexista.
Altres aspectes d'interès: • L'ajuntament no disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista o amb perspectiva de gènere. • Les formacions en comunicació no sexista no s'han realitzat, per tal d'assegurar publicacions amb llenguatge i continguts inclusius. • La web no inclou continguts dels serveis enfocats a les dones, igualtat o feminismes. Els continguts relacionats amb aquest tema, estan a les notícies publicades, però no dins dels espais propis de la web.	

9. ÀMBIT SALUT LABORAL
ÀREES DE MILLORA
• Realitzar l'anàlisi de la política de riscos laborals i si aquesta inclou la perspectiva de gènere. • Formació al comitè de seguretat i salut en igualtat de gènere.
Altres aspectes d'interès: • No es garanteix que les treballadores coneguin els riscos específics per la seva feina. • No hi ha hagut accidents de treball a l'ajuntament de La Seu d'Urgell al llarg de 2020. Cal tenir en compte l'excepcionalitat de l'any degut al Covid-19. • Hi ha diferència en l'anàlisi del nombre de baixes respecte als dies de baixa. Sent les dones les que tot i comptar amb major nombre de baixes aquestes són d'inferior nombre de dies. • No es coneixen els llocs o activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.

10. ÀMBIT PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
• L'Ajuntament de La Seu d'Urgell compta amb un Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. • Hi ha un compromís polític per dur a terme accions en aquest àmbit.	• Revisar l'actual Protocol amb les àrees de millora identificades. • Reforçar la comunicació del protocol. • Incorporar formació continua en aquest àmbit a les persones que formen part de la comissió de seguiment. • Incloure el Protocol al manual d'acollida per les noves incorporacions (o alguna eina comunicativa efectiva dins l'entitat).
Altres aspectes d'interès: • No es coneix i no es forma en relació a què fer i a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe. • No hi han hagut casos o no es coneixen casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els darrers anys.	

4. Full estadístic del Pla d'igualtat.

Tal com detalla l'Annex 2.V del RD 901/2020, de 13 d'octubre, s'ofereix la informació que es detalla a continuació.

1. Dades registrals de l'empresa

- 1.1. Àmbit geogràfic. Catalunya, Lleida, La Seu d'Urgell
- 1.2. Dades de la comissió negociadora.

Constitueixen la Comissió Negociadora:

Com a Representants de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell
• Marian Lamolla, Regidora de Salut, Serveis socials, Polítiques d'Igualtat i Gent Gran • Lourdes Moliné • Gemma Guàrdia Carbonell
Com a Representants de les Persones Treballadores
• Ignasi Carbonell (Representant sindical) • Anna López

Correu electrònic de la membre de la comissió negociadora a la qual s'hagi de comunicar l'emissió de les notificacions relacionades amb el pla d'igualtat que s'està registrant: mlamolla@aj-laseu.cat.

- 1.3. Titularitat de l'empresa. [Pública municipal](#)
- 1.4. Àmbit funcional. [L'Ajuntament de La Seu d'Urgell](#)
- 1.5. Nom o raó social de l'empresa. [Ajuntament de La Seu d'Urgell](#)
- 1.6. NIF de l'organització. [P-2525200H](#)
- 1.7. CNAE de l'empresa a 4 dígit. [8411 - Activitats generals de l'Administració Pública](#)
- 1.8. Distribució de la plantilla a **31 de desembre de 2020**

Sexe	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes	49	48		97
Dones	68	46		114
Total	117	94		211

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Reste de la plantilla	Total
Homes	0	19	78	97
Dones	2	6	106	114
Total	2	25	184	211

Grup professional	Dona	Home	Total general
A1 (personal tècnic superior)			
A2 (personal tècnic mitjà)			
AP			
C1 (personal administratiu)			
C2 (personal auxiliar administratiu)			
ALTRES			
Total general	114	97	211

1.9. Codis dels convenis aplicables en l'empresa:

2. Dades del pla d'igualtat

- 2.1. El Pla d'igualtat és **obligatori**.
- 2.2. El pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores? **Sí, amb la totalitat.**
- 2.3. És el primer pla d'igualtat? **Sí**
- 2.4. Vigència del pla d'igualtat: Des de **febrer 2022** Fins a **febrer 2026**
- 2.5. S'ha pactat el procediment de revisió del pla? **Sí**

3. Dades de la comissió negociadora

- 3.1. Data de constitució de la comissió negociadora.
- 3.2. Data de signatura del pla d'igualtat.
- 3.3. En representació de les persones treballadores ha negociat **amb el comitè d'empresa**
- 3.3.1 Composició de la representació de les persones treballadores:

Afiliació dels/de les representants i/o centrals sindicals intervinents	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. D'homes
Comitè d'empresa	2	1	1

3.3.2 Composició de la representació empresarial:

Càrrec en l'empresa	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. D'homes
Regidora Polítiques d'Igualtat	1	1	
Tècnica Recursos Humans	1	1	
Tècnica Igualtat Consell Comarcal	1	1	

3.4 Han subscrit el pla tots els participants en la negociació? **SÍ**

3.5 Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora? **SÍ**

3.6 Les persones integrants de la comissió negociadora ha tingut suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? **SÍ**

3.7 La Comissió negociadora ha tingut suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral? **SÍ**

En cas afirmatiu: [De consultoria externa.](#)

3.8 Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans de solució autònoma de conflictes laborals per resoldre les discrepàncies existents? **NO**

4 Dades relatives al diagnòstic de situació

4.1 S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? **SÍ.**

- [Salut laboral, des d'una perspectiva de gènere.](#)
- [Llenguatge i comunicació no sexista.](#)
- [Cultura organitzacional.](#)

4.2 Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- L'auditoria salarial de l'empresa - **NO**
- El registre salarial - **NO**

4.3 Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació? **SÍ**

4.4 Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Procés de selecció i contractació.	X	X
Classificació professional.	X	X
Formació.	X	X
Promoció professional.	X	X
Temps de treball / Mesures de conciliació. Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X	X
Infrarepresentació femenina.	X	X
Retribucions	X	X

Prevenió de l'assetjament sexual.	X	X
Prevenió de l'assetjament per raó de sexe.	X	X
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	X	X
Violència de gènere.	X	X
Comunicació no sexista	X	X
Cultura organitzacional	X	X

4.5 L'informe de diagnòstic que incorpora el pla és: [un informe de conclusions](#).

5. Contingut del pla d'igualtat

5.1 Mesures de selecció i contractació:

1. S'hi inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació? [SÍ](#)
2. S'hi estableix la participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal? [NO](#)
3. En els processos de selecció de nou personal està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat es tinguin en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que s'hagi de cobrir? [SÍ](#)
4. S'hi incorpora alguna mesura d'acció positiva perquè, en condicions idèntiques d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida. [SÍ](#).

