

Pla intern d'igualtat de gènere

2023-2026

Ajuntament de Canet de Mar



Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat

Autoria:

Elvira Comino Cano

Gemma Nogués Gibert

Marc Trias Gibert

ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Canet de Mar

1 Índex

1	Índex	3
2	Introducció	5
3	Presentació	6
4	Marc legal i normatiu	8
4.1	Normativa europea i internacional.....	8
4.2	Normativa estatal.....	9
4.3	Normativa autonòmica	9
4.4	Normativa municipal	9
5	Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi	10
5.1	Objectius d'un Pla d'Igualtat.....	10
5.2	Àmbits d'intervenció.....	11
5.3	Metodologia	12
6	Parts subscriptores del Pla d'igualtat	14
7	Àmbit personal, territorial i temporal	16
7.1	Fitxa de l'organització	16
7.2	Àmbit personal.....	17
7.3	Àmbit territorial.....	17
7.4	Àmbit temporal.....	17
8	Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats	18
9	Objectius del Pla d'igualtat	33
9.1	Objectius generals	33
9.2	Objectius específics.....	33
10	Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i terminis d'execució	36

10.1	Accions.....	36
10.2	Indicadors de seguiment.....	38
10.3	Calendari d'execució.....	39
11	Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	48
11.1	Sistema de seguiment i revisió periòdica	50
11.2	Sistema d'avaluació.....	50
12	Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.....	53
13	Calendari d'actuacions.....	55
14	Procediment de modificació	57
15	Annexos	58

2 Introducció

A partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat, la Llei de l'Estatut del treballador públic i per la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en matèria d'igualtat de gènere per conèixer la situació en el que es troben organitzativament aquestes institucions en matèria de gènere. Tanmateix, els últims Reials Decrets Llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb més de 50 persones en plantilla, disposin d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un Pla d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

El present Pla d'igualtat de gènere és el primer que es realitza a l'Ajuntament de Canet de Mar.

Aquest instrument pretén contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans i amb les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè dones i homes exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3 Presentació

El present Pla intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Canet de Mar 2023-2026, té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere identificada a l'organització.

Aquest Pla sorgeix dels resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 10 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, pel que es pren com a base els "aspectes a millorar" de cadascun dels àmbits identificats a la diagnosi, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla. I tanmateix, es tenen en compte les fortaleses o aquells elements que ja funcionen en el si de l'organització, per tal de cercar mecanismes que els reforcin o els realcin.

Tanmateix, el present Pla d'acció recull totes les actuacions que cal dur a terme per donar compliment a l'actual normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual en el que les diverses accions s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del propi.

Per últim, aquest Pla d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

El document que es presenta a continuació s'estructura d'acord a l'actual disposició normativa del Reial Decret Llei 901/2020 vigent, pel que tots els continguts que s'hi recullen estan estructurats d'acord a la proposta que requereix la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere en el treball.

4 Marc legal i normatiu

4.1 Normativa europea i internacional

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).

- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).

4.2 Normativa estatal

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per la qual cosa es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de Convenis i Acords Col·lectius.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

4.3 Normativa autonòmica

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

4.4 Normativa municipal

- Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya: Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).
- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya: Capítol II, article 66 – competències municipals i locals i Capítol II, article 71.1 c – la promoció de la dona
- Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma Estatut d'Autonomia: Títol preliminar – article 4 – els drets i els principis rectors i Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.
- Títol IV, capítol II (matèries de les competències), article 153 (Polítiques de gènere).

5 Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi

5.1 Objectius d'un Pla d'Igualtat

El present Pla intern d'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Canet de Mar per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Els objectius que qualsevol Pla d'igualtat cerca són els següents:

- ✓ Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere .
- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna del consistori local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'ajuntament.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

5.2 Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert 10 àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere
- Característiques generals de la plantilla
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció professional
- Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Aquests àmbits han estat estipulats de manera consensuada amb l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, fruit dels últims canvis legislatius d'àmbit estatal i en concret, per l'aplicació del nou Reial Decret Llei 901/2020.

