



Ajuntament del Morell

PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



Ajuntament del Morell



Codi Validació: WX7SNA76RLQSK6MCA-XWW4RME5 | Verificació: <https://elmorell.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 34

Índex

1. PRESENTACIÓ
2. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT
3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL
4. CONCLUSIONS INFORME DE LA DIAGNOSI
5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT
6. MESURES D'IGUALTAT
7. APLICACIÓ I SEGUIMENT
8. AVALUACIÓ I REVISIÓ
9. CALENDARI D'ACTUACIONPROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ
10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ



1. PRESENTACIÓ

Nom i Raó Social	AJUNTAMENT DEL MORELL
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Activitat	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Sector	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	PLAÇA ERA DEL CASTELL Nº 5, 43760 EL MORELL
Telèfon	977 84 06 17
Web	https://elmorell.cat
Correu electrònic	ajmorell@morell.altanet.org
Persona de contacte	Sonia Piñol Guasch

Segons dades del 2019, la població del Morell és de 3.704 habitants. Amb una densitat de població de 623,6 d'habitants per quilòmetre quadrat, supera la de Catalunya, que se situa en els 239 hab./km².

Tot i ser un municipi principalment agrícola, a la dècada dels 70 del segle XX la implantació de la indústria petroquímica va canviar radicalment l'economia del municipi, donant pas a la indústria i als serveis





2. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat és subscrit per l'entitat com per la representació del seu personal a través de la Comissió Negociadora, constituïda el dia 22/04/2021 i que està formada per:

D'una banda, i en representació de l'Ajuntament del Morell:

- Eloi Calbet Ferran amb DNI 48.007.929Y
- Rosa Maria Sánchez amb DNI 77.783.613M
- Maria Jesús Valldosera amb DNI 77.784.901M

D'una altra, per part de la representació legal dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament del Morell:

- Oriol Figueras Salvadó amb DNI 47.759.089A
- Pilar Moreno Santacana amb DNI 39.735.462H
- Josep Grau Ramírez amb DNI 39.665.923P

Com a assessora jurídica Sònia Piñol Guasch amb DNI 39.891.473C i com a assessores d'igualtat, Elisa Llop Ferré amb DNI 78.582.439H i Mònica Prats Reverter amb DNI 39.692.081S

Aquesta Comissió negociadora ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de gènere dut a terme, i ha aprovat, mitjançant negociació, aquest Pla.

D'altra banda, la Comissió de seguiment serà l'encarregada de supervisar el procés d'implantació del Pla, totes les seves etapes i qualsevol incidència que es pugui produir. Aquesta Comissió de seguiment està formada per:

En representació de l'entitat:

- Eloi Calbet Ferran amb DNI 48.007.929Y
- Rosa Maria Sánchez amb DNI 77.783.613M
- Maria Jesús Valldosera amb DNI 77.784.901M

En representació de la plantilla:

- Oriol Figueras Salvadó amb DNI 47.759.089A
- Pilar Moreno Santacana amb DNI 39.735.462H
- Josep Grau Ramírez amb DNI 39.665.923P





3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de la Corporació, qualsevol que sigui la forma de relació laboral, persones funcionaries i laborals.

L'àmbit territorial del Pla d'Igualtat és local, Ajuntament del Morell.

La seva vigència serà de quatre anys des de l'aprovació i signatura del mateix. Concretament des del mes d'AGOST del 2022 fins al JULIOL de l'any 2026.

L'àmbit temporal del Pla d'Igualtat serà de quatre anys, tal com preveu l'article 9.1 del Reial Decret 901/2020; entrarà en vigor la data que s'inscriui al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'Igualtat, i restarà vigent fins a l'aprovació del següent.

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, podent establint-se accions específiques dirigides a grups de interès de l'entitat.

Tres mesos abans de la finalització de la vigència del present Pla d'Igualtat, es constituirà una nova Comissió d'Igualtat que iniciarà la fase de diagnosi del nou Pla d'Igualtat.





4. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

La diagnosi s'ha dut a terme pels membres de la Comissió negociadora i consisteix en una anàlisi detallada de la situació actual de l'Ajuntament del Morell en matèria d'igualtat de gènere.

La diagnosi té un caràcter:

- Instrumental: no és una finalitat en si mateixa, sinó un mitjà per identificar àmbits específics d'actuació dins de la Corporació
- Aplicat: és de caràcter pràctic i orientada a la presa de decisions de la institució.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma s'ajusten a les necessitats concretes de la institució.
- Dinàmic: s'actualitzarà de manera regular, basant-se en els punts de millora de resultats i en la identificació de noves necessitats en la institució.
- Transversal: de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió, de recursos humans, de comunicació interna i externa, de condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories laborals, en els nivells de responsabilitat.

Aquesta diagnosi ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'igualtat.

A continuació es mostren les conclusions dels diferents àmbits de la diagnosi i de l'auditoria retributiva.





Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• Compromís polític i institucional• Accions de foment de la igualtat de dones i homes• Regidoria d'igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Situar la igualtat efectiva entre les dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals, tenint en compte les diversitats sexuals i de gènere.• Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats per mitjà de: taulell d'anuncis, intranet, correu electrònic, reunions i presentacions, publicacions escrites internes, revista interna, etc...• Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del pla d'igualtat d'oportunitats per mitjà de: web, publicació en diaris i revistes locals, i difusió de les actuacions en mitjans de comunicació locals.• Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere.• Fer extensiu el compromís i requeriment documental pertinent a les empreses col·laboradores-proveïdors. Codi ètic i principis d'igualtat.• Sensibilitzar i treballar per evitar la reproducció d'estereotips de gènere en la cultura organitzacional, incidint en actituds i creences molt arrelades per la socialització de gènere.• Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar la totalitat de la plantilla i especialment el personal del departament de recursos humans.• Informar a la plantilla sobre els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.• Establir mecanismes per a la participació de treballadores i treballadors amb l'objectiu de realitzar





	<p>suggeriments en matèria d'igualtat (bústia). Premiar idees o contribucions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar i difondre internament, de forma sistemàtica, les dades de la plantilla desglossades per sexe, com a mesura de sensibilització.
--	---

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • S'informa a les dones amb contractació a temps parcial de les places a jornada completa que s'oferten, per tal de què puguin optar a un altre lloc de treball a jornada completa, si s'escau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la denominació i la descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre. • Revisió del llenguatge i nom de les ocupacions per fer més atractiu l'accés a la professió pel sexe menys representat. • Garantir la presència d'homes i de dones equilibrada en el procés de reclutament i selecció de personal. • Disseny e implementació d'una entrevista de sortida • Sensibilització a la plantilla sobre els rols de gènere

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Principis de capacitació, mèrits, igualtat i transparència en l'accés a l'ocupació pública. • Processos de selecció que incorporen la necessitat de tendir a la paritat dels tribunals de selecció. • Evolució positiva cap a la paritat a les contractacions dels últims 4 anys. • Existència de la Relació de Llocs de Treball. • Cv cecs. No tenen nom ni foto. • El tribunal i òrgans de selecció de l'administració pública són paritaris. 	<ul style="list-style-type: none"> • Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (ensenyament, benestar social, serveis...) • Inclusió de conceptes i polítiques d'igualtat als temaris comuns del proves d'accés a l'ocupació. • Sensibilització a la plantilla sobre els rols de gènere • Inexistència d'accions positives per a pal·liar les segregacions. En els supòsits d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar





Ajuntament del Morell

	<p>preferència per ser contractades a les persones del sexe menys representat en el grup professional i lloc de treball del que es tracti.</p> <ul style="list-style-type: none">• Manca informe de impacte de gènere en l'oferta d'ocupació pública de l'ajuntament (dades dels participants i puntuacions desagregades per sexe, impacte del lloc de treball des de la perspectiva de gènere entre d'altres)• Vetllar per la neutralitat de les proves o criteris utilitzats en les promocions.
--	--





Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• Objectiu principal de la formació és millorar la qualificació professional• La formació en línia es una opció dins de les modalitats de formació interna	<ul style="list-style-type: none">• Incloure la formació en igualtat de dones i homes dins del pla formatiu intern• Fer difusió del protocol de la gestió de la formació• Dissenyar un pla formatiu anual• Triar entitats de formació que hagin adoptat un compromís amb la igualtat de dones i homes• Contemplar la perspectiva de gènere a les formacions tant internes com externes• Promoció i vigilància perquè la majoria dels cursos oferts es realitzin en horari laboral per a la conciliació de la vida personal i familiar.• Adoptar mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de formació• Establir canals de comunicació per garantir que tota la plantilla pot accedir a l'oferta de cursos de formació (fer circular).• Preveure la programació de formació adaptada a les persones que es trobin amb reduccions de jornades o permisos per cura de persones a la fi de garantir la igualtat d'oportunitats en la participació en accions de reciclatge professional.





Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• La neutralitat de les proves o criteris utilitzats en les promocions.	<ul style="list-style-type: none">• Establir un protocol de promoció (recollida de necessitats)• Establir un mecanisme de comunicació per tal que tota la plantilla conegui les vacants disponibles i pugui promocionar-se internament.• Informar i animar les dones de l'Administració quant a la promoció interna. Informar de nous llocs de treball i facilitar-ne la formació.

Àmbit retribució/ Auditoria Retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• Percepció generalitzada d'igualtat a la retribució• Anàlisi i valoració dels llocs de treball realitzat per una consultora externa	<ul style="list-style-type: none">• Segregació horitzontal que fa referència a la concentració de dones en determinades ocupacions, i homes en ocupacions amb altres característiques, normalment, favorables, i especialment, econòmiques.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">• Ample ventall de mesures per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral.• Permisos i dies de lliure elecció.• Incentivar la coeducació i promoure la igualtat d'oportunitats en les escoles i instituts, entre el professorat, l'alumnat i les famílies.• Disposar de flexibilitat horària en l'hora d'entrada i sortida per poder	<ul style="list-style-type: none">• Recollir anualment informe de persones que han gaudit de les mesures de conciliació per sexe amb la finalitat de detectar noves necessitats de la plantilla.• Realització d'enquestes de clima intern per conèixer les opinions i necessitats de la plantilla.• Identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'entitat en matèria d'igualtat.





<p>adequar els horaris laborals als escolars.</p> <ul style="list-style-type: none"> Promoure i potenciar el desenvolupament i l'adequació de serveis sociocomunitaris dirigits a facilitar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar els beneficis socials que pot necessitar la totalitat de la plantilla i les dones en particular. Realitzar activitats informatives sobre els diferents tipus de permisos, llicències i altres modalitats que existeixen per ajudar a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
---	---

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> Ús generalitzat del llenguatge e imatges no sexistes a la web de la corporació. 	<ul style="list-style-type: none"> Formar i sensibilitzar a la plantilla municipal sobre l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge. Formar a les persones professionals dels serveis socials i assistencials en els principis d'igualtat i no discriminació perquè els incorporin en la seva tasca d'atenció a la ciutadania. Fomentar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament Elaboració d'un manual de llenguatge no sexista i fer difusió i formació a tota la plantilla. Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista. Revisar la imatge de l'ajuntament perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria. Assegurar la presència de dones en els actes i fotografies oficials. Establir una persona encarregada de la revisió dels textos pel que fa a l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.





Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">No ha hagut baixes per malalties professionals durant l'any 2020	<ul style="list-style-type: none">Revisar el disseny dels llocs i de les condicions de treball per adaptar-lo a les necessitats i característiques de dones i homes.Adequar els espais comuns o compartits a les necessitats i les característiques de les dones i dels homes.Promocionar la salut laboral de les treballadores des d'una perspectiva de gènere.Analitzar causes de baixa per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere.Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa, de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals de la Corporació.Incloure dones al comitè de la salut laboral.Identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural





Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">Existència del Protocol per a la Prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.	<ul style="list-style-type: none">Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis al centres de treball municipal.Difusió del protocol d'assetjamentDifusió de les persones de referència en cas de patir situacions d'assetjamentFormació específica en el protocol d'assetjament sexual al conjunt de la plantilla i personal polític.Accions preventives en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.Elaboració i difusió entre el personal un document informatiu útil per detectar actituds discriminatòries, conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.Dur a terme accions de sensibilització (interna i externa) per tal d'aconseguir una tolerància nul.la enfront la violència.Dur a terme formació o tallers per prevenir relacions abusives i comportaments solidaris enfront de l'assetjament.Implementar el canal de denúncies





5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT, MESURES D'IGUALTAT, APLICACIO I SEGUIMENT

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, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Els **objectius generals** són:

- Promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament del Morell
- Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'Ajuntament del Morell

Objectius Específics

D'acord amb el resultat de la diagnosi definitiva s'estableixen els objectius específics que es pretenen aconseguir durant la vigència del Pla.

- Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a valor ètic fonamental a la Corporació
- Publicar i difondre el Pla d'Igualtat en l'àmbit extern de l'Ajuntament
- Sensibilitzar i treballar per evitar la reproducció d'estereotips de gènere en la cultura organitzacional, incidint en actituds i creences molt arrelades per la socialització de gènere
- Garantir la igualtat a les bases de les convocatòries d'accés
- Afavorir l'equilibri dels sexes en tots els departaments
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció
- Garantir el principi d'igualtat al sistema de classificació professional
- Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar la totalitat de la plantilla i especialment el personal del departament de recursos humans
- Garantir l'accés de totes les persones a tota la formació que imparteix la Corporació
- Conscienciar sobre els mecanismes inconscients i automàtics que condicionen la presa de decisions degut a prejudicis i estereotips i facilitar eines per superar-los
- Establir un sistema per a identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.
- Vetllar per l'aplicació de la política retributiva per a garantir la igualtat en treballs de igual valor
- Informar a la Comissió de Seguiment sobre la sinistralitat i malaltia professional segregada per sexe
- Millorar i fer difusió dels drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere
- Formar i sensibilitzar a la plantilla municipal sobre l'ús no sexista ni androgènic de les imatges i del llenguatge





Ajuntament del Morell

- Assegurar que la comunicació interna i/o externa promogui una imatge igualitària de dones i homes
- Difusió del protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de gènere
- Seguiment de la política de prevenció des d'una perspectiva de gènere.



6. MESURES DE IGUALTAT

S'han establert les següents mesures ordenades segons àrea d'actuació:

