



Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2026-2030

AJUNTAMENT DE MONTESQUIU

laferaferotat



Codi Validació: 7PT573EA9HJ4KTG7KNA2P7EWL
Verificació: <https://montesquiueadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 34



AUTORIA

Laia Hernández Argilés
La Fera Ferotge

AMB LA COL·LABORACIÓ DE

Ajuntament de Montesquiu

Gener de 2026





Continguts

INTRODUCCIÓ	1
OBJECTIUS	2
MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL	3
DIAGNOSI	3-6
PRINCIPALS CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	7-9
APORTACIONS QUALITATIVES DEL PERSONAL	10
EIXOS ESTRATÈGICS I LÍNIES D'ACTUACIÓ	11-29
TAULES DE SEGUIMENT I VIGÈNCIA DEL PLA	30-31





INTRODUCCIÓ

La igualtat efectiva, així com la garantia de la no-discriminació per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, és un principi fonamental de les administracions públiques i un element clau per al bon funcionament de les organitzacions.

En l'àmbit intern, els ajuntaments tenen la responsabilitat d'esdevenir espais de treball segurs, equitatius i saludables, on totes les persones puguin desenvolupar la seva tasca en condicions d'igualtat, respecte i dignitat.

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiu s'inscriu en aquesta voluntat de millora continua i respon a la necessitat de disposar d'un instrument actualitzat, útil i adaptat a la realitat actual de l'organització municipal.

Aquest Pla parteix de la revisió del Pla Intern d'Igualtat anterior, amb la voluntat de superar enfocaments formals, i aposta per un model més pràctic, aplicable i orientat a l'acció. La dimensió reduïda de l'Ajuntament fa especialment rellevant disposar d'un document clar i entenedor, que permeti identificar desigualtats sovint invisibles, abordar necessitats reals del personal i facilitar la implementació de mesures concretes.

El Pla incorpora una mirada feminista i interseccional, entenent la igualtat com un procés dinàmic que requereix revisió constant, implicació col·lectiva i voluntat de transformació. En aquest sentit, s'integra de manera explícita la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere (LGTBIQA+), amb l'objectiu de garantir entorns laborals lliures de qualsevol forma de discriminació.

L'Ajuntament de Montesquiu manifesta, mitjançant aquest Pla Intern d'Igualtat, el seu compromís ferm amb la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats dins l'organització municipal.

Aquest Pla s'entén com una eina estratègica de governança interna que ha de permetre millorar les condicions laborals, garantir entorns de treball respectuosos i lliures de discriminació, i promoure una cultura institucional basada en la corresponsabilitat, el benestar i el reconeixement de la diversitat.

L'aprovació i desplegament d'aquest Pla respon tant a les obligacions derivades del marc normatiu vigent com a la voluntat de l'Ajuntament d'avançar cap a una administració més justa, coherent i exemplar.





OBJECTIUS

Objectiu general

Consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat d'oportunitats, el respecte a la diversitat, la corresponsabilitat i la no-discriminació, promovent entorns laborals inclusius, segurs i respectuosos per a totes les persones que formen part de l'Ajuntament de Montesquiú.

Aquest Pla es concep com una eina útil, realista i aplicable, orientada a impulsar millores progressives i sostenibles que contribueixin al benestar del personal i a la qualitat de l'organització.

Objectius específics

1. Promoure una cultura organitzativa basada en el respecte mutu, la participació, la transparència, la confiança i el reconeixement de les aportacions de totes les persones.
2. Afavorir la igualtat de tracte i d'oportunitats, incorporant la perspectiva de gènere, la diversitat sexual i de gènere (LGTBIQA+) i la mirada interseccional en el funcionament quotidià de l'organització.
3. Impulsar condicions que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar des de criteris d'equitat, corresponsabilitat i adaptació a la diversitat de llocs de treball i situacions personals existents dins l'Ajuntament.
4. Incrementar el coneixement, la sensibilització i la implicació del conjunt del personal en matèria d'igualtat, diversitat, prevenció de les discriminacions i convivència respectuosa.
5. Consolidar mecanismes de seguiment, participació i millora contínua que permetin mantenir el Pla viu, avaluar-ne l'impacte i adaptar les actuacions a les necessitats que es vagin identificant durant la seva vigència.
6. Desenvolupar actuacions realistes, assumibles i sostenibles, adaptades a la realitat i dimensió de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'afavorir una aplicació efectiva del Pla i generar canvis progressius i consolidats en la cultura organitzativa.





MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiu s'emmarca en el conjunt de normes i disposicions que promouen la igualtat de tracte i d'oportunitats, la prevenció de les discriminacions i la garantia dels drets de les persones en l'àmbit laboral i institucional.

Entre les principals referències normatives destaquen:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, especialment en allò relatiu a la protecció de la salut, la seguretat i el benestar de les persones treballadores.
- Normativa vigent en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com de protecció dels drets fonamentals en l'àmbit laboral.

Aquest Pla s'alinea també amb els principis de bon govern, qualitat democràtica, inclusió, justícia social i respecte als drets humans que han d'orientar l'actuació de les administracions públiques.

L'Ajuntament de Montesquiu assumeix el compromís d'incorporar aquests principis en la seva gestió interna, promovent una organització respectuosa amb la diversitat, compromesa amb la igualtat d'oportunitats i orientada a la millora contínua de les condicions laborals i de convivència.



DIAGNOSI

METODOLOGIA

La diagnosi del Pla Intern d'Igualtat s'ha elaborat a partir d'un qüestionari anònim adreçat a tot el personal de l'Ajuntament de Montesquiu, amb l'objectiu de recollir percepcions, experiències i propostes vinculades a la igualtat, les condicions laborals, la conciliació, el clima laboral i el coneixement dels instruments existents.

La metodologia utilitzada s'ha adaptat a la dimensió reduïda de l'organització municipal, prioritzant:

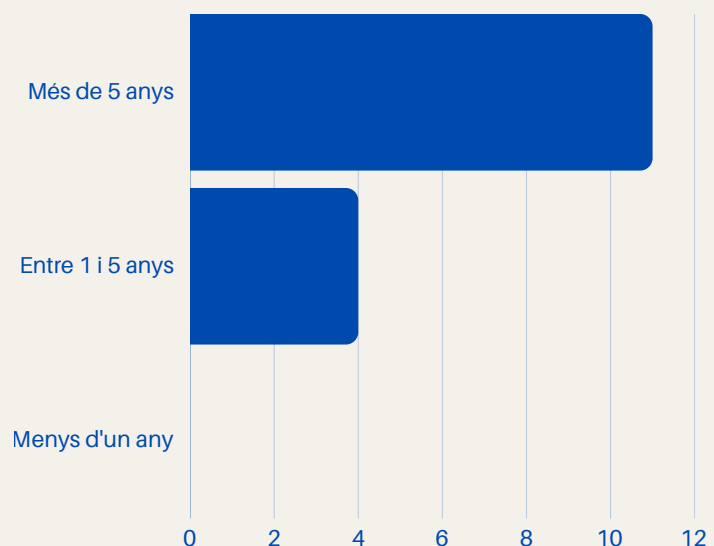
- la confidencialitat de les respostes,
- la participació de tots els perfils professionals,
- i una mirada qualitativa que permeti interpretar les dades més enllà dels valors numèrics.

Les respostes recollides han estat analitzades de manera agregada i han servit com a base per identificar àmbits de millora i definir les línies estratègiques del Pla.

PERFIL DEL PERSONAL

La major part del personal participant presenta una **antiguitat elevada** a l'Ajuntament, fet que indica una plantilla estable i amb un alt coneixement del funcionament intern. Alhora, la diversitat d'àrees i funcions (atenció a les persones, serveis tècnics, tasques administratives) reflecteix una organització amb realitats laborals diferenciades.