5.3 Metodologia

Per a l'elaboració de la present diagnosi, s'han emprat les eines metodològiques següents:

Recollida, tractament i anàlisi de dades organitzatives

Objectiu	Realitzar una fotografia general de la situació en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH i fonts documentals relatives a la situació d'homes i dones de l'Ajuntament, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	Referent d'igualtat i membres de la Comissió d'igualtat.

Qüestionaris

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'un qüestionari en línia (i si escau, en paper) a la plantilla que permet recollir les seves opinions amb relació als diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Total plantilla: 174 persones (90 dones i 84 homes).
Percentatge de participació	Respostes obtingudes: 44 respostes (35 dones i 9 homes) <ul style="list-style-type: none">• <i>Percentatge participació plantilla: 25 %</i>• <i>Percentatge participació dones: 39 %</i>• <i>Percentatge participació homes: 11 %</i> Representativitat estadística (en funció dimensió de la mostra): 90% de nivell de confiança. 11% de marge d'error.

Qüestionari semi-estructurat de contrast

Objectiu	<ul style="list-style-type: none">• Identificar les actuals polítiques de RH en l'àmbit organitzatiu, així com els principals reptes de futur en aquesta matèria.• Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques de cadascun dels departaments implicats en la gestió dels RH.• Ampliar i matisar totes les dades primàries tractades i analitzades.
Descripció	Disseny i elaboració d'un qüestionari semiestructurat dirigit a persones clau en relació en el disseny i gestió de les polítiques de RH i en l'àmbit d'igualtat de gènere a l'organització.
Persones participants	<ul style="list-style-type: none">• Personal referent de RH.• Personal referent d'igualtat.

6 Parts subscriptores del Pla d'igualtat

Aquest Pla d'igualtat ha estat promogut per part de la Regidoria d'igualtat de l'Ajuntament de Canet de Mar, a través de la sol·licitud d'un Recurs tècnic del Catàleg 2021 en el marc del Pla de concertació Xarxa de Governos Locals 2020-2023 que gestiona l'Oficina de Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, i per la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada en l'àmbit, que en aquest cas ha estat ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

Tanmateix, aquest procés ha comptat amb la participació de l'Àrea de RRHH del consistori, que ha estat la responsable de proveir tota la informació i documentació necessària pel disseny de l'anàlisi quantitatiu que conforma la diagnosi de gènere.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el pla d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, una Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (d'ara en endavant, CNPI), tal i com ho regula l'actual normativa vigent en el recent publicat Real Decret 901/2020, en el que es defineix l'obligatorietat que aquest sigui l'òrgan a través del qual es defineixi, es negociï i s'aprovi la diagnosi de gènere i el Pla d'igualtat.

La constitució de la CNPI¹ a l'Ajuntament de Canet de Mar va tenir lloc el 22/02/2022 i la conformen 4 persones (2 dones i 2 homes), que de manera paritària, la meitat esdevenen representants de l'ens públic i l'altra meitat, representants de la part social. Les persones que la conformen són les següents:

En representació de l'empresa per:

- Montserrat Carbonell, tècnica de Recursos Humans
- Joaquim Masvidal, tècnic auxiliar de participació i ciutadania.

En representació de la plantilla per:

- Mercè Valls, delegada sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

¹ Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

- Felipe Infiesta delegat sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari.

A través d'aquest òrgan legítimat, les parts han definit, negociat i aprovat tant la diagnosi de gènere² com el Pla d'igualtat³ que aquí es presenta.

² Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

³ Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

7 Àmbit personal, territorial i temporal

7.1 Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	Ajuntament de Canet de Mar					
CIF	P0803900J					
Domicili social	c/ Ample, 9-11 08360 Canet de Mar					
Web	https://canetdemar.cat/					
Responsable de l'entitat						
Nom	Blanca Arbell i Brugarola					
Càrrec	Alcaldeessa					
Referent del projecte						
Nom	Joaquim Masvidal Nogueras					
Càrrec	Referent de l'àrea d'igualtat					
Tel.	93 795 46 25 – Extensió 1719					
Mail	masvidalnj@canetdemar.cat					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració Pública					
Conveni adscrit	col·lectiu	Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar				
DIMENSÍO						
Persones treballadores	Dones	90	Homes	84	Total	174

7.2 Àmbit personal

El present Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'ajuntament: Personal funcionari i personal laboral, amb excepció del personal electe, els plans d'ocupació i els plans de garantia juvenil, que no s'han incorporat a la diagnosi realitzada.

7.3 Àmbit territorial

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla d'igualtat és de caràcter municipal, ja que tots els centres de treball que conformen l'ens públic objecte del present Pla, es troben ubicats de manera efectiva en el municipi de Canet de Mar (província de Barcelona).

7.4 Àmbit temporal

El present Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat per l'òrgan responsable que així ho determini el consistori: es considerarà tots els efectes com a data d'inici de la vigència del propi Pla la data en què s'aprova el present per part de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat o bé la data en què s'aprova per Junta de Govern o per Ple Municipal.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst al article 9.1 del Reial decret 901/2020.

8 Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn al disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla d'igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre novembre del 2021 i el maig del 2022.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la Igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la Igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

CULTURA I COMPROMÍS ORGANITZATIU ENVERS LA IGUALTAT DE GÈNERE

- Voluntat política en l'impuls del present Pla d'igualtat intern, el primer de l'Ajuntament.
- L'Acord regulador vigent sobre les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017, i prorrogat fins a l'actualitat, incorpora en el seu Annex I un conjunt de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per motius de gènere, d'acord amb allò que s'estableix a la disposició addicional vuitena de l'EBEP.
- 9 de cada 10 persones enquestades afirma que l'Ajuntament té en compte el principi d'Igualtat d'Oportunitats (Ido) sovint o sempre. La percepció de les dones és, en termes percentuals, més contundent que no pas la dels homes.
- 9 de cada 10 persones enquestades consideren que l'Ajuntament aposta per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Els homes tenen una percepció menor sobre aquesta aposta. Entre els aspectes destacats s'afirma que no es detecten, en principi, desigualtats per raó de sexe, ja que formalment s'estableixen les mateixes oportunitats.
- 9 de cada 10 persones enquestades afirma que les dones i els homes de l'Ajuntament gaudeixen de les mateixes oportunitats sovint o sempre.
- La major part de la plantilla enquestada (75%) afirma que Pla d'Igualtat és necessari. No es detecten diferències perceptives entre dones i homes amb relació a aquesta necessitat.

CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

- La plantilla de l'Ajuntament està pràcticament equilibrada, amb una tendència lleugerament positiva a favor de les dones: De les 174 persones en plantilla, 90 són dones (52%) i 84, homes (48%).
 - Pel que fa a la mitjana d'edat, homes i dones presenten un comportament força equilibrat: pel que fa a les dones l'edat mitjana és de 48,7 anys i en el cas dels homes, de 50,3 anys. Ens trobem, per tant, davant d'una plantilla lleugerament madura per part d'ambdós sexes. La mitjana d'edat de la plantilla és de 49,2 anys.
 - La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és bastant homogènia, centrada en la franja que va des dels 36 anys a més de 55 anys.
-

REPRESENTATIVITAT VERTICAL I HORIZONTAL DE LA PLANTILLA I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

- Els òrgans de decisió a l'Ajuntament, la Junta de Govern i el Ple municipal, estan representats de manera força equilibrada pel que fa al gènere: Mentre que a la Junta hi ha més dones (60%) que homes (40%), en el Ple municipal, la proporció és pràcticament equilibrada per raó de sexe (8 dones i 9 homes).