ÀREA D'ACTUACIÓ: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General: Situar la igualtat efectiva entre dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals, tenint en compte les diversitats sexuals i de gènere.
Objectiu Específic: Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a un valor ètic fonamental a l'Ajuntament
Mesures: Incloure al portal de l'empleat, informació en matèria d'oportunitats entre dones i homes i de la implantació del Pla d'Igualtat a l'entitat.
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la plantilla de l'Ajuntament
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: Publicació portal de l'empleat
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General: Situar la igualtat efectiva entre dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals, tenint en compte les diversitats sexuals i de gènere.
Objectiu Específic: Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats en l'àmbit extern de l'Ajuntament com un valor ètic fonamental a l'empresa
Mesures: Informar i difondre als usuaris el compromís amb la igualtat (Pla d'Igualtat). Aquesta informació es podria divulgar mitjançant la web de l'entitat.
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la població del Municipi
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: N° publicacions
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General: Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del Pla d'igualtat d'oportunitats per mitjà de: web, publicació en diaris i revistes locals i difusió de les actuacions en mitjans de comunicació locals, etc.
Objectiu Específic: Publicar i difondre el Pla d'Igualtat en l'àmbit extern de l'Ajuntament
Mesures: Elaborar una carta o un comunicat informant de l'existència del Pla d'Igualtat
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Empreses clients i proveïdores
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: <ol style="list-style-type: none">1. Existència del comunicat2. N° entitats a qui se li ha enviat la carta o comunicat
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Objectiu General: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció
Objectiu Específic: Bases de les convocatòries d'accés
Mesures: Incloure al temari de totes les bases, informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament del Morell.
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Persones interessades en treballar a l'Administració
Terminis d'execució: 1er semestre 2023
Indicadors: N° d'homes i dones seleccionats per grup professional
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Objectiu General: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció
Objectiu Específic: Bases de les convocatòries d'accés
Mesures: Revisar de les bases de les convocatòries d'accés, el que fa referència a la perspectiva de gènere.
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Persones interessades en treballar a l'Administració
Terminis d'execució: 1er semestre 2023
Indicadors: N° d'homes i dones seleccionats per grup professional
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: CLASSIFICACIO PROFESSIONAL
Objectiu General: Garantir el principi d'igualtat al sistema de classificació professional
Objectiu Específic: Llenguatge no sexista a la denominació i descripció de categories o grups professionals
Mesures: Fer ús del llenguatge no sexista a la denominació i a la descripció de les categories o grups professionals
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Persones treballadores de l'entitat
Terminis d'execució: 1er semestre 2023
Indicadors: Denominacions neutres utilitzades
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: FORMACIÓ
Objectiu General: Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general
Objectiu Específic: Igualtat al portal de l'empleat i formació inicial
Mesures: Incloure mòduls d'igualtat al portal de l'empleat i a la formació dirigida a la nova plantilla
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Noves incorporacions de la Corporació
Terminis d'execució: 2º semestre 2023
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">• Contingut dels mòduls• Nº d'hores i nº de persones formades segregades per sexe
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: FORMACIÓ
Objectiu General: Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general
Objectiu Específic: Igualtat als cursos de reciclatge
Mesures: Realitzar una campanya de formació en igualtat per tota la plantilla (cursos de reciclatge cada 2 anys)
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Totes les persones treballadores de l'entitat
Terminis d'execució: 1er semestre 2024
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">• Nº d'hores i nº de persones formades segregades per sexe en relació al total de les persones treballadores de l'Ajuntament
Pressupost: Cost curs de formació específica



ÀREA D'ACTUACIÓ: FORMACIÓ
Objectiu General: Garantir l'accés de tots els treballadors/es a tota la formació que imparteix la Corporació.
Objectiu Específic: Difusió global de totes les ofertes de formació
Mesures: Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'Ajuntament
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: Comunicació de la planificació formativa de l'any
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: FORMACIÓ
Objectiu General: Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones
Objectiu Específic: Formació en llenguatge inclusiu i no sexista
Mesures: Impartir formació específica sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: <ul style="list-style-type: none"> • Contingut dels cursos • N° hores i n° de persones formades segregades per sexe
Pressupost: Cost curs de formació específica



ÀREA D'ACTUACIÓ: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectiu General: Garantir l'exercici dels drets de conciliació
Objectiu Específic: Identificació de les necessitats de conciliació
Mesures: Establir un sistema per identificar les necessitats de conciliació de la plantilla (per exemple a través d'enquestes)
Persones responsables: Sra. Elvira Saucedá
Persones destinatàries: Tota la plantilla de l'Ajuntament
Terminis d'execució: 1er semestre 2023
Indicadors: Resultats del sistema establert (per ex. Enquesta)
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectiu General: Garantir l'exercici dels drets de conciliació
Objectiu Específic: Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat
Mesures: Elaborar una guia de mesures de conciliació per informar a la plantilla dels seus drets
Persones responsables: Elvira Saucedá
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: <ul style="list-style-type: none"> ▪ N° persones de la plantilla que reben la guia ▪ Realització de la guia
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectiu General: Fomentar l'ús de mesures de corresponsabilitat entre els homes de la plantilla
Objectiu Específic: Campanyes informatives i de sensibilització
Mesures: Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, tríptics...) específicament dirigides als treballadors homes sobre les mesures de conciliació existents.
Persones responsables: Elvira Saucedo/ Laia Poblado
Persones destinatàries: Tota la plantilla de l'Ajuntament
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: N° de campanyes realitzades
Pressupost: Cost de la realització de jornades i/o tríptics