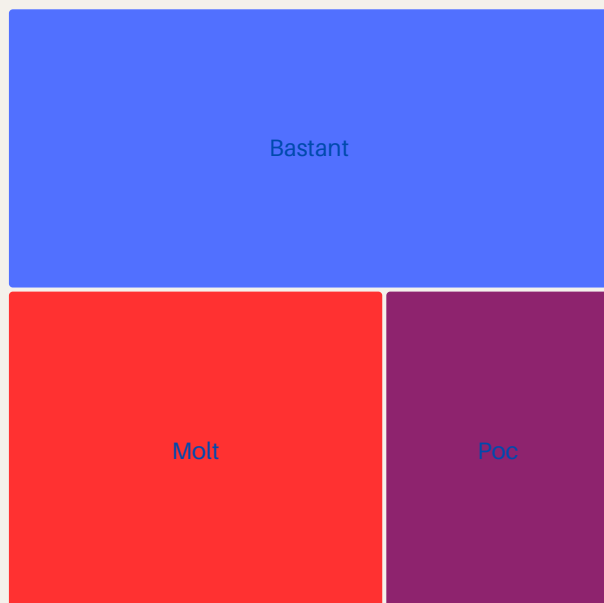
La combinació d'estabilitat i diversitat funcional reforça la necessitat d'un Pla d'Igualtat clar, conegut i adaptat a diferents condicions de treball, evitant mesures uniformes que no responguin a totes les realitats.



ANTIGUITAT DEL PERSONAL



Creus que es valora la teva feina?



PERCEPCIÓ D'EQUITAT I VALORACIÓ DEL TRACTE LABORAL

Les respostes mostren una percepció generalment positiva del tracte intern, però també evidencien diferències en la manera com es viu el reconeixement i la valoració dins l'organització. Algunes persones expressen sentir-se plenament valorades, mentre que d'altres assenyalen mancances en comunicació, reconeixement o equitat.

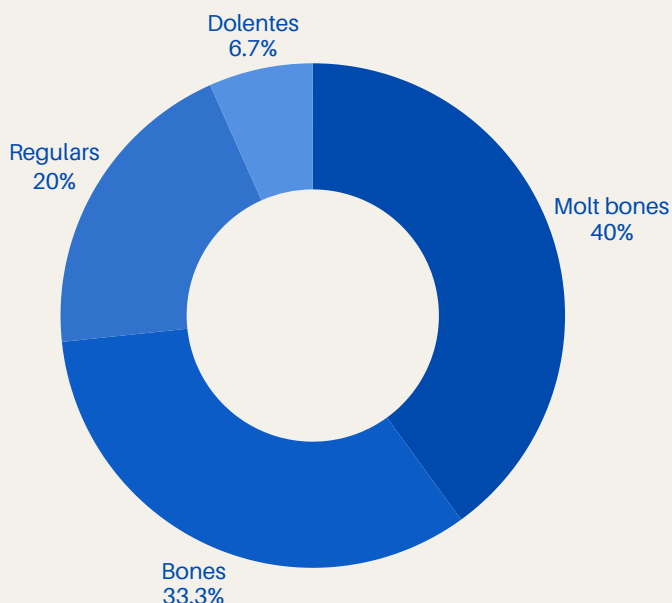
Aquestes diferències apunten a la necessitat de reforçar una cultura organitzativa basada en la transparència, el reconeixement professional i el tracte equitatiu entre tots els perfils professionals.

CONCILIACIÓ DE VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

La conciliació emergeix com un dels àmbits amb una valoració més desigual. Tot i que una part del personal considera que les possibilitats de conciliació són adequades, una proporció rellevant les valora com a regulars o insuficients. Les aportacions qualitatives apunten especialment a dificultats en flexibilitat horària i adaptació a necessitats personals.

La conciliació es configura com un **eix prioritari d'intervenció**, amb impacte directe en el benestar, la motivació i la percepció d'igualtat dins l'Ajuntament.

Valoració de la conciliació



CONEIXEMENTS DELS INSTRUMENTS D'IGUALTAT

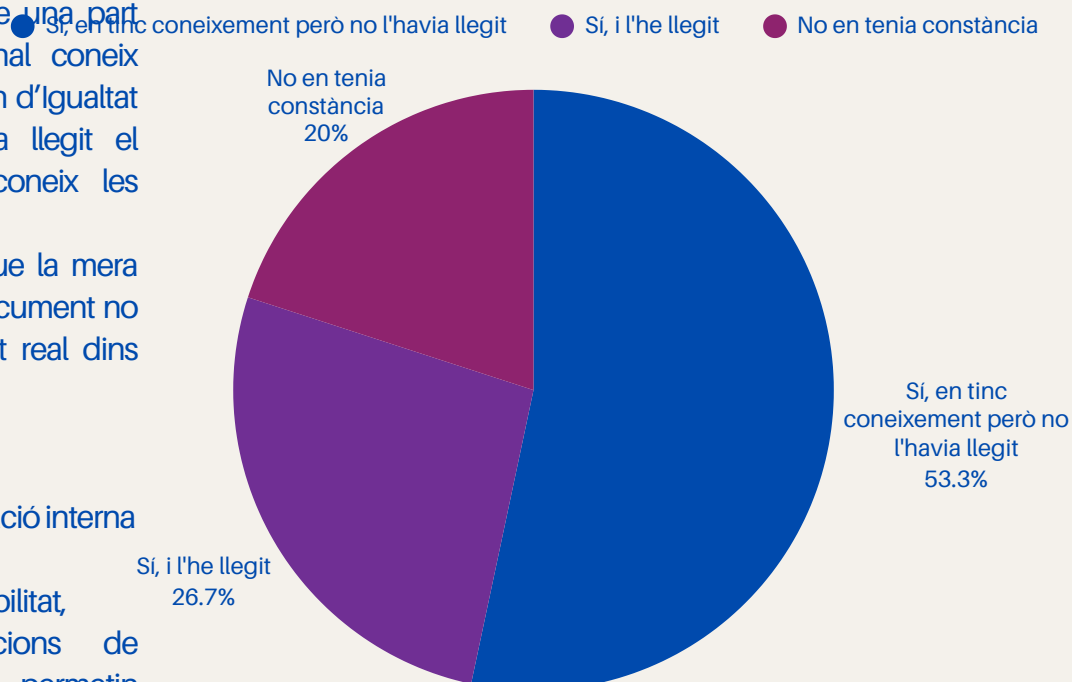
Les dades mostren que una part significativa del personal coneix l'existència del Pla Intern d'Igualtat anterior, però no n'ha llegit el contingut o no en coneix les mesures concretes.

Aquest fet evidencia que la mera existència formal del document no garanteix la seva utilitat real dins l'organització.

Es fa necessari, per tant:

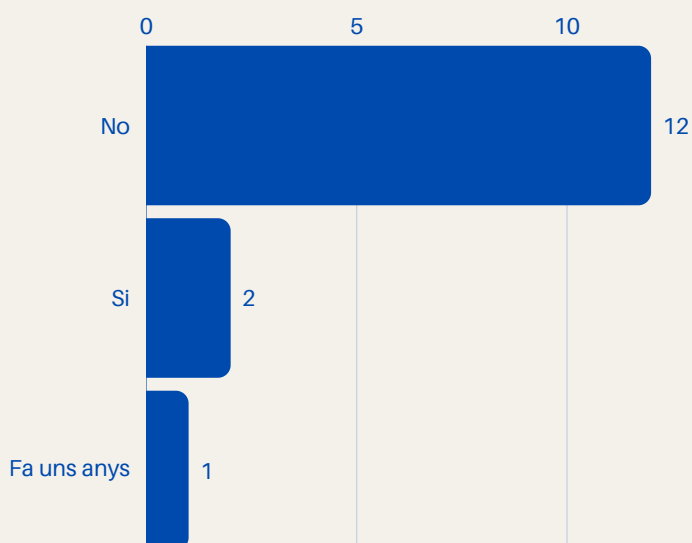
- reforçar la comunicació interna del Pla,
- garantir-ne l'accessibilitat,
- i promoure accions de sensibilització que permetin integrar-lo en el funcionament ordinari de l'Ajuntament.

Coneixement del pla d'igualtat



DIVERSITAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE

Has percebut o viscut alguna situació de discriminació dins l'Ajuntament relacionada amb gènere, origen, diversitat funcional, identitat o expressió de gènere?



La diagnosi incorpora explícitament la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i de gènere (LGTBIQA+), entenent la igualtat com un principi ampli que inclou la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Tot i no detectar-se situacions generalitzades de desigualtat estructural, es constata la necessitat de:

- visibilitzar aquesta perspectiva,
- integrar-la de manera transversal en les dinàmiques internes,
- i garantir entorns laborals respectuosos amb totes les identitats.



PRINCIPALS CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

La diagnosi realitzada permet disposar d'una visió global de la situació actual de l'Ajuntament de Montesquiu en relació amb la igualtat, la conciliació, la comunicació interna, la participació i la gestió de la diversitat.

En termes generals, els resultats obtinguts mostren una valoració positiva del clima laboral i de les relacions internes existents dins l'organització. La major part del personal manifesta sentir-se respectat, valorat i integrat en el seu entorn de treball, i no s'identifiquen situacions de desigualtat estructural especialment significatives.