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- Pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i l'adquisició de la relació de servei, hi ha diverses consideracions normatives que expressen el principi d'igualtat i neutralitat: és el cas de l'article 25 l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017, i prorrogat tàcitament per anys naturals fins a l'actualitat.
- Pel que fa als requisits d'accés a les convocatòries públiques, aquests són objecte de negociació col·lectiva a través de la Mesa General de matèries comunes. Els requisits (titulació, formació, etc), venen recollits en la normativa legal TREBEP, entre d'altres, pel que a priori, es garanteixen els principis de neutralitat i imparcialitat pel que fa al sexe. Els criteris específics, no objecte de negociació, es fixen segons necessitats del servei. i es realitzen atenent als criteris mínims de temari recollits en la normativa que recull el RD 896/1991, del 7 de juny.
- Els òrgans i sistemes de selecció emprats segueixen les instruccions i les especificitats marcades per Llei, tal i com recull el TREBEP (article 61.6).
- La major part de la plantilla enquestada (64%) afirma que homes i dones sempre tenen les mateixes possibilitats d'accés per ocupar un lloc de treball.

FORMACIÓ

- L'Ajuntament posa a l'abast un ampli ventall d'oferta formativa que es facilita, principalment, des de la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya.
 - Pel que fa a l'horari, de les dues formacions realitzades l'últim any totes s'han cursat dins de la jornada laboral.
 - En el procés de garantir l'accés a la formació s'apliquen criteris amb perspectiva de gènere i mecanismes per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.
 - Pel que fa a les percepcions del personal sobre la formació, la major part de la plantilla (80%) afirma que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de formar-se, sovint o sempre. Homes i dones tenen percepcions gairebé idèntiques sobre aquest fet.
-

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- La major part de la plantilla (89%) afirma que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promocionar, sovint o sempre.
 - Els processos de promoció es realitzen a través del mateix procediment que els processos de selecció lliure però acotat només al personal de l'Ajuntament que reuneixen els requisits legals per participar en la promoció interna.
-

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ANÀLISI RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

- L'Ajuntament disposa de la Relació de Llocs de Treball, amb la corresponent denominació de cadascun dels llocs existent, la seva classificació i la descripció de les característiques principals d'aquests que es va actualitzant en funció de les necessitats.
- Actualment l'Ajuntament està pendent d'iniciar a finals de 2022 una Valoració de Llocs de Treball que, gradualment, s'aniran fent les

adaptacions i adequacions singulars, segons permeti la LGPG, i es pretén que la RLT reflecteixi el resultat de la VLLT.

- La bretxa salarial anual per triennis és del -0,12%, a favor de les dones. Es pot afirmar que aquesta bretxa mínima s'explica perquè aquestes ocupen els llocs de més responsabilitats en l'organització. Les dones perceben, de mitjana, 142€ anuals més que els seus companys homes en concepte de triennis.
- La bretxa salarial anual ajustada per complement de destinació és del -16%, a favor de les dones. Les dones perceben, de mitjana ajustada anual, 624€ més que els homes en concepte d'aquest complement.

CONDICIONS DE TREBALL

- L'Ajuntament de Canet de Mar disposa d'una normativa específica compresa dins l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017, i prorrogat tàcitament per anys naturals fins a l'actualitat, en el que es regulen, entre d'altres, totes les polítiques horàries del personal funcionari i el personal laboral.
 - En relació amb les jornades (hores treballades anualment), el 98% de la plantilla realitza una jornada completa, i únicament un 2% treballa a temps parcial. De les 4 persones que realitzen jornada a temps parcial, 1 és dona i 3 són homes.
 - En l'àmbit de la prevenció, es disposa de protocols de prevenció de riscos laborals.
 - L'Ajuntament de Canet de Mar ha realitzat algun anàlisi per identificar i avaluar els factors psicosocials que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores.
-

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- L'Ajuntament disposa d'una normativa específica que recull les mesures de conciliació compresa dins l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Canet de Mar per al període 28.07.2016-31.12.2017, i prorrogat tàcitament per anys naturals fins a l'actualitat.
- Pel que fa al teletreball hi ha un reglament intern aprovat en el que s'estableix que es pot teletreballar un màxim de tres dies a la setmana, segons petició de les persones interessades i s'aplica a tots els llocs de feina susceptibles de fer teletreball.
- Homes i dones consideren majoritàriament (56% i 71%, respectivament) que l'Ajuntament afavoreix la conciliació, el que suposa el 68% de la plantilla.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- L'Ajuntament de Canet de Mar disposa d'un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s), que fins a l'actualitat no ha calgut activar-lo mai.
- La immensa majoria de la plantilla desconeix cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagi produït en els últims anys a l'Ajuntament.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