5.2 Classificació professional:

1. S'estableix com a objectiu en el pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa? [SÍ](#)
2. El pla incorpora mesures contra la segregació laboral entre dones i homes? [SÍ](#).
- La segregació ocupacional/horitzontal: [SÍ](#)
- La segregació vertical: [SÍ](#)
3. S'hi incorporen mesures correctores en la valoració de llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere? [SÍ](#)
4. S'hi pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional? [SÍ](#).

5.3 Formació:

1. El pla d'igualtat preveu una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat? [SÍ](#)
2. S'hi planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere? [SÍ](#)
3. S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere? [SÍ](#)
4. S'hi estableix l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball masculinitzades? [SÍ](#)
5. S'hi estableix que la formació s'ha d'impartir dins de la jornada laboral? [N/A](#)
6. Es preveu en el pla d'igualtat l'adaptació de l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada? [NO](#)

5.4 Promoció professional:

1. S'inclou en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional? **SÍ**
2. En els processos de promoció professional, està previst que en condicions idèntiques d'adequació tinguin preferència les treballadores per cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats? **SÍ**
3. Es proposen mesures en el pla en nom de promoure que hi hagi candidatures femenines en els processos de promoció professional, per fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa? **SÍ**
4. S'hi estableixen mesures específiques per promocionar dones en llocs de:
 - Comandaments intermedis. **SÍ**
 - Direcció. **SÍ**

5.5 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

1. Es preveu en el pla la implantació de llocs de treball que s'exerceixin a distància o ja existeixen en l'empresa aquesta modalitat? **NO**
2. S'han previst en el pla mesures per garantir el dret a la desconexió digital? **NO**
3. Preveu mesures de flexibilitat horària en l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar, que facilitin la conciliació? **SÍ**
4. S'hi estableix una borsa horària o dies personals de lliure disposició? **SÍ**
5. S'hi millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació? **SÍ**.
Se'n flexibilitza l'ús.
6. S'hi incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes? **NO**

5.6 Retribucions:

1. S'hi preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, els incentius, els beneficis socials, etc., perquè responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva? **SÍ**
2. S'hi incorporen mesures d'acció positiva per reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere? **SÍ, de manera sistèmica en l'àmbit de accés, promoció i conciliació.**

5.7 Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:

1. El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament a la feina?
No. El Pla inclou com a mesura la revisió del protocol i del funcionament de la comissió paritària que atengui les possibles situacions d'assetjament. Així com s'inclouen recursos per a la difusió del protocol.
 - a) Tipus d'assetjament que inclou expressament el protocol:
 - Assetjament sexual. **SÍ**
 - Assetjament per raó de gènere. **SÍ**
 - b) Garanteix el procediment que estableix el protocol la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament? **SÍ**
 - c) Es crea un òrgan paritari per tractar dels casos d'assetjament que s'hi inclouen?
No (es preveu revisar el seu funcionament).
 - d) S'hi preveu assessorament suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament? **SÍ**

5.8 Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:

1. S'hi estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere? **NO**
2. Hi ha una formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere? **SÍ**
3. S'hi estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere? **NO**
4. S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere? **NO**
5. S'hi amplien els drets laborals establerts legalment per a les víctimes de violència de gènere? **NO**
6. S'hi incorporen altres mesures, addicionals a les que preveu la normativa vigent? **NO**

5.9 Comunicació, informació i sensibilització:

1. S'hi estableixen mesures específiques sobre comunicació no sexista i inclusiva? **SÍ**
2. S'hi han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el pla d'igualtat? **SÍ**
3. S'hi han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes? **SÍ**

5.10 Seguiment i avaluació del pla

1. S'hi fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla? **SÍ**
2. S'hi fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla? **SÍ**
3. S'hi incorpora un sistema d'indicadors per fer-ne el seguiment? **SÍ**
 - Quantitatius. **SÍ**
 - Qualitatius. **SÍ**
4. S'hi estableixen específicament les persones/llocs/nivells jeràrquics responsables de la implantació i el seguiment del pla? **SÍ**
5. S'hi preveuen la composició i les atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla? **SÍ**
6. S'hi preveu el recurs als sistemes de solució de conflictes laborals corresponents en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures que inclou el pla? **SÍ**
7. S'hi preveu un procediment específic per a la revisió de les mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per facilitar el compliment dels objectius? **SÍ**
8. S'hi preveu la realització d'informes de seguiment? **SÍ**

5 El Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament La Seu d'Urgell ha definit com a objectius estratègics del present Pla, els següents:

1. Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.
2. Incrementar la presència de dones en llocs o nivells on es troben infrarepresentades.
3. Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.
4. Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
5. Garantir la igualtat retributiva.
6. Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida familiar, personal i professional en la cultura organitzativa.
7. Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.
8. Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.
9. Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.

A continuació s'ofereix el Pla d'igualtat amb els objectius estratègics, operatius i mesures.

5.1 Els objectius, les accions, responsables i calendari del I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	1. Introduir l'Informe d'impacte de gènere per a l'aprovació del pressupost.	Junta de govern	2022 - Al llarg de tot el Pla
		2. Emprendre el procés de certificació a favor de la igualtat de gènere que faciliti la incorporació de la perspectiva de gènere de manera continuada i sostinguda en el temps i com eina d'aprenentatge.	Conjunt de les Regidories Regidoria d'igualtat	2022 - 2023
	Donar impuls i seguiment al Pla	3. Adjudicació pressupostària anual pel desenvolupament del Pla.	Junta de govern	Al llarg de tot el Pla
		4. Donar impuls a la comissió d'igualtat per a la participació activa de les persones membres que la componen.	Conjunt de les Regidories Regidoria d'igualtat	Al llarg de tot el Pla
	Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva	5. Revisar i incloure en el conveni col·lectiu el principi d'igualtat i no discriminació, en tots els àmbits del text i, a la vegada, incloure l'opció d'utilitzar mesures d'acció positiva.	RRHH RLPT	Sempre que es revisi el conveni
	Influir en l'entorn de l'Ajuntament	6. Apropiació o elaboració d'una guia/protocol que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació dels serveis.	Contractacions Subvencions	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ RETRIBUCIONS				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Incrementar la presència de dones en llocs o nivells on es troben infrarepresentades.	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació.	7. Revisió del procediment de selecció.	RRHH	Revisions amb caràcter bianual.
		8. Definir la prioritat dels departaments o àrees que han d'incorporar accions positives per tal d'equilibrar la presència de dones i homes, tant en l'accés com a la promoció.	RRHH	2022