Tot i això, la diagnosi també permet identificar diversos àmbits susceptibles de millora que poden contribuir a reforçar la qualitat de l'organització i consolidar una cultura interna encara més inclusiva, participativa i respectuosa amb la diversitat.

Entre els principals aspectes identificats destaquen la necessitat de continuar reforçant els espais de comunicació i retorn intern, incrementar el coneixement dels instruments i recursos disponibles en matèria d'igualtat, millorar la difusió de determinades mesures organitzatives i continuar avançant en la promoció de la conciliació i la corresponsabilitat des d'una perspectiva d'equitat.

La diagnosi posa de manifest que la conciliació és un dels àmbits que presenta una major diversitat de percepcions. Aquesta realitat evidencia la importància d'abordar les mesures de conciliació tenint en compte la diversitat de llocs de treball, funcions i necessitats existents dins l'Ajuntament. En aquest sentit, la igualtat no s'entén com l'aplicació uniforme de les mateixes mesures a totes les persones, sinó com la capacitat de generar condicions equitatives que permetin donar resposta a realitats diverses.

Així mateix, els resultats obtinguts mostren l'oportunitat de continuar impulsant actuacions de sensibilització i formació que contribueixin a consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat d'oportunitats, la diversitat sexual i de gènere (LGTBIQA+), la prevenció de les discriminacions i el respecte a la pluralitat de realitats presents dins l'organització.

La diagnosi també posa de manifest la importància d'incorporar una mirada interseccional en les actuacions futures, reconeixent que les experiències i necessitats de les persones poden estar condicionades per factors diversos com el gènere, l'edat, les responsabilitats de cura, la discapacitat, l'origen o altres circumstàncies personals i socials.

Algunes aportacions qualitatives posen de manifest la conveniència de continuar reforçant el reconeixement professional i la visibilització de les diferents funcions i responsabilitats presents dins l'organització. Tot i no aparèixer com una problemàtica generalitzada, es detecta com un element que pot contribuir a enfortir el sentiment de pertinença, la valoració de les aportacions de les persones i la cohesió interna.



PRINCIPALS CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

En conjunt, els resultats obtinguts indiquen que l'Ajuntament disposa d'una base sòlida sobre la qual continuar avançant. La igualtat efectiva no es construeix únicament a partir de l'existència de normes o protocols, sinó també a través de la manera com les organitzacions es relacionen, es comuniquen, prenen decisions i generen oportunitats de participació, reconeixement i corresponsabilitat.

En aquest context, el Pla Intern d'Igualtat es planteja com una eina pràctica orientada a consolidar els aspectes que ja funcionen adequadament i a donar resposta a les necessitats de millora identificades durant la diagnosi. Les actuacions previstes s'han definit tenint en compte la realitat, la dimensió i els recursos de l'Ajuntament de Montesquiu, amb la voluntat de promoure mesures útils, assumibles i aplicables que contribueixin a generar canvis progressius i sostenibles en la cultura organitzativa.

A partir d'aquestes conclusions, el Pla estructura les seves actuacions en diferents eixos de treball orientats a reforçar la comunicació interna, la conciliació, la sensibilització, el reconeixement professional, la participació i la millora continua, amb l'objectiu de continuar avançant cap a una organització més inclusiva, equitativa i coherent amb els valors que vol promoure tant internament com en la seva relació amb la ciutadania.



PRINCIPALS CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

QUÈ ENS DIU LA DIAGNOSI?

La diagnosi ens ofereix una fotografia global de la situació actual de l'Ajuntament de Montesquiu en matèria d'igualtat, conciliació, comunicació, participació i gestió de la diversitat.



01



BON CLIMA LABORAL I RELACIONS INTERNES POSITIVES

La major part del personal valora positivament l'ambient de treball i les relacions existents dins l'organització. Se sent **respectat, valorat i integrat** en el seu entorn laboral.

02



COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ

S'identifiquen **oportunitats de millora** en la comunicació interna, la circulació de la informació i els espais de retorn i participació del personal en la vida organitzativa.

03



CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

La conciliació és l'àmbit que presenta percepcions més diverses. Cal continuar avançant des d'una **mirada d'equitat** que tingui en compte la diversitat de funcions, horaris i realitats presents.

04



CONeixEMENT DELS INSTRUMENTS D'IGUALTAT

Es detecta marge per **reforçar el coneixement i la difusió** dels recursos, protocols i mesures disponibles en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció de les discriminacions.

05



COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT

L'organització disposa d'una **base sòlida** per continuar promovent la igualtat d'oportunitats, els drets del col·lectiu LGTBI+, la diversitat i el respecte a totes les persones.

06



REpte DE FUTUR

Consolidar una **cultura organitzativa** basada en la participació, el reconeixement professional, la corresponsabilitat, la comunicació transparent i la millora contínua.

ELS 4 EIXOS DEL PLA 2026-2030

1



CULTURA ORGANITZATIVA, COMUNICACIÓ I COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Reforçar la comunicació interna, la participació, el reconeixement professional i la promoció de la igualtat, la diversitat i els drets LGTBI+.

2



CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Promoure mesures de conciliació des d'una perspectiva d'equitat, adaptades a la diversitat de perfils i necessitats presents dins l'organització.

3



FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Incrementar el coneixement, la sensibilització i el compromís del personal en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció de les discriminacions.

4



GOVERNANÇA, SEGUIMENT I MILLORA CONTÍNUA

Garantir el desplegament, el seguiment i l'avaluació del Pla com una eina viva, útil i integrada en el funcionament quotidià de l'Ajuntament.



Continuem avançant cap a una organització més inclusiva, equitativa i compromesa amb les persones i amb el municipi.



APORTACIONS QUALITATIVES DEL PERSONAL

CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT

Diverses persones expressen la necessitat de millorar la flexibilitat horària i l'adaptació de la jornada a situacions personals o familiars concretes. No es planteja tant una manca absoluta de mesures, sinó la percepció que aquestes no sempre s'apliquen amb criteris clars o compartits.

Cal tenir en compte que les possibilitats de conciliació poden variar segons el tipus de lloc de treball. Per exemple, els horaris d'atenció directa o serveis operatius tenen condicionants diferents dels llocs administratius. Aquesta diversitat pot generar percepcions d'inequitat si no es gestionen amb criteris transparents i comunicats.

Aquestes aportacions reforcen la conciliació com un dels àmbits prioritaris del Pla Intern d'Igualtat.

COMUNICACIÓ INTERNA I TRANSPARÈNCIA

Algunes respostes assenyalen la necessitat de millorar la comunicació interna, especialment pel que fa a:

- *informació sobre drets i mesures disponibles,*
- *criteris organitzatius,*
- *i espais de participació o retorn.*

La percepció de manca de claredat no es vincula necessàriament a conflictes explícits, sinó a la necessitat d'una comunicació més estructurada i sistemàtica.

Aquest element connecta directament amb la necessitat que el Pla sigui conegut i compartit.

FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Una part de les aportacions qualitatives apunten a la conveniència d'incorporar accions formatives en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, especialment des d'un enfocament pràctic i adaptat a la realitat municipal.

CULTURA ORGANITZATIVA I DE RECONeixEMENT

En algunes respostes apareixen referències indirectes a la necessitat de millorar el reconeixement professional, la valoració de tasques i la percepció d'equitat en determinades dinàmiques internes.



EIXOS ESTRATÈGICS I LÍNIES D'ACTUACIÓ

A partir d'aquestes conclusions es defineixen els eixos estratègics del Pla Intern d'Igualtat, que estableixen el marc d'actuació per al període 2026-2030.

La diagnosi ha evidenciat que la igualtat dins l'Ajuntament de Montesquiu no és una qüestió formal, sinó una realitat que es construeix —o es debilita— en la pràctica quotidiana. Tot i que el clima laboral es percep majoritàriament com a respectuós, les dades mostren matisos que no poden ser ignorats si es vol avançar cap a una igualtat real i compartida.

La conciliació, la comunicació interna, el reconeixement professional i la integració efectiva dels instruments d'igualtat no són aspectes secundaris: formen part del nucli de la qualitat organitzativa i del benestar del personal. En una administració de dimensió reduïda, cada decisió i cada criteri tenen un impacte directe i visible.