CULTURA I COMPROMÍS ORGANITZATIU ENVERS LA IGUALTAT DE GÈNERE

- Malgrat la seva trajectòria en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, en l'actualitat, l'Ajuntament no ha explicat el valor de la igualtat de gènere entre els seus principis organitzatius internament.
- L'Ajuntament no ha impulsat estratègies concretes amb relació a l'ús i la promoció del llenguatge no sexista.
- No es disposa d'un manual de bones pràctiques sobre l'ús del llenguatge no sexista, ni s'ha incorporat de manera sistemàtica mecanismes de coordinació per incorporar l'ús del llenguatge neutre en la documentació que es genera de manera interna.
- En relació amb la comunicació externa, el procés de revisió del llenguatge i les imatges es perceben algunes mancances, com per exemple el fet que no hi hagi una persona encarregada de revisar els materials que l'Ajuntament genera.
- Malgrat 9 de cada 10 persones enquestades afirmen utilitzar el llenguatge no sexista sovint o sempre; el 64% de les persones enquestades afirmen no disposar de coneixements clars sobre com emprar-lo. Com a possibles estratègies de millora, el 54% de les persones enquestades afirmen que cal disposar d'un Manual d'ús i alhora, fer formació. Un 30%, considera que una formació seria suficient i un 16% opina que amb un Manual d'ús n'hi hauria prou.

CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

- Existència de diferències significatives en el nivell d'estudis per sexe, ja que les dones tenen un nivell d'estudis notablement superior al dels homes.
- S'observen diferències substancials pel que fa als anys treballats a l'Ajuntament entre dones i homes: les dones porten, de mitjana, aproximadament 3 anys d'antiguitat menys que els homes.

REPRESENTATIVITAT VERTICAL I HORIZONTAL DE LA PLANTILLA I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

- Existència de segregació vertical a tots els nivells de l'organització:
 - Exceptuant el nivell d'Habilitació Nacional, segregació significativa a favor dels homes en les categories immediatament superiors, Inspector/a, Comandament Operatiu, Sergent/a i Caporal. Aquestes engloben l'1% de la plantilla femenina i l'11% dels treballadors homes.
 - En les franges intermèdies que pertanyen als nivells tècnics trobem una segregació vertical a favor de les dones. Concretament als nivells de Tècnic/a Especialista i Tècnic/a Auxiliar hi trobem el 46% de dones i només l'11% d'homes.
 - Concentració més elevada d'homes en les franges de personal de Suport Administratiu, Operatiu, Agents, Oficis, Subaltern i Agent Aparcament, que són els nivells més baixos. Concretament hi trobem el 76% de personal masculí i el 50% de personal femení.
 - En termes absoluts, la representació més gran de personal femení es concentra en el nivell de Suport Administratiu (1 de cada 3), al nivell de Tècnic/a Especialista, (1 de cada 4) i al personal Tècnic/a Auxiliar (1 de cada 5).
 - En termes absoluts, la representació més gran de plantilla masculina es concentra al personal d'oficis (44% dels homes) i al cos policial (17% dels homes).
- Existència d'una notable segregació horitzontal o d'ocupació:
 - Sobrerepresentació acusada de dones a Serveis Generals, on el 81% són dones i només el 19% són homes. També hi ha una sobrerepresentació notable a Serveis a les Persones, on el 69% són dones i el 31% són homes, i a Serveis Econòmics, on el 67% són dones i el 33% són homes.
 - En canvi, a l'àrea de Serveis Territorials existeix una important sobrerepresentació d'homes, que representen el 73% de la plantilla en aquest nivell enfront del 27% de dones. El mateix passa al nivell de Seguretat Ciutadana, on el 66% és personal masculí i el 34% restant és personal femení.
 - La categoria professional de Suport Administratiu està formada en un 91% de dones, mentre que la categoria de personal d'Oficis està formada en un 93% d'homes. També entre els agents de policia trobem un 70% d'homes i un 30% de dones.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- En l'actualitat, no es disposa de cap protocol específic intern en matèria de selecció de personal.
- Malgrat que a priori, les incorporacions dels últims 4 anys han contribuït a feminitzar la plantilla -per bé que sent una plantilla equilibrada-, l'anàlisi d'aquestes incorporacions per nivell mostren que s'ha contribuït a feminitzar encara més els sectors amb forta presència de dones i a masculinitzar les àrees amb majoria d'homes, aguditzant tendències de segregació vertical i horitzontal.
 - La incorporació de personal exclusivament masculí a Comandament Operatiu i Caporal, i la incorporació de moltes més dones que homes als nivells tècnics intermedis ha contribuït a augmentar la segregació vertical en aquests nivells.
 - La incorporació de 13 dones i cap home a la categoria de Suport Administratiu, de 5 homes i 1 dona a personal d'Oficis, i de 6 homes i 3 dones als personal d'Agent.
- El 33% de la plantilla es troba en situació d'instabilitat laboral. Aquesta instabilitat afecta més a les dones (46%) que als homes (20%). El procés d'estabilització de places regulada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública pot representar una bona oportunitat per millorar aquesta situació.
- Els homes consideren que es disposen de les mateixes possibilitats d'accés de manera menys contundent que no pas les dones.