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: FORMACIÓ CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.	Definir el pla de formació de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.	9. Revisar i definir el procediment de detecció de necessitats formatives i el Pla de formació que es deriva.	RRHH	2022 - 2024
		10. Realitzar avaluacions bianuals del programa de formació que inclogui una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.	RRHH	2022 - 2024
	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.	11. Dissenyar una formació específica per a la plantilla que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el camp o àrea de responsabilitats de les persones.	RRHH	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROMOCIÓ PROFESSIONAL FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.	12. Preveure els canals de comunicació per a la publicació interna de les vacants.	RRHH	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL CONDICIONS DE TREBALL RETRIBUCIONS				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la igualtat retributiva.	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere	13. Establir un sistema de recollida de dades que garanteixi el correcte anàlisi de les retribucions del personal de l'Ajuntament.	RRHH	2022
		14. Incorporar la perspectiva de gènere a la valoració dels llocs de treball i la posterior auditoria retributiva.	RRHH	2022
		15. Seguiment anual de la bretxa en base al RD 902/2020, de 13 d'octubre.	RRHH	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.	16. Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.	RRHH	2022
		17. Elaboració i difusió d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.	RRHH RLTP	2022
		18. Anàlisi de gènere de les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.	RRHH RLTP	Al llarg de tot el Pla

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA COMUNICACIÓ NO SEXISTA FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.	Dotar a la plantilla de les eines que permetin fer ús d'una comunicació inclusiva i no sexista	19. Disposar i difondre un manual de comunicació no sexista.	RRHH Dpt. Comunicació	2022
		20. Formació generalitzada a tota la plantilla, i de forma més contínua, a les persones de l'àrea de comunicació.	RRHH Dpt. Comunicació i/o empreses externes	2022
	Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació.	21. Elaboració de cronograma que faciliti la modificació dels continguts de la web.	Dpt. Comunicació	2022

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA SALUT LABORAL FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.	22. Disseny i execució d'una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals als membres del comitè de seguretat i salut.	RRHH PRL	2022
		23. Incloure en la política de riscos laborals la perspectiva de gènere.	RRHH PRL	2022

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE FORMACIÓ				
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.	24.Revisió de l'actual protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	RRHH	2022
		25.Disseny i execució de formació continua en la temàtica a les persones que formen part de la comissió paritària i al Comitè de Seguretat i Salut.	RRHH	2022
	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	26.Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol.	RRHH	2022 i 2023

5.2 Vigència del I Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de de La Seu d'Urgell

El I Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell és un projecte amb una durada de 4 anys des de la seva aprovació, per tant fins al febrer de 2026.

El Pla d'Igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust.

5.3 Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell, en qualsevol centre de treball, tinguin la condició de personal funcionari o personal laboral, i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

6 Seguiment i avaluació

La remissió expressa que la Llei per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes fa a l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en el conjunt del procés d'elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

El seguiment és una anàlisi continuada per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos i detectar possibles problemes.

L'avaluació, és una valoració sistemàtica i objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

Seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació, per a això serà necessària la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals serà garantia de la pertinència de les conclusions extretes, de tal forma que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així, el seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per a conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, ha de realitzar-se de manera simultània a l'execució del Pla i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Simultanejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seguiment d'aquest permet que, en qualsevol moment, les mesures puguin ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats.

Amb aquest objectiu l'**Ajuntament de La Seu d'Urgell** ha constituït la **Comissió per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de dones i homes** i el seu reglament de funcionament.

Per altre banda, amb caràcter anual, a més dels indicadors de seguiment de cada una de les accions que componen el present pla, es treballarà en un informe de seguiment que incorporarà, com a mínim, l'anàlisi dels següents indicadors:

- Número i percentatge de dones i homes en plantilla. Anàlisi per classificació professional.
- Número de dones i homes incorporades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Número de dones i homes promocionades el darrer any. Anàlisi per classificació professional.
- Ús de mesures de conciliació per part de dones i homes.
- Anàlisi de la bretxa salarial de dones i homes segons defineix el RD 902/2020.
- Casos d'activació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i valoració del funcionament de mateix.

6.1 Revisió del Pla d'igualtat

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el reglament que reguli la Comissió i funcions de la Comissió de seguiment d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- c) Quan una resolució judicial condemni a l'ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En l'annex del present document s'adjunta acta i reglament de la Comissió pel seguiment de la implantació i avaluació del Pla.

6.2 Detall de fitxes pel seguiment de les mesures

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.		
MESURA	1. Introduir l'Informe d'impacte de gènere per a l'aprovació del pressupost municipal i elaborar una memòria d'impacte per a cada àrea municipal.		
OBSERVACIONS	Incorporar en la normativa de bases d'execució del pressupost la necessitat d'anar acompanyat de l'informe d'impacte de gènere de l'exercici corresponent per a la seva aprovació. Així es vincula l'informe d'impacte de gènere, que recull els indicadors amb perspectiva de gènere, a l'aprovació del pressupost municipal. A més a més, caldrà realitzar una Memòria d'impacte de gènere per a cada àrea municipal que acompanyi a la Memòria pressupostària de cada exercici que ja es realitza. Així, es vincula la memòria d'impacte de gènere, que analitza l'informe d'impacte de gènere, a la memòria pressupostària per a cada exercici.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Junta de Govern - Col·lectiu destinatari: - Participants elaboració pressupostos - Ciutadania		Costos de personal intern/extern, si s'escau.	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Informe d'impacte de gènere realitzat anualment amb recomanacions per incorporar-ho als pressupostos municipals. - Recull de les propostes de reformulació o modificacions pertinents del text normatiu. - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que elaboren la memòria d'impacte de gènere, de forma anual. - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que incorporen la memòria d'impacte de gènere a la memòria pressupostària per a l'exercici corresponent, de forma anual. - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que no incorporen la memòria d'impacte de gènere a la memòria pressupostària per a l'exercici corresponent, de forma anual. - Nombre i tipus d'accions, serveis i programes que són modificades després d'elaborar la memòria d'impacte de gènere. - Nombre i tipus de consultes fetes a l'Àrea de Polítiques d'Igualtat en relació amb el disseny o l'anàlisi de les memòries d'impacte de gènere. - Memòria elaborada amb seguiment dels indicadors assenyalats en la diagnosi i informe d'impacte de gènere realitzat abans de la seva aprovació.			