Aquest Pla assumeix que la igualtat no es limita a evitar discriminacions explícites, sinó que implica revisar pràctiques, clarificar criteris i reforçar mecanismes de transparència i corresponsabilitat. L'objectiu no és només corregir possibles desequilibris, sinó consolidar una cultura institucional coherent amb els valors que l'Ajuntament defensa públicament.

Els eixos estratègics que es despleguen a continuació no introdueixen mesures alienes a la realitat municipal, sinó que donen resposta directa a les necessitats detectades. Es tracta d'un marc d'acció concret, realista i aplicable, orientat a transformar el Pla en una eina viva i útil per al conjunt de l'organització.

EIX 1: Cultura comunicació i confiança interna

*Comunicació i retorn intern
Difusió dels instruments d'igualtat
Reconeixement professional
Igualtat, diversitat i drets LGTBIQA+*

EIX 2: Conciliació i corresponsabilitat

*Coneixement de les mesures de conciliació
Adaptació a la diversitat de perfils professionals
Cultura de corresponsabilitat i equitat*

EIX 3: Formació i sensibilització

*Presentació i capacitació inicial sobre el Pla
Sensibilització en igualtat, diversitat i drets LGTBIQA+
Difusió dels recursos i instruments d'igualtat*

EIX 4: Governança i seguiment del Pla

*Coordinació i seguiment del Pla
Comunicació, retorn i participació
Avaluació final*



E1: CULTURA ORGANITZATIVA COMUNICACIÓ I CONFIANÇA INTERNA



La diagnosi realitzada posa de manifest una valoració generalment positiva del clima laboral i de les relacions internes dins l'Ajuntament. Tot i això, també s'han identificat oportunitats de millora relacionades amb la comunicació interna, la participació del personal en determinats processos organitzatius i la necessitat de continuar reforçant una cultura compartida basada en la igualtat, el respecte i el reconeixement de les aportacions de totes les persones.

La igualtat d'oportunitats no depèn únicament de l'existència de mesures específiques, sinó també de la manera com les organitzacions es relacionen, comuniquen, prenen decisions i reconeixen la diversitat de les persones que en formen part. Per aquest motiu, resulta fonamental disposar d'espais que afavoreixin la comunicació bidireccional, la transparència, la participació i el sentiment de pertinença.

Aquest eix té com a objectiu consolidar una cultura organitzativa que promogui el respecte mutu, la valoració de les diferents funcions i responsabilitats professionals, la igualtat de tracte i la prevenció de qualsevol forma de discriminació. També pretén reforçar el compromís institucional amb la igualtat entre dones i homes, els drets del col·lectiu LGTBIQA+ i la diversitat des d'una perspectiva interseccional.

Les actuacions previstes en aquest àmbit busquen afavorir espais de comunicació i retorn, promoure el reconeixement professional, donar visibilitat als instruments d'igualtat i generar oportunitats de sensibilització que contribueixin a consolidar entorns laborals respectuosos, inclusivament i segurs per a totes les persones.

Aquestes actuacions es desenvoluparan al llarg de tota la vigència del Pla (2026-2030), adaptant-se a les necessitats que es vagin identificant i contribuint a la millora contínua de l'organització.





A1: ESPAI DE COMUNICACIÓ I RETORN INTERN

Acció:

Consolidar espais periòdics de comunicació, retorn i participació interna que afavoreixin la transparència, la circulació de la informació, la implicació del personal i la millora contínua de l'organització.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es promouran espais estables de comunicació i retorn dirigits al conjunt del personal amb l'objectiu de reforçar la transparència, facilitar la participació i afavorir una millor comprensió de les decisions i actuacions impulsades per l'Ajuntament. Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Realitzar almenys una sessió anual de retorn dirigida al conjunt del personal municipal.*
- *Compartir informació sobre decisions organitzatives rellevants, canvis en l'organització dels equips, noves iniciatives o projectes impulsats per l'Ajuntament.*
- *Informar sobre mesures relacionades amb la conciliació, la igualtat, la diversitat, la prevenció de discriminacions o altres qüestions vinculades al benestar laboral.*
- *Presentar els principals avenços i actuacions desenvolupades en el marc del Pla Intern d'Igualtat i dels seus instruments associats.*
- *Informar sobre l'estat d'execució de les actuacions previstes i les principals línies de treball futures.*
- *Facilitar espais de preguntes, consulta i debat que permetin recollir inquietuds, aportacions o suggeriments del personal.*
- *Recollir propostes de millora relacionades amb la comunicació interna, l'organització del treball, la conciliació o altres aspectes d'interès per al personal.*
- *Compartir, quan es consideri pertinent, els resultats o retorns derivats de les aportacions realitzades pel personal en sessions anteriors.*
- *Utilitzar diferents canals interns de comunicació per reforçar la difusió de la informació compartida, com ara reunions d'equip, comunicacions internes o altres espais de coordinació existents.*

Indicador:

*Realització d'almenys una sessió anual de retorn al personal.
Evidències de les actuacions de comunicació i retorn desenvolupades durant la vigència del Pla.
Recollida d'aportacions o propostes de millora provinents del personal.
Valoració periòdica de la utilitat dels espais de comunicació i retorn, si escau.*





A2: PRESENTACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Acció:

Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat i els seus instruments associats amb l'objectiu de facilitar-ne el coneixement, afavorir la implicació del personal i promoure una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat, la diversitat i la prevenció de les discriminacions.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es desenvoluparan actuacions orientades a garantir que el conjunt del personal conegui els objectius, continguts i recursos vinculats al Pla Intern d'Igualtat.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Realitzar una sessió inicial de presentació del Pla adreçada al conjunt del personal.*
- *Donar a conèixer els principals objectius, actuacions i compromisos previstos durant la vigència del Pla.*
- *Informar sobre els drets, recursos i mesures existents en matèria d'igualtat, conciliació, diversitat i prevenció de discriminacions.*
- *Presentar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere, així com els canals de consulta i actuació disponibles.*
- *Elaborar i difondre materials informatius accessibles, com ara infografies, documents resum o càpsules informatives que facilitin la comprensió dels continguts principals del Pla.*
- *Incorporar informació bàsica sobre el Pla i els seus instruments associats en els processos d'acollida de nou personal durant tota la seva vigència.*
- *Crear o mantenir un espai específic dins dels canals interns de comunicació on el personal pugui consultar la documentació relacionada amb el Pla.*
- *Realitzar recordatoris periòdics sobre els objectius i recursos vinculats al Pla coincidint amb reunions de personal, accions de sensibilització o altres moments rellevants de la vida organitzativa.*

Les actuacions es podran adaptar a les necessitats detectades durant el seguiment anual.

Indicador:

Realització de la sessió de presentació del Pla.

Evidències dels materials informatius elaborats o difosos.

Incorporació dels continguts bàsics del Pla en els processos d'acollida de nou personal.

Actuacions de difusió desenvolupades durant la vigència del Pla.





A3: REFORÇ DEL RECONeixEMENT PROFESSIONAL

Acció:

Incorporar pràctiques que afavoreixin el reconeixement de les tasques, responsabilitats i aportacions de totes les persones i àrees de l'Ajuntament, promovent una cultura organitzativa basada en el respecte, la valoració professional i l'equitat.

Proposta d'implementació:

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a visibilitzar i reconèixer la contribució dels diferents perfils professionals de l'Ajuntament, reforçant el sentiment de pertinença i la valoració de la diversitat de funcions que fan possible el funcionament dels serveis municipals.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Incorporar un espai específic de reconeixement de projectes, actuacions, iniciatives o tasques destacades en la reunió anual de retorn al personal o en altres espais de coordinació interna.*
- *Compartir periòdicament bones pràctiques, experiències o iniciatives impulsades pels diferents serveis municipals a través de reunions, comunicacions internes o altres canals de difusió.*
- *Incloure referències a la feina desenvolupada pels diferents equips municipals en memòries anuals, informes de gestió, documents de balanç o altres materials institucionals.*
- *Fer visible la contribució dels diferents serveis municipals en comunicacions relacionades amb projectes, activitats, resultats o altres actuacions adreçades a la ciutadania.*
- *Identificar i posar en valor tasques sovint poc visibles però essencials per al funcionament quotidià de l'organització.*
- *Valorar la incorporació d'espais de presentació dels diferents equips municipals a la web municipal o altres canals informatius, mitjançant fotografies, descripcions de funcions, experiències professionals o informació sobre la tasca que desenvolupen al servei de la ciutadania.*
- *Promoure una cultura de reconeixement basada en la valoració de les aportacions de totes les persones, independentment de l'àrea, categoria professional o funcions desenvolupades.*

Indicador:

Incorporació d'accions de reconeixement professional en espais interns, documents corporatius o canals de comunicació municipal durant la vigència del Pla.