FORMACIÓ

- L'Ajuntament no disposa de dades sistematitzades en matèria de formació, sinó que només té sistematitzades les dades de formacions que ofereix la Diputació de Barcelona. Es recomana recollir i sistematitzar aquesta informació per tal de poder disposar d'informació sobre aquest àmbit.
- L'Ajuntament no disposa d'un Pla de formació anual vinculat a les necessitats formatives de la plantilla.
- Malgrat el personal encarregat de gestionar les polítiques de gènere ha participat en formacions específiques en matèria d'igualtat, de

manera transversal el Consistori ha impulsat tan sols una formació dirigida exclusivament i de manera transversal en els últims 3 anys en l'àmbit de la igualtat de gènere, l'any 2019.

- Diferències significatives en les hores de formació de dones i homes: el 2021 les dones van formar-se un total de 264 hores i els homes un total de 24, el que suposa un mitjana d'11 hores anuals de formació en el cas de les dones i de 3 hores pel que fa als homes.
- Dones i homes, de mitjana, es formen moltes menys hores de les que preveu l'Acord de condicions negociat (40 hores anuals).

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Durant l'any 2020 i 2021 no hi hagut cap procediment de promoció interna perquè totes les places vacants d'aquest període no eren susceptibles de ser ocupades mitjançant la promoció interna. Totes les places que s'han ofert durant aquest dos anys han estat a través d'oposició.
- Segons fonts organitzatives quan hi ha una plaça vacant a l'Ajuntament no es comunica l'existència de la mateixa a la plantilla. En tot cas, s'afirma que es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, l'accés de dones a llocs de responsabilitat. Caldria revisar i sistematitzar el procés d'informació per l'accés als processos de promoció interna, per assegurar-ne un accés universal.
- Pel que fa a les percepcions de la plantilla:
 - Hi ha un percentatge important d'homes (22%) que consideren que les possibilitats de promoció només són les mateixes alguna vegada.
 - S'afirma que en alguns àmbits de l'Ajuntament no hi ha possibilitat de promoció.
- → S'afirma que formalment no hi ha cap barrera per promocionar, però la doble jornada (feina + casa) que encara pateixen nombroses dones els impossibilita de fet assumir feines que impliquin més dedicació.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ANÀLISI RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