- L'informe assenyala: 1) Les partides destinades a la perspectiva de gènere de cada un dels diferents àmbits d'intervenció. 2) La partida destinada a promoure la visibilitat i aportacions del treball de la ciutadania. 3) La partida destinada als mecanismes municipals encarregats de la gestió i coordinació de la igualtat (Comissió d'Igualtat, Àrea d'igualtat). 4) La partida destinada a les organitzacions de dones.
- Canals d'accés de la ciutadania als informes de gènere dels pressupostos municipals.
- Valoració qualitativa de la vinculació de la Memòria d'impacte de gènere a la Memòria pressupostària de cada exercici, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.

RESULTAT PREVIST

- Elaborats els pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.
- Elaborat l'informe d'impacte de gènere ex-ante a l'aprovació dels pressupostos municipals.
- Elaborada una Memòria d'impacte de gènere de cada àrea municipal vinculada a la memòria pressupostària.

PERIODICITAT DE LA MESURA

Al llarg de tot el pla.

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.	
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques i actuacions municipals.	
MESURA	2. Emprendre el procés de certificació a favor de la igualtat de gènere que faciliti la incorporació de la perspectiva de gènere de manera continuada i sostinguda en el temps i alhora sigui una eina d'aprenentatge.	
OBSERVACIONS	El procés de certificació complementa i reforça els diferents instruments per incorporar la igualtat de gènere a l'Ajuntament com el Pla d'igualtat Intern o el Pla Local d'igualtat, reafirmant el compromís polític i estratègic a favor de la igualtat efectiva entre dones i homes.	
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Conjunt de les Regidories - Regidoria d'igualtat - Col·lectiu destinatari: - Ciutadania - Tota la plantilla	Costos de personal extern	2022 - 2023
INDICADORS DE SEGUIMENT		
- Implementada l'autodiagnosi del procés de certificació. - Les diferents àrees de l'ajuntament participen en l'elaboració de l'autodiagnosi. 1 Pla de compromisos aprovat per dos anys per incorporar la perspectiva de gènere. - Les diferents àrees de l'ajuntament participen en la selecció de les accions del pla de compromís.		
RESULTAT PREVIST		
- S'ha superat una certificació d'igualtat que facilita la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les competències del consistori. - S'ha obtingut el distintiu/certificació d'igualtat - Es té un coneixement de l'estat actual i de les actuacions a prioritzar per incorporar la perspectiva de gènere a l'organització i les polítiques de l'Ajuntament.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	2022 - 2023	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Donar impuls i seguiment al Pla		
MESURA	3. Adjudicació pressupostària anual pel desenvolupament del Pla.		
OBSERVACIONS	Per garantir la implementació efectiva del Pla s'ha de preveure el cost necessari per la posada en pràctica de les mesures previstes així com del seu seguiment i avaluació.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Junta de govern • Col·lectiu destinatari: - Ciutadania - Regidoria/ Àrea Igualtat		Sense cost	Al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Pressupost anual assignat al desenvolupament del Pla. • Eina que sistematitza la informació de dades de les diferents àrees o departaments de l'Ajuntament. La informació recollida conté: 1) Pressupost destinat a la igualtat i no discriminació. 2) Nombre i descripció d'objectius assignats al pressupost.		• Fixat un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Anual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Donar impuls i seguiment al Pla		
MESURA	4. Donar impuls a la comissió d'igualtat per a la participació activa de les persones membres que la componen.		
OBSERVACIONS	La comissió d'igualtat té les funcions de garantir i promoure l'execució d'accions que compleixen el principi de transversalitat, ja siguin accions proposades dins de la comissió o del propi Pla d'igualtat municipal.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - Conjunt de les Regidories - Regidoria d'Igualtat - Col·lectiu destinatari: - Membres de la comissió d'igualtat		Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Participació regular de les àrees de recursos humans, igualtat i dos àrees més. - Participació regular de la representació de la plantilla. - Participació d'algun/a representant polític/a. - Nº i % de mesures treballades respecte de les proposades al pla. - Nº i % de membres que assisteixen i fan propostes en relació als que formen la comissió.		- Participació activa per part dels membres de la comissió d'igualtat. - Compliment de les accions proposades al Pla d'Igualtat de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva		
MESURA	5. Revisar i incloure en el conveni col·lectiu el principi d'igualtat i no discriminació, en tots els àmbits del text i a la vegada, incloure l'opció d'utilitzar mesures d'acció positiva.		
OBSERVACIONS	Incorporar diferents clàusules al conveni col·lectiu: us d'accions positives per a la presència dones, referència al protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe, formació i comissió paritària.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern	Sempre que es revisi el conveni
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament amb descripció expressa entre els seus objectius de la igualtat de tracte i oportunitats. • Menció expressa de la possibilitat de fer ús de mesures d'acció positiva. • Grau de coneixement de l'equip del procés de promoció, dels requisits necessaris i dels canals per a accedir a la informació. • Publicitat dels criteris de promoció i de l'equip seleccionador. • Document d'anàlisi comparativa de la promoció per departament. • Nombre de processos de promoció realitzats. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de promoció. • Número i percentatge desagregats per sexe de persones que promocionen. • Verificar si s'ha modificat el procediment de promoció per a incorporar la perspectiva de gènere en aquest.			
RESULTAT PREVIST			
• El Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de La Seu d'Urgell inclou com a principi la igualtat de dones i homes en tots els àmbits del text. • El Conveni col·lectiu incorpora mesures d'acció positiva amb l'objectiu de reduir la segregació vertical i horitzontal. • S'aplica l'anàlisi de gènere en els processos de promoció interna per a accedir a llocs de responsabilitat. • El Conveni fa referència al protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de gènere.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual, en la negociació de conveni.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Potenciar, com a línia estratègica de funcionament de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Influir en l'entorn de l'organització.		
MESURA	6. Apropiació o elaboració d'una guia/protocol que assegurí la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació, subvencions i licitacions dels serveis.		
OBSERVACIONS	La perspectiva de gènere en la contractació o l'atorgament de subvencions consisteix a integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar-la per promoure la igualtat de les dones i els homes en el mercat laboral. S'adjunta documentació de referència https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/guia-perspectiva-genere-contractes-publics/		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Contractacions • Col·lectiu destinatari: - Empreses, associacions, proveïdores, etc.		Sense cost	Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Guia/protocol per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes. • Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les bases o clàusules de contractació. • El personal tècnic de contractació de serveis i productes de l'Ajuntament s'ha apropiat de la guia d'incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública de la Generalitat i ha adaptat les clàusules adients a les contractacions o convocatòries de serveis i productes de l'Ajuntament. • Nombre de formacions rebudes en contractació pública amb perspectiva de gènere. • Nombre de persones amb dades desagregades per sexe assistents a la formació en % a la plantilla implicada en contractació. • Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les bases de contractació. • Nombre de contractes realitzats d'importos majors a (20.000 €) amb les clàusules incorporades. • En quin % les clàusules són requisits.			
RESULTAT PREVIST			
• Es disposa d'una Guia/protocol per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes. • S'han inclòs clàusules per promoure la perspectiva de gènere i igualtat de dones i homes en els nous contractes i/o renovacions que ha signat l'Ajuntament.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Al llarg de tot el Pla	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Incrementar la presència de dones en llocs o nivells on es troben infrarepresentades.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació.		
MESURA	7. Revisió del procediment de selecció.		
OBSERVACIONS	En el marc del disseny del present Pla, la Comissió negociadora apunta que la present mesura suposa incorporar indicadors de gènere en l'actual procediment de selecció i haurà de contemplar: - El requeriment per a qualsevol persona que participi en el procés de selecció, dels coneixements i/o experiència en igualtat d'oportunitats. - La incorporació de mesures d'acció positiva en aquelles categories/llocs de treball amb infrarepresentació femenina.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Qualsevol persona que participa en un procés de selecció, independentment del rol.		Costos de personal intern	Revisions amb caràcter bianual.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Disseny d'una bateria d'indicadors de gènere per als processos de selecció de personal. • Document de l'anàlisi prèvia: identificació de processos i línies d'intervenció; prioritització i establiment d'un pla de treball per al desenvolupament dels indicadors que cobreixin la totalitat del sistema. • Document de constitució de l'equip, detallant composició funcionament i metodologia de participació. • Pla de treball: inclou periodicitat de les reunions, mecanismes d'informe a la comissió d'igualtat i terminis de lliurament i el seu procés de validació. A més, inclourà calendari i eines d'avaluació per a realitzar els ajustos oportuns. • Actes de les reunions d'equip. • Existeixen formularis de selecció de personal amb criteris clars objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe i gènere. • Revisat el procediment de selecció. Existeix un protocol de selecció amb criteris clars objectius i transparents que eviten la discriminació per sexe i gènere. • Revisió de la documentació que fa referència a la utilització de tècniques de selecció neutres i ometen la informació personal (estat civil càrregues familiars etcètera). • Les persones que participen en els processos de selecció disposen de coneixements sobre com incorporar la perspectiva de gènere en aquests processos. • Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència en el procediment de selecció. • Nombre total de processos de selecció realitzats. • Nombre de persones de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència. • Número i percentatge desagregat per sexe, de candidatures presentades.			

- Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció.
- Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.
- Percepció de les noves persones incorporades respecte a la política de selecció.
- Nombre de formacions realitzades a les persones clau.

RESULTAT PREVIST

- El procediment de selecció ha estat revisat i actualitzat. Incorpora la perspectiva de gènere i contempla els aspectes tractats en les reunions de la Comissió negociadora.
- El procediment ha estat compartit amb la comissió de seguiment.
- S'han format en igualtat les persones que participen en els processos de selecció.

PERIODICITAT DE LA MESURA

Puntual, amb revisions bianuals.

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Incrementar la presència de dones en llocs o nivells on es troben infrarepresentades.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació.		
MESURA	8. Definir la prioritat dels departaments o àrees que han d'incorporar accions positives per tal d'equilibrar la presència de dones i homes tant en l'accés com amb la promoció professional.		
OBSERVACIONS	A partir de les dades de diagnosi, actualitzades si ha hagut canvis substancials en la composició de la plantilla, es definirà la prioritat d'aquells departaments que han d'incorporar mesures d'acció positiva. La mesura inclou una avaluació dels criteris i modalitats de contractació des d'una anàlisi de gènere que detalli bones pràctiques i àrees de millora amb recomanacions. Es tracta d'analitzar quin tipus de criteris s'adopten per a la selecció i modalitat de contractació. Si hi ha diferències de criteris en funció del nivell de responsabilitat o dels departaments de contractació. I en aquest cas d'haver-hi diferències, analitzar si es deuen a alguna forma de discriminació. S'inclouran recomanacions per a ajustar els criteris que garanteixin la igualtat d'oportunitats en l'accés i contractació. Per a l'estudi de l'evolució de la plantilla es tindran en compte que les dades siguin desagregades per sexe, edat i interseccionalitats (origen que, persones amb diversitat física o intel·lectual, migrants identitats de gènere, etc).		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RRHH - Col·lectiu destinatari: - Col·lectiu amb infrarepresentació femenina		Costos de personal intern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Criteris de selecció indicant si es tracta de criteris comuns o de criteris específics per àrea de contractació, un nivell de responsabilitat o qualsevol altra variable identificada. - Resultat de l'anàlisi de les disparitats de criteri en el cas d'haver-les detectat. - Nombre de mesures proposades i posades en marxa. - Identificació dels departaments amb infrarepresentació femenina que han incorporat aquestes mesures. - Percentatge de dones i homes per departament. - Nombre de processos de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència. - Nombre de departaments que han equilibrat la presència de dones en els seus equips. - Estudi de l'evolució de la plantilla. - Pla d'acció amb mesures d'acció positiva. - El pla d'acció és accessible a la plantilla de l'ajuntament.			

RESULTAT PREVIST	
• S'han valorat les contractacions realitzades en els últims anys i la qualitat en el tipus de contracte desagregat per sexe, departament i categoria professional. • S'ha definit la prioritat de departaments i àrees que han d'incorporar l'acció positiva. • En aquells departaments amb infrarepresentació femenina, i en els quals s'han incorporat persones l'any en curs, ha millorat la presència de dones i homes, tendint a la paritat. • S'han establert mesures d'acció positiva per a incentivar l'accés de dones en determinats departaments on estan infrarepresentades. • S'ha analitzat des de la perspectiva de gènere l'evolució de la plantilla Incloent variables de permanència, abstinències, baixes/altes i l'aplicació de mesures d'acció positiva per a corregir desequilibris.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	2022