Evidències documentades d'actuacions orientades a visibilitzar o reconèixer la contribució dels diferents equips municipals.

Inclusió de continguts de reconeixement professional en la reunió anual de retorn o en altres espais de comunicació interna.





A4: VISIBILITZACIÓ DEL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

Acció:

Fer visible el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de tracte, els drets del col·lectiu LGTBIQA+, la no-discriminació i el respecte a la diversitat, incorporant aquesta mirada en la comunicació institucional, els espais de sensibilització i les dinàmiques internes de l'organització.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a reforçar el compromís institucional amb la igualtat, la diversitat, la inclusió i la garantia de drets, promovent una cultura organitzativa basada en el respecte, la convivència i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Incorporar referències al compromís municipal amb la igualtat, la diversitat i la no-discriminació en comunicacions internes, documents corporatius i altres espais informatius de l'organització.*
- *Difondre periòdicament informació relacionada amb els drets, la igualtat de tracte, la prevenció de discriminacions i el respecte a la diversitat.*
- *Incorporar progressivament criteris de comunicació inclusiva, accessible i no discriminatòria en els materials i comunicacions municipals.*
- *Visibilitzar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de tracte i la no-discriminació per motiu de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, origen, edat, diversitat funcional o qualsevol altra circumstància personal o social.*
- *Difondre, quan sigui pertinent, recursos, campanyes, efemèrides o iniciatives relacionades amb els drets del col·lectiu LGTBIQA+, la diversitat sexual i de gènere i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.*
- *Incorporar la perspectiva LGTBIQA+ i la mirada interseccional en les actuacions de sensibilització impulsades per l'Ajuntament.*
- *Facilitar recursos, orientacions o materials de suport que ajudin a promoure una comunicació respectuosa, inclusiva i accessible.*
- *Valorar la incorporació d'informació relacionada amb els compromisos municipals en matèria d'igualtat, diversitat, drets LGTBIQA+ i no-discriminació a la web municipal o altres canals de comunicació institucional.*
- *Donar visibilitat, quan sigui pertinent, a dies internacionals, campanyes o accions de sensibilització relacionades amb la igualtat, els drets de les dones, els drets del col·lectiu LGTBIQA+, la inclusió i la lluita contra qualsevol forma de discriminació.*
- *Incorporar, quan sigui possible, continguts o recursos que contribueixin a generar una cultura de respecte a la diversitat i de convivència positiva dins l'organització i en la relació amb la ciutadania.*

Indicador:

Realització d'almenys una actuació anual vinculada a la igualtat, la diversitat, els drets del col·lectiu LGTBIQA+ i la no-discriminació.

Evidències documentades de la incorporació d'aquests principis en comunicacions, materials, canals interns o canals municipals durant la vigència del Pla.



E2: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT



La diagnosi realitzada mostra que la conciliació és un dels àmbits amb més marge de millora dins l'organització. Tot i que una part important del personal valora positivament les possibilitats de conciliació existents, també emergeixen necessitats relacionades amb la flexibilitat, la claredat dels criteris d'aplicació i l'adaptació de les mesures a la diversitat de llocs de treball presents a l'Ajuntament.

Les aportacions recollides indiquen que les dificultats no es relacionen tant amb l'existència o inexistència de drets, sinó amb el coneixement de les mesures disponibles, la manera com s'apliquen en situacions concretes i la percepció que determinats perfils professionals poden tenir més dificultats per accedir a algunes opcions de conciliació.

Cal tenir en compte que l'Ajuntament compta amb perfils professionals i serveis amb característiques molt diverses. Mentre que algunes mesures de flexibilitat poden ser més fàcilment aplicables en determinats llocs de treball, altres serveis de caràcter presencial o vinculats a l'atenció directa a la ciutadania requereixen una organització específica per garantir la continuïtat i la qualitat del servei públic.

És important tenir present que la igualtat no implica necessàriament uniformitat. Les necessitats de conciliació, les responsabilitats de cura i les característiques dels diferents llocs de treball poden ser molt diverses, així com les possibilitats organitzatives de cada servei.

Per aquest motiu, avançar cap a una organització més igualitària no significa aplicar exactament les mateixes mesures a totes les persones o serveis, sinó procurar que totes les persones puguin accedir a oportunitats de conciliació i benestar laboral adequades a la seva realitat professional i personal.

En aquest sentit, l'equitat esdevé un principi fonamental: reconèixer les diferències existents i cercar respostes adaptades que permetin garantir un tracte just, compatible tant amb les necessitats de les persones com amb la prestació adequada del servei públic.

Per aquest motiu, aquest eix no té com a objectiu modificar les condicions laborals regulades pel conveni vigent, sinó reforçar-ne el coneixement, afavorir una aplicació coherent i transparent de les mesures existents i identificar possibles oportunitats de millora compatibles amb les necessitats del servei públic.

L'objectiu final és avançar cap a una cultura organitzativa que afavoreixi la conciliació, la corresponsabilitat i el benestar laboral, tenint en compte la diversitat de situacions personals, familiars i professionals presents dins l'organització municipal.





A1: REVISIÓ INTERNA DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS

Acció:

Revisar, ordenar i difondre les mesures de conciliació existents amb l'objectiu de facilitar-ne el coneixement, afavorir una aplicació coherent i garantir que el personal disposi d'informació clara sobre els drets i recursos disponibles.

Proposta d'implementació:

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a millorar el coneixement i l'accessibilitat de les mesures de conciliació existents. Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Elaborar un document resum amb informació actualitzada sobre permisos, reduccions de jornada, adaptacions horàries, excedències i altres mesures de conciliació aplicables al personal municipal.*
- *Posar aquesta informació a disposició del conjunt del personal a través dels canals interns habituals.*
- *Incorporar informació bàsica sobre les mesures de conciliació en els processos d'acollida de nou personal.*
- *Compartir periòdicament recordatoris o informació pràctica sobre drets de conciliació a través dels canals interns de comunicació.*
- *Explicar les mesures de conciliació existents en la reunió anual de retorn al personal o en altres espais de comunicació interna.*
- *Identificar dubtes recurrents o necessitats informatives detectades pel personal per tal d'adaptar i millorar la informació disponible.*
- *Revisar periòdicament que la informació es mantingui actualitzada d'acord amb possibles canvis normatius o organitzatius.*
- *Donar a conèixer els canals o persones de referència a qui adreçar consultes relacionades amb la conciliació.*

Indicador:

*Elaboració i difusió d'un document resum sobre mesures de conciliació.
Evidències de la difusió o actualització periòdica de la informació relacionada amb la conciliació durant la vigència del Pla.
Incorporació d'informació sobre conciliació en els processos d'acollida o en espais de comunicació interna.*





A2: ADAPTACIÓ A LA DIVERSITAT DE PERFILS

Acció

Analitzar l'aplicació de les mesures de conciliació als diferents perfils professionals de l'Ajuntament per identificar possibles dificultats, desigualtats o oportunitats de millora, garantint criteris equitatius i compatibles amb les necessitats dels diferents serveis municipals.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a revisar l'aplicació pràctica de les mesures de conciliació i la seva adequació a la diversitat de llocs de treball presents a l'organització. Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Incorporar un espai de revisió de les necessitats de conciliació en el seguiment periòdic del Pla d'Igualtat.*
- *Recollir aportacions del personal i de les persones responsables dels diferents serveis sobre dificultats o necessitats relacionades amb la conciliació.*
- *Analitzar si existeixen diferències en l'accés o aplicació de determinades mesures entre els diferents perfils professionals de l'Ajuntament.*
- *Identificar possibles dificultats específiques dels serveis presencials o d'atenció directa a la ciutadania en relació amb la conciliació.*
- *Valorar alternatives organitzatives que puguin afavorir la conciliació sense afectar la qualitat ni la continuïtat del servei públic.*
- *Revisar periòdicament els criteris utilitzats per resoldre sol·licituds vinculades a la conciliació, afavorint la transparència i la coherència en la presa de decisions.*
- *Compartir, quan sigui pertinent, criteris orientadors o exemples de bones pràctiques que ajudin a facilitar una aplicació equitativa de les mesures existents.*
- *Identificar oportunitats de millora que puguin ser compatibles amb el conveni vigent i amb les necessitats organitzatives dels diferents serveis municipals.*

Indicador:

Realització d'actuacions de revisió o seguiment relacionades amb l'aplicació de les mesures de conciliació.