- La bretxa salarial total de gènere de l'Ajuntament de Canet de Mar és del 12% a favor dels homes. Els homes perceben, de mitjana, 3.644€ anuals més que les dones.
- La bretxa salarial per hora és del 7%, a favor dels homes. Els homes perceben, de mitjana per hora, 1,5€ més que les dones.
- Existència de bretxa salarial per retribucions totals anuals per nivell professional:
 - Existència de quatre bretxes salarials elevades a favor dels homes, concretament en el nivell de Personal d'Oficis, del 25%, en el nivell d'Habilitació Nacional, del 20%, de Suport administratiu, també del 20% i de Tècnic/a Auxiliar, del 15%.
 - Existència d'una bretxa salarial molt elevada a favor de les dones, concretament amb un valor negatiu del -43%, al nivell de Tècnic/a Especialista.
 - No es poden calcular les bretxes salarials de determinats nivells professionals per falta de dones o homes en aquests nivells (segregació vertical).
- Existència de bretxa salarial per retribucions anuals per hora i per nivell professional:
 - Existència de bretxes salarials elevades a favor dels homes al Personal d'Oficis (27%) i Tècnic Auxiliar (25%), i una bretxa salarial, més moderada, també a favor del personal masculí al Suport Administratiu (9%) i a l'Agent de Policia (6%).
 - Existència de bretxes salarials elevades per hora i nivell professional a favor de les dones al nivell de Tècnic/a Especialista (-22%) i a Habilitació Nacional (-12%). → No es poden calcular algunes bretxes salarials per manca dones o homes en aquests nivells (segregació vertical).
- La bretxa salarial anual ajustada per complement específic és del 8%, a favor dels homes, el que significa que aquests perceben, de mitjana ajustada, 629 € més que les dones per aquest concepte.
- La bretxa salarial anual per complement de productivitat és del 42% a favor dels homes, el que suposa que aquestes percebin 652 € a l'any més que les dones per aquest complement.
- La bretxa salarial anual per complements varis és significativament elevada a favor dels homes als nivells de Caporal/a, Suport Administratiu, Suport Operatiu i Personal d'Oficis amb bretxes del 45%, 92%, 99% i 89% respectivament.

- La bretxa salarial ajustada anual per complements destinats al col·lectiu de la policia és del 31% a favor dels homes. Els homes del col·lectiu de la policia perceben, de mitjana anual ajustada, 2.291€ més que les seves companyes.
- Malgrat les primeres variables de les retribucions salarials analitzades (triennis i complement de destinació) són a favor de les dones la bretxa salarial, causada per la segregació vertical a favor de les dones, les variables de complement específic i la resta de complements analitzats, que són les variables més subjectives a l'avaluació i anàlisi de la pròpia organització, són les que fan que la bretxa salarial global es decanti a favor dels homes.
- Es perceben indicis de que en la valoració dels factors assignats a un determinat lloc de treball tenen més pes aquells associats a tasques tradicionalment masculines i, per contra, els factors associats a tasques més feminitzades no disposen del mateix valor.
- Menys de la meitat de la plantilla enquestada afirma que dones i homes dins d'un mateix lloc de treball cobren el mateix, sovint o sempre.
- Desconeixement per part de la plantilla de les condicions de retribució dels seus companys i companyes de feina. La major part de les persones enquestades (43%) afirma desconèixer dones i homes que ocupen un mateix lloc de treball cobren el mateix. En el cas dels homes aquest percentatge puja fins al 67%.

CONDICIONS DE TREBALL

- Existeixen diferències significatives en la tipologia de jornada en funció del sexe: el percentatge de dones amb jornada partida és molt més elevat i el personal amb torns de treball és majoritàriament masculí.
- Totes les persones que disposen de reducció de jornada és per configuració del lloc de treball. No hi ha persones que voluntàriament s'hagin acollit a la reducció de jornada per la cura de fills o filles menors d'edat.
- Els homes realitzen, de mitjana, 80 hores anuals més que les dones. Aquesta diferència és produïda per la configuració d'alguns llocs de treball que fa que les dones que els ocupen treballen menys hores anuals que la resta del personal..
- En l'actualitat, no es disposen de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral.
- Fins ara, no s'ha incorporat la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral per tal de poder analitzar les diferències i les

conseqüències dels riscos que s'exposen homes i dones, de manera diferenciada.