ÀREA D'ACTUACIÓ: INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA
Objectiu General: Aconseguir una presència equilibrada de treballadors i treballadores a les diferents àrees d'activitat i llocs, incrementant la presència de dones a on estiguin infrarrepresentades,
Objectiu Específic: Tribunals de selecció paritaris
Mesures: Quan s'ofereixen llocs de treball als que no hagi cap dona, procurar que els tribunals de selecció siguin paritaris, incloent dones a la seva composició.
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Persones que es presenten a convocatòries de treball
Terminis d'execució: 2on semestre 2022
Indicadors: Nª de dones i homes als processos de selecció
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Objectiu General: Garantir la igualtat retributiva
Objectiu Específic: Anàlisis anuals de retribucions
Mesures: Realització anual d'anàlisi estadístics sobre retribucions de dones i homes de la plantilla, tenint en compte el nivell i la categoria professional, antiguitat, regidoria, servei i seccions de l'Ajuntament
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2022
Indicadors: Estudis salarials
Pressupost: Cost Elaboració Registre Retributiu

ÀREA D'ACTUACIÓ: SALUT LABORAL
Objectiu General: Formar en igualtat al Comitè de seguretat i salut laboral
Objectiu Específic: Formar a les persones integrants del Comitè de Seguretat i Salut Laboral en igualtat
Mesures: Dissenyar la política de salut laboral des de la perspectiva de igualtat
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral
Terminis d'execució: 2on semestre 2024
Indicadors: N° persones formades del comitè de seguretat i salut laboral
Pressupost: Cost formació específica





ÀREA D'ACTUACIÓ: SALUT LABORAL
Objectiu General: Seguiment de la política de prevenció des d'una perspectiva de gènere
Objectiu Específic: Informe de sinistralitat
Mesures: Disposar d'un informe de sinistralitat segregat per sexes i categoria
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Membres de la Comissió de seguiment
Terminis d'execució: 2on semestre 2022
Indicadors: Dades de sinistralitat per sexes i categoria
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: SALUT LABORAL
Objectiu General: Seguiment de la política de prevenció des d'una perspectiva de gènere
Objectiu Específic: Realitzar un seguiment de la política de prevenció des de la perspectiva de gènere
Mesures: Informar a la Comissió de seguiment sobre la sinistralitat i malaltia professional segregada per sexe
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Membres de la Comissió de seguiment
Terminis d'execució: 2on semestre 2022
Indicadors: Dades de sinistralitat per sexes i categoria
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE
Objectiu General: Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Objectiu Específic: Difusió del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Mesures: Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Persones responsables: RRHH
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2022
Indicadors: Comunicacions als diferents mitjans de difusió interna de l'Ajuntament
Pressupost: No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ: VIOLENCIA DE GÈNERE
Objectiu General: Millorar i fer difusió dels drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere
Objectiu Específic: Guia de recursos interns
Mesures: Elaborar una guia de recursos interns en matèria de violència de gènere (permisos i llicències, reducció de jornada, mobilitat interna, mobilitat interadministrativa, accions positives, etc)
Persones responsables: Elvira Saucedo
Persones destinatàries: Tota la plantilla
Terminis d'execució: 2on semestre 2024
Indicadors: Guia realitzada
Pressupost: No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ: COMUNICACIO INCLUSIVA I NO SEXISTA
Objectiu General: Assegurar que la comunicació interna i/o externa promogui una imatge igualitària de dones i homes
Objectiu Específic: Formar i sensibilitzar al personal de comunicació
Mesures: Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i ús del llenguatge no sexista
Persones responsables: Laia Poblado
Persones destinatàries: Persones responsables de la comunicació
Terminis d'execució: 2on semestre 2023
Indicadors: <ul style="list-style-type: none">▪ N° accions formatives realitzades▪ N° persones que han rebut formació
Pressupost: Cost formació específica