Evidències de l'anàlisi de necessitats o dificultats detectades en relació amb la conciliació.

Incorporació, si escau, de propostes de millora o criteris d'aplicació derivats del seguiment realitzat.





A3: SEGUIMENT DE LA PERCEPCIÓ DE CONCILIACIÓ

Acció

Realitzar un seguiment periòdic de la percepció i les necessitats de conciliació del personal amb l'objectiu d'identificar possibles dificultats, detectar noves necessitats i valorar l'efectivitat de les actuacions impulsades en aquest àmbit.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a conèixer l'evolució de les necessitats i percepcions del personal en relació amb la conciliació i la corresponsabilitat.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Incorporar preguntes específiques sobre conciliació en les eines de seguiment del Pla d'Igualtat.*
- *Recollir periòdicament la percepció del personal sobre el coneixement, l'accessibilitat i l'aplicació de les mesures de conciliació existents.*
- *Analitzar possibles diferències en la percepció de la conciliació entre els diferents serveis o perfils professionals de l'Ajuntament.*
- *Identificar noves necessitats vinculades a les responsabilitats de cura, la salut, el benestar o l'organització del temps de treball.*
- *Valorar l'impacte de les actuacions desenvolupades en el marc d'aquest eix.*
- *Incorporar les conclusions del seguiment en la revisió periòdica del Pla d'Igualtat.*
- *Compartir els principals resultats del seguiment amb el personal en els espais de retorn o comunicació interna.*

Indicador:

Realització d'accions de seguiment relacionades amb la conciliació durant la vigència del Pla.

Evidències documentades de la recollida i anàlisi de necessitats o percepcions vinculades a la conciliació.

Incorporació, si escau, de propostes de millora derivades dels resultats obtinguts.



E3: FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I PERSPECTIVA D'IGUALTAT



La diagnosi realitzada posa de manifest la importància de continuar impulsant accions de formació i sensibilització que contribueixin a consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat d'oportunitats, el respecte a la diversitat i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Tot i que no s'han detectat situacions generalitzades de desigualtat dins l'organització, les aportacions recollides evidencien l'interès de continuar generant espais de reflexió, aprenentatge i actualització que permetin incorporar la perspectiva de gènere en el dia a dia de l'activitat municipal i reforçar una mirada inclusiva en la relació amb la ciutadania i entre les persones que formen part de l'organització.

La formació i la sensibilització constitueixen eines clau per identificar situacions de desigualtat sovint invisibilitzades, prevenir actituds discriminatòries, promoure relacions laborals respectuoses i garantir una millor atenció a la diversitat present tant dins de la plantilla com en el conjunt de la població.

Aquest eix incorpora de manera transversal la perspectiva de gènere, els drets del col·lectiu LGTBIQA+, la diversitat des d'una mirada interseccional i la prevenció de les discriminacions per motius de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, origen, edat, discapacitat o qualsevol altra circumstància personal o social.

L'objectiu és avançar progressivament cap a una organització cada vegada més inclusiva, conscient de les diverses realitats presents a la societat i dotada d'eines per actuar de manera respectuosa, equitativa i coherent amb els valors del servei públic.

Les actuacions previstes en aquest eix es desenvoluparan al llarg de tota la vigència del Pla (2026-2030), combinant accions formatives, activitats de sensibilització i recursos de suport que permetin mantenir viu el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat i la diversitat.





A1: PRESENTACIÓ FORMATIVA DEL PLA

Acció

Presentar i donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat i els seus instruments associats amb l'objectiu de facilitar-ne el coneixement, afavorir la implicació del personal i promoure una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat, la diversitat i la prevenció de les discriminacions.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a garantir que el conjunt del personal conegui els objectius, continguts i recursos vinculats al Pla d'Igualtat.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Realitzar una sessió inicial de presentació del Pla adreçada al conjunt del personal.*
- *Presentar els principals objectius, accions i compromisos previstos durant la vigència del Pla.*
- *Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere, així com els canals de consulta i actuació disponibles.*
- *Informar sobre els drets i recursos existents en matèria d'igualtat, conciliació, diversitat i prevenció de discriminacions.*
- *Incorporar continguts bàsics sobre igualtat, diversitat, drets del col·lectiu LGTBIQA+ i prevenció de les discriminacions durant la presentació del Pla.*
- *Facilitar materials resumits o recursos informatius que permetin consultar els continguts principals del Pla.*
- *Incorporar una presentació resumida del Pla en els processos d'acollida de nou personal durant tota la seva vigència.*
- *Realitzar recordatoris periòdics o accions de retorn sobre l'estat d'execució del Pla en reunions de personal, espais de coordinació o altres canals interns de comunicació.*

Indicador:

Realització de la sessió de presentació del Pla.
Nombre d'accions informatives o de retorn realitzades durant la vigència del Pla.
Evidències de la incorporació del Pla d'Igualtat en els processos d'acollida de nou personal.
Materials informatius elaborats o difosos relacionats amb el Pla i els seus instruments associats





A2: PROGRAMA ANUAL DE SENSIBILITZACIÓ EN IGUALTAT, DIVERSITAT I DRETS LGTBIQA+

Acció

Impulsar actuacions periòdiques de sensibilització i reflexió sobre igualtat, diversitat, drets del col·lectiu LGTBIQA+ i prevenció de les discriminacions, amb l'objectiu de consolidar una cultura organitzativa inclusiva, respectuosa i compromesa amb la igualtat de tracte.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a garantir que el conjunt del personal conegui els objectius, continguts i recursos vinculats al Pla d'Igualtat.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions de sensibilització adaptades a les necessitats i oportunitats de cada moment.*
- *Organitzar anualment alguna acció de sensibilització relacionada amb la igualtat, la diversitat o els drets del col·lectiu LGTBIQA+.*
- *Commemorar, quan es consideri pertinent, dates significatives com el 8 de març, el 28 de juny o el 25 de novembre mitjançant accions informatives, activitats o materials de sensibilització.*
- *Difondre recursos, guies, materials audiovisuals o continguts divulgatius relacionats amb la igualtat, la corresponsabilitat, la diversitat i la prevenció de discriminacions.*
- *Promoure espais de reflexió sobre estereotips de gènere, corresponsabilitat, llenguatge inclusiu, diversitat familiar, drets LGTBIQA+ o altres temàtiques vinculades a la igualtat.*
- *Incorporar la mirada interseccional en les accions desenvolupades, visibilitzant la diversitat de realitats i experiències presents a la societat.*
- *Donar a conèixer recursos i serveis especialitzats existents al territori en matèria d'igualtat, diversitat i drets LGTBIQA+.*
- *Participar o adherir-se, quan sigui pertinent, a campanyes impulsades per administracions públiques o organismes especialitzats.*
- *Fomentar la participació del personal en les accions de sensibilització i recollir propostes sobre temàtiques d'interès per a futures actuacions.*

Indicador:

Realització de la sessió de presentació del Pla.
Realització d'almenys una actuació anual de sensibilització vinculada a la igualtat, la diversitat o els drets del col·lectiu LGTBIQA+.
Evidències documentades de les actuacions desenvolupades durant la vigència del Pla.
Difusió de recursos, materials o campanyes relacionades amb les temàtiques objecte de sensibilització.





A3: DIFUSIÓ DELS INSTRUMENTS I RECURSOS D'IGUALTAT

Acció

Promoure el coneixement i l'ús dels instruments, recursos i canals disponibles en matèria d'igualtat, diversitat, drets del col·lectiu LGTBIQA+ i prevenció de les discriminacions, afavorint que esdevinguin eines conegudes i accessibles per al conjunt del personal.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a donar a conèixer els diferents instruments i recursos disponibles en matèria d'igualtat. Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Difondre periòdicament informació sobre el Pla Intern d'Igualtat, el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere i altres recursos relacionats.*
- *Elaborar i difondre materials breus i accessibles que facilitin la comprensió dels principals instruments d'igualtat existents a l'organització, com ara infografies, guies resum, documents de preguntes freqüents o càpsules informatives.*
- *Incorporar informació sobre els recursos i instruments d'igualtat en els processos d'acollida del nou personal mitjançant documents resum, presentacions o materials informatius específics.*
- *Donar a conèixer els canals de consulta, suport o comunicació disponibles davant possibles situacions de discriminació o assetjament, mitjançant recordatoris periòdics, comunicacions internes o materials divulgatius.*
- *Crear o mantenir un espai específic dins dels canals interns de comunicació, intranet o carpetes compartides on el personal pugui consultar fàcilment la documentació i els recursos disponibles en matèria d'igualtat.*
- *Realitzar recordatoris periòdics sobre els instruments i recursos disponibles coincidint amb reunions de personal, accions de sensibilització o dates significatives com el 8 de març, el 28 de juny o el 25 de novembre.*
- *Donar visibilitat a recursos externs d'interès relacionats amb la igualtat, la diversitat, els drets del col·lectiu LGTBIQA+, la prevenció de les violències masclistes o altres àmbits vinculats a la no-discriminació.*

Indicador:

*Realització d'actuacions de difusió dels instruments i recursos d'igualtat durant la vigència del Pla.
Evidències documentades dels materials elaborats o difosos.
Incorporació dels recursos d'igualtat en els processos d'acollida o canals interns de comunicació.*



E4: GOVERNANÇA, SEGUIMENT I MILLORA CONTINUA



L'efectivitat d'un Pla d'Igualtat no depèn únicament de les accions que incorpora, sinó també de la capacitat de fer-ne seguiment, adaptar-lo a les necessitats que vagin sorgint i mantenir-lo viu al llarg del temps.