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.		
MESURA	9. Revisar i definir el procediment de detecció de necessitats formatives i el Pla de formació que es deriva.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RRHH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla de L'Ajuntament		Costos de personal intern	2022-2024
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Qüestionari de necessitats de formació en igualtat de gènere realitzada per cadascuna de les àrees o departaments de l'ajuntament. - Qüestionari de les necessitats de formació en igualtat de gènere duta a terme pels comandaments intermedis. - Disseny i/o contractacions dels cursos seleccionats sobre la base de les necessitats detectades. - Selecció dels cursos i les ofertes. - Formació en igualtat incorporada en el pla corporatiu de formació de l'Ajuntament. - Accions de difusió del pla. - Memòria de la sessió de presentació del pla de formació i llista d'assistència a la sessió. - Hores de formació anuals de dones i homes			
RESULTAT PREVIST			
- S'ha revisat i redefinit el procediment de detecció de necessitats formatives. - El pla de formació integra la perspectiva de gènere. - No s'observen diferències entre dones i homes respecte a les hores de formació anuals.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Definir el pla de formació bianual, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere, amb criteris de formació obligatòria i contínua.		
MESURA	10. Realitzar avaluacions bianuals del programa de formació que inclogui una anàlisi sobre l'accés, participació en aquests cursos pel conjunt de la plantilla, així com els criteris d'admissió, la causa d'absències i baixes o abandonament de les formacions, desagregada per sexe i departament.		
OBSERVACIONS	Inclusió en el pla de formació corporatiu, de l'Ajuntament, de continguts orientats a proporcionar formació sobre igualtat de gènere de manera sostinguda en el temps. Es proposa la realització d'una sessió de presentació anual del pla de formació, identificant les activitats formatives en igualtat de gènere, les persones o equips a qui es dirigeixen i el caràcter voluntari o obligatori de cadascuna d'elles. S'informarà, a més, de les mesures de conciliació que podran ser utilitzades en el cas de ser necessàries, perquè totes les persones claus identificades, puguin realitzar les formacions programades.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RRHH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern	Al llarg de tot el Pla. 2022-2025
INDICADORS DE SEGUIMENT			
- Accions de difusió de la formació d'igualtat. - Memòria de les activitats formatives realitzades. Número, continguts i característiques de cada curs. - Nombre de persones i d'equips que han realitzat la formació, desagregats per sexe, càrrec i títol del curs. - Criteris d'admissió. - Registre i anàlisi d'absències i baixes o abandons. - Avaluació del pla de formació. Informe de conclusions que inclogui bones pràctiques i àrees de millora del pla de formació basant-se en l'avaluació. - Mesures de conciliació posades a disposició el nombre de persones que les han usat. - Valoració per part de les persones assistents. qüestionari de satisfacció, indicant si és en horari laboral o extra laboral i si és de caràcter voluntari o obligatori.			

RESULTATS PREVISTOS

- Incorporada la formació en igualtat en el programa formatiu de l'ajuntament.
- S'ha proporcionat, a través del pla de formació de l'ajuntament, formació sobre igualtat de gènere a tota la plantilla.
- S'han enfortit les capacitats de les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna per a aplicar la perspectiva de gènere.
- Cada departament ha planificat una formació en igualtat de gènere el més adaptada possible a les seves línies de treball i a partir de les seves necessitats recursos i disponibilitats.
- S'ha avaluat el pla de formació.

PERIODICITAT DE LA MESURA

Anualment.