7. APLICACIÓ I SEGUIMENT

El dia de l'aprovació del Pla d'Igualtat, es constituirà la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat amb el seu reglament de funcionament.

La Comissió de seguiment, vetllarà per l'execució del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament del Morell així com per la valoració de si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

La Comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari cada 6 mesos, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies. A cada reunió s'analitzarà:

- Informació de resultats per cada àrea d'actuació
 - Anàlisi de les fitxes de seguiment
 - Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius
- Informació sobre el procés d'implantació
 - Adequació dels recursos assignats
 - Dificultats o resistències trobades en l'execució
 - Solucions adoptades
- Informació sobre l'impacte
 - Avenços en la consecució d'objectius marcats al Pla
 - Canvis en la gestió i clima empresarial
 - Correcció de desigualtats
- Conclusions i propostes
 - Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla
 - Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant a l'aplicació immediata com en un futur quant es produeixi l'actualització del Pla.

Les decisions de la Comissió de seguiment s'aprovaran per majoria de les persones que formen part de la Comissió. Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord .

Anualment, la Comissió de seguiment decidirà quines són les actuacions que es portaran a terme i s'omplirà la següent fitxa per cada mesura:



FITXA D'ACTUACIONS

NOM DE L'ACTUACIÓ:	
ÀMBIT D'ACTUACIÓ:	
OBJECTIU/S ESPECÍFIC/S	
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	
ÒRGAN RESPONSABLES	
PERSONES DESTINATÀRIES	
TERMINI/CALENDARI	
Inici..... Finalització.....	
PRESSUPOST	RECURSOS MATERIALS
MECANISMES DE DIFUSIÓ	





FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES	
MESURA	
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	
DATA IMPLANTACIÓ	
DATA SEGUIMENT	
COMPLIMENTAT PER	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
<i>Traslladar tots els indicadors inclosos en la fitxa de mesures</i>	
INDICADORS DE RESULTAT	
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent <input type="checkbox"/> En execució <input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicar el motiu per el que la mesura no s'ha iniciat o complimentat totalment	Falta de recursos humans <input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materials <input type="checkbox"/>
	Falta de temps <input type="checkbox"/>
	Falta de participació <input type="checkbox"/>
	Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/>
	Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/>
	Altres motius <input type="checkbox"/>
INDICADORS DE PROCES	
Adequació dels recursos assignats	
Dificultats i barreres trobades per a la implantació	
Solucions adoptades	
INDICADORS D'IMPACTE	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura	





S'elaborarà la fitxa de seguiment de cada mesura proposada i es marcarà el resultat previst. El resultat assolit s'omplirà posteriorment en la fase de seguiment i avaluació. Les persones responsables de l'execució de cada acció han de documentar de manera sistemàtica els problemes que puguin sorgir, els aspectes que cal millorar i els resultats obtinguts, en les fitxes de seguiment de cada acció, amb la periodicitat que s'estableixi.

Així mateix, la Comissió de seguiment, elaborarà un informe anual sobre l'execució de les mesures del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament del Morell.

Abans de finalitzar la vigència del Pla, la Comissió de seguiment elaborarà, un informe amb l'avaluació global del Pla, el qual es presentarà a l'equip de Govern i se'n donarà compte a la Representació Legal de la plantilla.





8. AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

La Comissió de seguiment, al final de cada període avaluarà:

- Acompliment dels objectius específics que s'han pausat i resultat de les actuacions implementades: estat del desplegament d'actuacions, dificultats detectades, resultats obtinguts.
- Gestió del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: gestió de recursos, participants en la implementació, comunicació i difusió, calendari d'actuacions, formació i sensibilització, etc.