La diagnosi ha evidenciat la importància de reforçar la comunicació interna i el coneixement dels instruments d'igualtat existents. Per aquest motiu, el seguiment del Pla no s'entén només com un exercici de control o justificació, sinó com una eina de millora contínua que ha de permetre valorar els avenços assolits, identificar dificultats i introduir ajustos quan sigui necessari.

Aquest eix té com a objectiu garantir que el Pla esdevingui una eina útil, coneguda i integrada en el funcionament ordinari de l'Ajuntament, afavorint la corresponsabilitat de les diferents àrees i la participació del personal en el seu desplegament.

La governança del Pla es basarà en criteris de transparència, seguiment periòdic i rendició de comptes, procurant que les actuacions previstes mantinguin la seva vigència i capacitat de resposta durant tot el període 2026-2030.

Més enllà del compliment formal de les accions previstes, aquest eix pretén consolidar una cultura organitzativa orientada a la reflexió, l'aprenentatge i la millora contínua en matèria d'igualtat, diversitat i no-discriminació.





A1: SEGUIMENT DEL PLA

Acció

Designar una persona o espai de referència responsable d'impulsar, coordinar i fer el seguiment de les actuacions previstes al Pla Intern d'Igualtat, afavorint la seva implementació efectiva i la seva integració en el funcionament ordinari de l'Ajuntament.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es designarà una persona o espai de referència encarregat de vetllar pel desplegament de les actuacions previstes i de facilitar-ne el seguiment. Aquestes funcions podran incloure, entre d'altres:

- *Designar formalment una persona referent o, si es considera més adequat, constituir un petit grup de seguiment integrat per persones de diferents àrees municipals.*
- *Fer el seguiment periòdic de l'execució de les accions previstes al Pla i coordinar la recollida d'informació necessària per valorar-ne el grau d'implementació.*
- *Actuar com a punt de referència intern per a consultes relacionades amb el Pla d'Igualtat, els seus objectius o les actuacions previstes.*
- *Impulsar la coordinació entre les diferents àrees o serveis implicats en el desplegament del Pla.*
- *Facilitar el seguiment dels indicadors establerts i la recopilació d'evidències de les actuacions desenvolupades.*
- *Incorporar, quan sigui possible, un punt específic sobre el seguiment del Pla d'Igualtat en reunions de coordinació, reunions d'equip o altres espais interns de treball.*
- *Elaborar periòdicament un breu resum o informe de seguiment que permeti conèixer l'estat d'execució de les accions previstes, les actuacions realitzades i les possibles necessitats de millora detectades.*
- *Traslladar propostes de millora, ajustos o noves necessitats identificades durant la implementació del Pla.*
- *Vetllar perquè les actuacions previstes mantinguin la seva coherència amb els objectius del Pla durant tota la seva vigència.*

Indicador:

Designació formal de la persona o espai de referència per al seguiment del Pla.

Realització d'actuacions de coordinació o seguiment durant la vigència del Pla.

Existència d'evidències documentades del seguiment realitzat.





+ A2: COMUNICACIÓ, RETORN I PARTICIPACIÓ EN EL DESPLEGAMENT DEL PLA

Acció

Comunicar periòdicament l'estat d'execució del Pla i els principals avenços assolits amb l'objectiu d'afavorir la transparència, la participació i el coneixement de les actuacions desenvolupades en matèria d'igualtat.

Proposta d'implementació

Durant la vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a compartir els avenços realitzats, visibilitzar les actuacions impulsades i fomentar la participació del personal en el desplegament del Pla.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- *Presentar anualment un resum de l'estat d'execució del Pla i de les principals actuacions desenvolupades.*
- *Compartir amb el personal els avenços assolits, les accions implementades i les actuacions previstes per als períodes següents mitjançant reunions de retorn, comunicacions internes o altres canals de difusió.*
- *Incorporar un espai específic de seguiment del Pla en la reunió anual de personal o en altres espais de participació interna.*
- *Elaborar materials breus de retorn, com ara resums anuals, infografies o comunicacions internes que permetin conèixer de manera accessible l'evolució del Pla.*
- *Donar visibilitat a actuacions desenvolupades en matèria d'igualtat, conciliació, diversitat o drets del col·lectiu LGTBIQA+ a través dels canals interns de comunicació de l'Ajuntament.*
- *Recollir aportacions, suggeriments o propostes de millora del personal que puguin contribuir a reforçar les actuacions previstes o a detectar noves necessitats.*
- *Compartir, quan es consideri pertinent, bones pràctiques, experiències o iniciatives impulsades en el marc del Pla que puguin contribuir a consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i la no-discriminació.*

Indicador:

Realització d'actuacions de retorn o comunicació sobre l'estat d'execució del Pla durant la seva vigència.

Evidències dels materials o comunicacions elaborades per informar sobre els avenços del Pla.

Recollida d'aportacions o propostes de millora provinents del personal.





+ A3: AVALUACIÓ

Acció

Realitzar una avaluació final del Pla Intern d'Igualtat amb l'objectiu de valorar els resultats assolits, identificar els aprenentatges generats durant la seva implementació i orientar futures actuacions en matèria d'igualtat, diversitat i no-discriminació.

Proposta d'implementació

Durant l'últim any de vigència del Pla es podran desenvolupar actuacions orientades a valorar el grau de desplegament de les mesures previstes i a identificar oportunitats de millora per al futur.

Aquestes actuacions podran incloure, entre d'altres:

- Elaborar una valoració global del grau d'execució de les actuacions previstes al Pla.
- Analitzar l'evolució dels indicadors establerts i els principals resultats assolits durant el període de vigència.
- Identificar les actuacions consolidades, les dificultats detectades i els àmbits susceptibles de reforç o millora.
- Recollir valoracions, aportacions o propostes del personal en relació amb el desplegament del Pla.
- Elaborar un document de síntesi amb els principals aprenentatges i recomanacions per a futurs plans o actuacions.
- Valorar la incorporació de noves línies de treball relacionades amb la igualtat, la conciliació, la diversitat, els drets del col·lectiu LGTBIQA+ o la prevenció de discriminacions a partir de les necessitats detectades durant la vigència del Pla.

Indicador:

Realització d'una avaluació final del Pla abans de la finalització de la seva vigència.

Existència d'un document de valoració o síntesi dels resultats assolits.

Identificació de propostes o línies de treball per a futures actuacions en matèria d'igualtat.





PLA INTERN D'IGUALTAT 2026-2030

AJUNTAMENT DE MONTESQUIU



QUÈ VOLEM ASSOLIR?

Consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat d'oportunitats, el respecte a la diversitat, la corresponsabilitat i la no-discriminació, promovent entorns laborals inclusius, segurs i respectuosos.

LES NOSTRES ACCIONS: 4 EIXOS, 12 ACTUACIONS

1



CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓ I CONFIANÇA INTERNA

Construïm una organització participativa, transparent i amb confiança.



ACCIONS



OBJECTIU PRINCIPAL



QUI?



QUAN?

A1

COMUNICACIÓ I RETORN INTERN

Consolidar espais de comunicació, retorn i participació interna.

Totes les àrees

2026-2030 (continu)

A2

PRESENTACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Donar a conèixer el Pla i els seus instruments, afavorint la implicació del personal.