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar la consciència de gènere, de manera transversal, a tota l'activitat de l'organització.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar dels coneixements sobre perspectiva de gènere a totes les àrees, departaments i nivells de l'Ajuntament.		
MESURA	11. Dissenyar una formació específica per a la plantilla que garanteixi la comprensió del que és la perspectiva de gènere en el camp o àrea de responsabilitats de les persones.		
OBSERVACIONS	La Comissió negociadora considera que aquesta formació cal iniciar-la amb el col·lectiu de persones amb comandament. S'aconsella la participació d'una persona de la Comissió en cada grup que es porti a terme. S'inclou a la brigada municipal.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	Al llarg de tot el pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formacions portades a terme. • Persones assistents amb dades desagregades per sexe. • Valoració per part de les persones assistents.		• Al llarg de tot el Pla es formarà a la plantilla en igualtat de dones i homes. • La valoració de les persones assistents serà d'un 4 sobre 5.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.		
MESURA	12. Preveure els canals de comunicació per a la publicació interna de les vacants.		
OBSERVACIONS	Suposa també vetllar per la redacció inclusiva de les ofertes de treball i el compromís explícit de l'organització amb la igualtat de dones i homes.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Sense cost	2022 Al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Vacants publicades. • Percentatge de dones i homes per categoria/grup professional. • Comunicació a tot el personal informant de les vacants disponibles per a la promoció interna pels canals habituals i de les pròpies direccions de cada un dels departaments als seus equips.		• S'han publicat totes les vacants. • Les vacants incorporen el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes. • Les vacants estan redactades fent ús de llenguatge inclusiu. • Reducció de la segregació vertical i horitzontal. • S'ha establert l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball masculinitzades	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el Pla	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.	
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere	
MESURA	13. Establir un sistema de recollida de dades que garanteixi el correcte anàlisi de les retribucions del personal de l'Ajuntament.	
OBSERVACIONS	Convé incidir en la correcta recollida de les dades retributives de la plantilla de manera desagregada per sexe.	
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RRHH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament	Costos de personal intern/o extern, si s'escau.	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT		
- Sistema de recollida de dades retributives implantat que garanteix que aquestes estan desagregades per sexe i són correctes. - Anàlisi de les retribucions del personal de l'ajuntament realitzat.		
RESULTAT PREVIST		
Es recullen les dades retributives correctament de manera desagregada per sexe el que permet fer un correcte anàlisi de les mateixes.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.		
MESURA	14. Incorporar la perspectiva de gènere a la valoració dels llocs de treball i la posterior auditoria retributiva.		
OBSERVACIONS	Suposa realitzar un estudi/anàlisi de bretxa previ al tancament de qualsevol acord que afecti a les retribucions. Evidentment caldrà incorporar la perspectiva de gènere en aquests acords.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	En el moment de modificacions que afectin a la retribució
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Nombre de persones que han assistit a una formació específica en igualtat de gènere aplicada a l'àrea de recursos humans i dirigida especialment a les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna. • Procés d'anàlisi i negociació dels nous acords en matèria retributiva. • Bretxa salarial de dones i homes • Es disposa d'una auditoria retributiva		• La valoració dels llocs de treball incorporen la perspectiva de gènere. • S'han enfortit les capacitats de les persones responsables dels processos de selecció i promoció interna per aplicar la perspectiva de gènere. • Durant el procés de disseny i negociació dels nous acords en matèria retributiva, en tot moment ha estat incorporada la perspectiva de gènere. • Els nous acords no afecten la bretxa de l'organització.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		En el moment de modificacions que afectin a la retribució.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere		
MESURA	15. Seguiment anual de la bretxa en base al RD 902/2020, de 13 d'octubre.		
OBSERVACIONS	La diferència salarial en si mateixa no és evidència de discriminació, pot ser deguda a diverses circumstàncies que han de ser posades en context i analitzades per a identificar quins d'aquestes diferències poden constituir discriminació i quines no i exposar les raons. Per això, és important que al costat del registre s'adjunti un informe narratiu que rendeixi comptes sobre aquestes circumstàncies. També és necessari elaborar un pla d'acció que s'orienti a establir un calendari per a l'aplicació de les mesures que es van implementant per a eliminar la bretxa salarial constitutiva de discriminació salarial.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - RLT		Costos de personal intern i/o extern	2022 i amb caràcter anual al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Registre retributiu • Revisió de la documentació sobre l'existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball existents en l'ajuntament. • Revisió de la documentació sobre la transparència de la política retributiva i de l'estructura salarial incloent la definició i condicions de tots els elements plusos o complements del sector. • Revisió de la documentació sobre l'existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions. • Revisió de les dades sobre la retribució anual mitjana de dones i homes desagregat cada 1 d'ells pels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada. • Informe de conclusions i recomanacions. • Pla d'acció amb calendari, responsabilitats, cronograma i pressupost. • Informe de conclusions recomanacions de l'anàlisi. • Mecanismes de seguiment per a la implementació del pla. • Document de difusió en la intranet de l'ajuntament.			
RESULTAT PREVIST			
• S'ha elaborat el registre dels valors mitjans salarials, els complements salarials i percepcions extrasalarials d'acord amb el que disposa l'RD Llei 6/2019 i l'informe sobre bretxa salarial. • Cada primer trimestre d'any es durà a terme el registre retributiu. • Elaborat un pla d'acció amb estratègies responsabilitats cronograma i pressupost que inclou mesures aplicar en els casos en què la bretxa constitueixi causa de discriminació. • S'han incorporat mesures i si escau sobre la base dels resultats de l'anàlisi del registre. • S'observa una reducció de la bretxa respecte a l'any anterior.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Amb caràcter anual al llarg de tot el Pla	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPERATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	16. Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.		
OBSERVACIONS	Es pot valorar el portar a terme aquesta mesura en el moment d'un estudi de clima/compromís, si s'escau.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
• Qüestionari sobre necessitats de conciliació tenint en compte el Reial decret llei 6/2019 i l'impacte de la COVID-19. • Sistematització dels resultats del qüestionari. • Disseny prioritització i pla d'implementació de les mesures a adoptar. • Criteris i requisits per a accedir a les mesures establertes. • Informe de viabilitat per a mantenir les mesures de teletreball sobre la base de les eines, capacitats tècniques i organitzatives. • Pressupost d'implementació del pla. • Tríptic informatiu sobre les mesures adoptades. • Canals i mecanismes de difusió del tríptic. • Nombre de mesures proposades i posades en marxa. • Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i mesures. • Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe. • Establiment d'una borsa horària. • Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que tele treballen.			
RESULTAT PREVIST			
• Es disposa d'un informe de detecció de necessitats de conciliació de la plantilla. • S'han incorporat mesures sobre la base de l'esmentat informe. • S'han desenvolupat mesures de conciliació addicionals per a garantir l'aplicació de les directrius establertes en el decret llei 6/2019.			
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPERATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	17. Elaboració d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures en aquesta matèria.		
OBSERVACIONS	Aquesta Guia inclourà una introducció en la que s'explicitarà la necessitat d'avançar cap a un model de corresponsabilitat		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2022 i actualització continua
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral • Canals i mecanismes de difusió del suport. • Pressupost aplicat.		• Existència d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que recollirà i ordenarà el conjunt de les mesures en aquesta matèria. • La Guia estarà accessible a tota la plantilla en la intranet. • La Guia es revisarà cada any.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		A partir 2023.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura organitzativa.		
OBJECTIU OPER. ATIU	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.		
MESURA	18. Anàlisi de gènere de les dades, segregades per sexe, pel que fa a l'ús de mesures de conciliació.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - RLPT • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'ajuntament		Cost intern	2022 i actualització continua
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Política de vacances i permisos i calendari laboral. • Informe conclusió de decisions i mesures adoptades per a incorporar la perspectiva de gènere. • Anàlisi de gènere de les dades respecte a l'ús de les mesures de conciliació.		• Equilibri del nombre d'homes i dones amb mesures de conciliació. • Reducció de número dones amb mesures de reducció de jornada laboral. • S'ha revisat la política de vacances i permisos i el calendari laboral.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Anual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar a la plantilla de les eines que permetin fer ús d'una comunicació inclusiva i no sexista		
MESURA	19. Disposar i difondre un manual de comunicació no sexista.		
OBSERVACIONS	El manual realitzat per l'Observatori de Dona, Empresa i Economia (Cambra de Comerç de Barcelona) pot servir de punt de partida.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RRHH - Dpt. Comunicació de l'Ajuntament - Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Manual de comunicació no sexista - Programes de formació que incloguin continguts relatius al llenguatge no sexista. - Accions de difusió del manual.		- Es disposa d'un Manual de comunicació no sexista. - El Manual /Guia s'ha comunicat i està accessible per tota la plantilla de l'Ajuntament. - En l'informe de seguiment d'implantació de mesures es realitzarà una auditoria interna sobre l'ús de la comunicació no sexista.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Pel que fa a la seva comunicació, al llarg de tot el Pla.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.		
OBJECTIU OPERATIU	Dotar a la plantilla de les eines que permetin fer ús d'una comunicació inclusiva i no sexista		
MESURA	20. Formació generalitzada a tota la plantilla, i de forma més contínua, a les persones de l'àrea de comunicació.		
OBSERVACIONS	Evidentment, amb coherència amb el Manual de Comunicació no sexista que es referencia a la mesura 19. Suposa crear espais de participació i debat per tal d'esbrinar i detectar on són les barreres que perpetuen la comunicació androcèntrica.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - Dpt. Comunicació de l'Ajuntament i/o empreses externes de suport • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formacions portades a terme. • Persones assistents amb dades desagregades per sexe. • Valoració per part de les persones assistents.		• Al llarg de 2022 la plantilla ha estat formada en comunicació no sexista. • La formació prioritzarà les persones amb responsabilitats en comunicació, interna o externa.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. De forma continua a les persones de l'àrea de comunicació.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la perspectiva de gènere en els continguts comunicatius i ús d'una comunicació inclusiva i no sexista.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació.		
MESURA	21. Elaboració d'un cronograma que faciliti la modificació dels continguts de la web.		
OBSERVACIONS	A partir de les reunions portades a terme amb la comissió negociadora, es recomana consultar el treball de l'Observatori de Dona, Empresa i Economia, ja que ha estat treballant en una Guia de comunicació inclusiva.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - Dpt. Comunicació de l'Ajuntament • Col·lectiu destinatari: - Persones usuàries de la web de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2023 I al llarg de tot el Pla
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Número i descripció dels documents revisats. • Accions de revisió participativa dels documents per departament. • Pàgines de la web revisades. • Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats. • Detall dels continguts a corregir aprovats. • Calendari establert.		• La web de l'Ajuntament actualitzada.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.		
MESURA	22. Disseny i execució d'una formació en perspectiva de gènere dins de l'àmbit dels riscos laborals als membres del comitè de seguretat i salut.		
OBSERVACIONS	Caldrà assegurar aquesta formació a les noves incorporacions al Comitè de seguretat i salut.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - PRL • Col·lectiu destinatari: - Membres del comitè de seguretat i salut		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formació al Comitè de Seguretat i salut en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere. • Noves mesures incorporades en el Pla de PRL que incorporen la perspectiva de gènere. • Nombre de mesures proposades i posades en marxa. • La composició del comitè de seguretat i salut és equilibrada entre dones i homes.		• El Comitè de Seguretat i Salut s'ha format en Salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere. • En base a la formació s'han incorporat mesures en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) que incorporen la perspectiva de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.		
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de riscos laborals.		
MESURA	23. Incloure en la política de riscos laborals la perspectiva de gènere.		
OBSERVACIONS	Aquesta mesura es complementa amb la mesura anterior (nº 22) de formació al Comitè de seguretat i salut.		
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH - PRL • Col·lectiu destinatari. - Membres del comitè de seguretat i salut.		Costos de personal intern i/o extern	2023
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Verificar si s'ha realitzat la revisió del pla de prevenció de riscos laborals per a la incorporació de la perspectiva de gènere. • Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció, protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes. • Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i malalties tenen en homes i dones. • Informe de revisió conclusions i recomanacions.		• S'ha revisat i ampliat el protocol de prevenció de riscos laborals, per a incorporar la perspectiva de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament		
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
MESURA	24. Revisió de l'actual protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de les possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.		
OBSERVACIONS	S'inclou informació: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Plantilla de l'Ajuntament		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Revisat el protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. • Nombre de denúncies presentades segons criteris Interseccionals i de sexe. • Nombre de denúncies presentades segons sexe i categoria professional. • S'ha comunicat el protocol actualitzat a la plantilla i persones que es relacionen amb l'Ajuntament per raons de treball.		• S'ha actualitzat el protocol d'actuació davant possibles casos d'assetjament. • Formada i en funcionament la comissió destinada a donar atenció als possibles casos d'assetjament. • S'ha comunicat el protocol actualitzat a la plantilla i persones que es relacionen amb l'Ajuntament per raons de treball. • Existeixen mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament		
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
MESURA	25. Disseny i execució de formació continua en la temàtica a les persones que formen part de la comissió paritària o d'investigació i Comitè de Seguretat i Salut.		
OBSERVACIONS	Caldrà assegurar la impartició d'aquesta formació en cas de canvis o noves incorporacions a la Comissió d'investigació.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RRHH • Col·lectiu destinatari: - Persones que formen part de la comissió d'investigació		Costos de personal intern i/o extern	2022
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Formació a les persones que formen part de la comissió d'investigació i Comitè de Seguretat i Salut. • Nombre de persones i equips que han realitzat la formació desagregada per sexe, càrrec i títol del curs. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. • Memòria de les activitats formatives realitzades per departaments.		• Totes les persones que formen part de la Comissió d'investigació i Comitè de Seguretat i Salut han rebut formació en la matèria. • Les persones assistents valoren positivament aquesta formació. • Les persones responsables s'han apropiat del protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de gènere i l'han aplicat en els casos detectats.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Puntual. Caldrà assegurar la formació en cas de canvis o noves incorporacions a la Comissió d'investigació.	

OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament	
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el coneixement del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
MESURA	26. Crear eines de comunicació que visibilitzin l'accessibilitat del protocol.	
OBSERVACIONS	S'aconsella continuar recordant a la plantilla l'existència del protocol amb caràcter anual. El protocol revisat s'inclourà també al Pla d'acollida.	
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RH • Col·lectiu destinatari. - Plantilla de L'Ajuntament	Costos de personal intern.	2022 i 2023 Recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
• Memòria de la campanya de difusió del protocol i prevenció de l'assetjament. • Suports de comunicació realitzats. • Canales d'accés al protocol establerts.	• El protocol és accessible a tota la plantilla de l'Ajuntament i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball. • El protocol revisat s'ha incorporat al Pla d'Acollida i/o al codi ètic de l'ajuntament.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. Recordatoris amb caràcter anual al llarg de tot el Pla.	

Annexos

Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora

Annex 2. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

Annex 3. Acta de Constitució de la Comissió de seguiment i implantació del Pla d'igualtat

Annex 4. Glossari de termes

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament.

- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.
- **Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.
- **Estereotips de gènere.** Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Representació paritària.** La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- **Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització en gènere.** Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

- **Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Violència masclista.** La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Annex 5. Marc normatiu

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

ÀMBIT INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**² està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona**, precursora de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

ÀMBIT COMUNITARI

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present als diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la **Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea³ incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en

² Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/recursos/normativa/normativa_europea/

³ Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es

un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. A l'article 3 estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea⁴ recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen. Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

És especialment rellevant la **Directiva 2006/54**⁵, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

ÀMBIT DE L'ESTAT ESPANYOL

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**⁶. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta llei cal destacar l'article 45, que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat:

- 1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.*
- 2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.*
- 3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.*
- 4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les*

⁴ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

⁶ http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/lei_igualtat_homes_dones_75.pdf

sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. *L'elaboració i implantació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.*

I l'article 47 parla sobre la transparència en la implantació del Pla d'igualtat:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El mes de març de 2019 es va publicar al BOE el **Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**⁷.

La norma conté set articles que modifiquen set lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball.

L'article 1 modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i s'hi introdueix una nova disposició transitòria.

De l'article 46 es modifica l'apartat 2 i s'hi afegeixen tres nous apartats 4, 5 i 6, amb la següent redacció:

"2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.*
- b) Classificació professional.*
- c) Formació.*
- d) Promoció professional.*
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.*
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- g) Infrarepresentació femenina.*
- h) Retribucions.*
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe".*

Per últim, el Reial Decret 901/2020⁸, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de

⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁸ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf

l'Estatut dels treballadors. I el Reial Decret 902/2020⁹ de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes que té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents.

ÀMBIT CATALÀ

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

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

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

- 1.1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.*

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**¹⁰, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

⁹ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf

¹⁰ <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>