Els resultats d'aquest informe han de permetre, un cop finalitzada la seva vigència, reiniciar el cicle d'un nou Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, la qual permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del Pla.





9. CALENDARI D'ACTUACIONS

CALENDARI D'ACTUACIONS	PERSONES RESP.	2022		2023		2024		2025		2026	
		1ER SEMESTRE	2ON SEMESTRE	1ER SEMESTRE	2ON SEMESTRE	1ER SEMESTRE	2ON SEMESTRE	1ER SEMESTRE	2ON SEMESTRE	1ER SEMESTRE	2ON SEMESTRE
Incloure al portal de l'empleat informació en matèria d'oportunitats entre dones i homes i de la implantació del Pla d'Igualtat a l'entitat	RRHH										
Informar i difondre als usuaris el compromís amb la Igualtat (Pla d'Igualtat) mitjançant la web de l'entitat.	RRHH										
Elaborar una carta o un comunicat informant de l'existència del pla d'Igualtat	RRHH										
Incloure al temari de totes les bases, informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament del Morell	RRHH										
Revisar les bases de les convocatories d'accés, el que fa referència a la perspectiva de gènere	RRHH										
Fer ús del llenguatge no sexista a la denominació i a la descripció de les categories o grups professionals	RRHH										
Incloure mòduls d'Igualtat al portal de l'empleat i a la formació dirigida a les noves incorporacions	RRHH										
Realitzar una campanya de formació en igualtat per tota la plantilla (cursos de reciclatge cada 2 anys)	RRHH										
Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'Ajuntament	RRHH										
Impartir formació específica sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista	RRHH										
Establir un sistema per identificar les necessitats de conciliació de la plantilla (per exem. A través d'enquestes)	Elvira Saucedo										
Elaborar una guia de mesures de conciliació per informar a la plantilla dels seus drets	Elvira Saucedo										
Realitzar campanyes informatives i de sensibilització (jornades, tríptics...) específicament dirigides als treballadors homes sobre les mesures de conciliació existents	Elvira Saucedo/ Laia Poblado										
Quan s'ofereixen llocs de treball als que no hagi cap dona, procurar que els tribunals de selecció siguin paritaris, incloent dones a las eva composició.	RRHH										
Realització anual d'anàlisis estadístics sobre retribucions de dones i homes de la plantilla, tenint en compte el nivell i la categoria professional, antiguitat, residència, enei i seccions de l'Ajuntament	RRHH										
Dissenyar l política de salut laboral des de la perspectiva de igualtat	RRHH										
Disposar d'un informe de sinistralitat segregat per sexes i categoria	RRHH										
Informar a la Comissió de seguiment sobre la sinistralitat i malaltia professional segregada per sexe	RRHH										
Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	RRHH										
Elaborar una guia de recursos interns en matèria de violència de gènere (permisos i llicències, reducció de jornada, mobilitat interna, mobilitat interadministrativa, accions preventives, etc.)	Elvira Saucedo										
Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat i ús del llenguatge no sexista	Laia Poblado										



Codi Validació: WX7SNA76RL0SK6MCA-XWWW4RMEES | Verificació: <https://elmorell.eadministracio.cat/>
 Document Signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 34



10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

La Comissió de seguiment mitjançant el seguiment de les mesures pautades, podrà valorar la conveniència o no, de fer modificacions al Pla d'Igualtat per tal d'adaptar-lo a les noves circumstàncies de l'entitat, dins del període de vigència. Podrà definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant a l'aplicació immediata com en un futur quan es produeixi l'actualització del Pla.

Les decisions de la Comissió de seguiment s'aprovaran per majoria de les persones que formen part de la Comissió. Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord .

Les decisions adoptades es presentaran a l'equip de Govern i se'n donarà compte a la Representació Legal de la plantilla.