Comissió d'Igualtat

2026 (inici)

A3

REFORÇ DEL RECONeixEMENT PROFESSIONAL

Visibilitzar i reconèixer les aportacions de totes les persones i àrees.

Responsables d'àrea

2026-2030 (continu)

2



CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Afavorim condicions que permetin compatibilitzar la vida laboral, personal i familiar des de l'equitat.

A1

REVISIÓ INTERNA DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ EXISTENTS

Revisar i difondre les mesures actuals per garantir-ne el coneixement i l'aplicació coherent.

Comissió d'Igualtat

2026-2030 (continu)

A2

ADAPTACIÓ A LA DIVERSITAT DE PERFILS

Adaptar les mesures a les diferents realitats professionals i necessitats existents.

RH i totes les àrees

2026-2030 (continu)

A3

SEGUIMENT DE LA PERCEPCIÓ DE CONCILIACIÓ

Detectar dificultats i noves necessitats per adaptar i millorar les mesures.

Comissió d'Igualtat

Anyal

3



FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I PERSPECTIVA D'IGUALTAT

Promovem coneixement, sensibilització i prevenció per avançar cap a una cultura inclusiva i respectuosa.

A1

PRESENTACIÓ I CAPACITACIÓ INICIAL SOBRE EL PLA

Formar el personal sobre els objectius, eixos i actuacions del Pla.

Comissió d'Igualtat

2026 (inici)

A2

PROGRAMA ANUAL DE SENSIBILITZACIÓ EN IGUALTAT, DIVERSITAT I DRETS LGTBI+

Impulsar accions de sensibilització sobre igualtat, diversitat, drets LGTBI+, conciliació i prevenció de discriminacions.

Comissió d'Igualtat

Anyal

A3

DIFUSIÓ DELS INSTRUMENTS I RECURSOS D'IGUALTAT

Donar a conèixer instruments, recursos i canals disponibles per al conjunt del personal.

Comissió d'Igualtat

2026-2030 (continu)

4



GOVERNANÇA I MILLORA CONTÍNUA

Fem seguiment, avaluem i adaptem el Pla per garantir la seva eficàcia i continuïtat.

A1

SEGUIMENT DEL PLA

Fer el seguiment anual de les actuacions previstes i del seu grau d'implementació.

Comissió d'Igualtat

Anyal

A2

RETORN I PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL

Informar, recollir valoracions i fomentar la participació del personal en el desplegament del Pla.

Comissió d'Igualtat

2026-2030 (continu)

A3

AVALUACIÓ FINAL DEL PLA

Valorar els resultats assolits, els aprenentatges i les línies de millora futures.

Comissió d'Igualtat

2030 (final)

ELS NOSTRES PRINCIPIS



VIGÈNCIA
2026-2030



Igualtat d'oportunitats



Respecte i bon tracte



Diversitat i inclusió



Corresponsabilitat i conciliació



Participació i transparència



Qualitat organitzativa



TREBALLEM JUNTS I JUNTES PER UNA ADMINISTRACIÓ PÚBLICA MÉS JUSTA, INCLUSIVA I COMPROMESA AMB LES PERSONES I AMB EL MUNICIPI.





SISTEMA DE SEGUIMENT DEL PLA

Amb l'objectiu de facilitar el seguiment del desplegament del Pla Intern d'Igualtat, es recullen a continuació els principals indicadors associats a cadascun dels eixos estratègics. Aquestes taules constitueixen una eina de suport per a l'avaluació periòdica de les actuacions previstes i permeten valorar-ne el grau d'implementació durant la vigència del Pla.



EIX 1. CULTURA ORGANITZATIVA, COMUNICACIÓ I CONFIANÇA INTERNA

ACCIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT
A1. Espai de comunicació i retorn intern	- Realització d'almenys una sessió anual de retorn al personal. - Evidències de les actuacions de comunicació i retorn desenvolupades. - Recollida d'aportacions o propostes de millora del personal. - Valoració periòdica de la utilitat dels espais de comunicació i retorn.
A2. Presentació i difusió del Pla d'Igualtat	- Realització de la sessió de presentació del Pla. - Evidències dels materials informatius elaborats o difosos. - Incorporació dels continguts del Pla en l'acollida de nou personal. - Actuacions de difusió desenvolupades durant la vigència del Pla.
A3. Reforç del reconeixement professional	- Incorporació d'accions de reconeixement professional en espais interns o canals de comunicació. - Evidències documentades de les actuacions desenvolupades. - Inclusió de continguts de reconeixement en reunions o espais interns.
A4. Visibilització del compromís amb la igualtat i la no-discriminació	- Realització d'almenys una actuació anual vinculada a la igualtat i la diversitat. - Evidències documentades de la incorporació dels principis d'igualtat en comunicacions i materials municipals.



EIX 2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

ACCIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT
A1. Revisió interna de les mesures de conciliació existents	- Elaboració i difusió del document resum sobre mesures de conciliació. - Evidències de l'actualització de la informació. - Incorporació dels continguts als processos d'acollida o espais de comunicació.
A2. Adaptació a la diversitat de perfils	- Actuacions de revisió o seguiment de les mesures de conciliació. - Evidències de les necessitats detectades. - Incorporació, si escau, de propostes de millora.
A3. Seguiment de la percepció de conciliació	- Accions de seguiment desenvolupades. - Evidències de la recollida i anàlisi de percepcions. - Propostes de millora derivades dels resultats.



EIX 3. FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I PERSPECTIVA D'IGUALTAT

ACCIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT
A1. Presentació formativa del Pla	- Realització de la sessió de presentació. - Nombre d'accions informatives o de retorn. - Incorporació del Pla als processos d'acollida. - Materials informatius elaborats o difosos.
A2. Programa anual de sensibilització en igualtat, diversitat i drets LGTBIQ+	- Realització d'almenys una actuació anual de sensibilització. - Evidències documentades de les actuacions desenvolupades. - Difusió de recursos, materials o campanyes relacionades.
A3. Difusió dels instruments i recursos d'igualtat	- Actuacions de difusió desenvolupades. - Evidències dels materials elaborats o difosos. - Incorporació dels recursos als processos d'acollida o canals interns.



EIX 4. GOVERNANÇA, SEGUIMENT I MILLORA CONTÍNUA

ACCIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT
A1. Seguiment del Pla	- Designació formal de la persona o espai de referència. - Actuacions de coordinació i seguiment realitzades. - Evidències documentades del seguiment.
A2. Comunicació, retorn i participació en el desplegament del Pla	- Actuacions de retorn o comunicació desenvolupades. - Evidències dels materials elaborats. - Recollida d'aportacions o propostes del personal.
A3. Avaluació	- Realització de l'avaluació final del Pla. - Existència d'un document de valoració o síntesi. - Identificació de propostes de millora per al següent Pla.



VIGÈNCIA DEL PLA



El present Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Montesquiu tindrà una vigència de cinc anys, corresponent al període 2026-2030.

Aquest Pla no s'entén com un document estàtic ni com un instrument de compliment formal, sinó com una eina de treball orientada a incorporar la igualtat, la diversitat i la no-discriminació en la pràctica quotidiana de l'organització. Per aquest motiu, les actuacions previstes s'han definit tenint en compte la realitat de l'Ajuntament de Montesquiu, amb la voluntat de promoure mesures aplicables, útils i sostenibles al llarg del temps.

La igualtat efectiva no es construeix únicament des de la normativa, sinó també des de la manera com les organitzacions es relacionen, es comuniquen, prenen decisions i donen resposta a les necessitats de les persones que en formen part. En aquest sentit, el Pla pretén contribuir a consolidar una cultura organitzativa basada en el respecte, la corresponsabilitat, la participació, la inclusió i la igualtat d'oportunitats.

Durant la vigència del Pla es realitzarà un seguiment periòdic de les actuacions previstes, que permetrà valorar-ne el grau d'implementació, identificar dificultats i incorporar oportunitats de millora. Les actuacions es podran adaptar a les necessitats detectades, als canvis organitzatius o a noves realitats que puguin sorgir durant el període de vigència.

En finalitzar el període 2026-2030 es realitzarà una valoració global del desplegament del Pla amb l'objectiu d'identificar els resultats assolits, els aprenentatges generats i les possibles línies de treball futures en matèria d'igualtat, diversitat i no-discriminació.

D'aquesta manera, el Pla es concep com una eina de millora contínua que ha de permetre avançar cap a una organització més inclusiva, equitativa i coherent amb els valors que l'Ajuntament de Montesquiu vol promoure tant internament com en la seva relació amb la ciutadania.