- El 45% de les persones que han respost l'enquesta afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers 4 anys. Diferències substancials entre dones i homes: són els homes els que en major proporció han contestat que sí (67% d'homes enfront del 40% de dones).
→17 persones afirmen haver patit patologies psicosocials que es reflecteixen a través de quadres d'estrès, ansietat i angoixa. D'elles, 12 són dones i 5 homes.
- →13 persones afirmen haver sofert patologies físiques com mals de cap i lumbàlgies. Entre elles, trobem 10 dones i 3 homes.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- Pel que fa a l'accés sobre les actuals polítiques de conciliació que disposa l'Ajuntament, no es realitzen comunicacions per donar a conèixer aquests drets i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva.
- No es disposen de dades sistematitzades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, pel que es desconeix el perfil de qui les sol·licita i la tipologia de mesures emprades.
- Durant l'any passat cap membre de la plantilla de l'Ajuntament va acollir-se a mesures de conciliació relacionades amb el temps de treball i la corresponsabilitat, com ara la flexibilitat horària, el teletreball, la setmana laboral comprimida o la bossa d'hores.
- La meitat de la plantilla afirma no conèixer les mesures de conciliació existents.
- La manca d'informació disponible i accessible al respecte sobre les mesures de conciliació són la raó més citada per les persones enquestades a l'hora d'explicar el seu desconeixement en aquesta matèria.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- Malgrat es disposa d'un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s), aquest disposa de continguts mínims i caldria una actualització en profunditat per adequar-lo als requeriments legals i organitzatius de la pròpia organització.
 - L'Ajuntament no ha impulsat formacions sobre detecció i abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s. dirigits a la seva plantilla en els darrers anys.
 - Identificació d'algun possible cas d'assetjament sexual o.p.r.s a l'entorn laboral, que no s'ha posat en coneixement de l'organització.
 - El 70% de la plantilla afirma desconèixer què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual o.p.r.s. Són les dones (74%) les que manifesten aquest desconeixement en major proporció que els homes (56%).
 - El 37% de les dones i el 67% dels homes afirma que alguna vegada es produeixen comentaris sexistes i/o LGTBIfòbics, el que representa el 43% de la plantilla.
-

9 Objectius del Pla d'igualtat

9.1 Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint present els principis de la Igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla d'igualtat són els següents:

OBJECTIU A. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

OBJECTIU B. Reduir la bretxa salarial de gènere.

OBJECTIU C. Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.

OBJECTIU D. Millorar la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.

9.2 Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora** d'acord als principals àmbits d'actuació (A.A) analitzats següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

A.A.3. Procés de selecció i contractació

A.A.4. Formació

A.A.5. Promoció professional

A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva .

A.A.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

A.A.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe



Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu 1. Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Objectiu 2. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.

Objectiu 3. Difondre i comunicar el compromís de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere internament.

Objectiu 4. Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infra-representació femenina

Objectiu 5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

A.A.3. Procés de selecció i contractació

Objectiu 6. Millorar l'estabilitat laboral de la plantilla a través del procés d'estabilització de places, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.4. Formació

- Objectiu 7.** Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.
- Objectiu 8.** Elaborar un Pla de Formació que incorpori les principals necessitats formatives de tota la plantilla, entre elles, les del present Pla d'igualtat.
- Objectiu 9.** Promoure l'accés i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, amb perspectiva de gènere.

A.A.5. Promoció professional

- Objectiu 10.** Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva.

- Objectiu 11.** Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.
- Objectiu 12.** Aprofundir en el disseny i l'aplicació de nous criteris de valoració de les retribucions associades als complements específics de manera universal per a tots els llocs de treball.

A.A.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Objectiu 13.** Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.

A.A.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Objectiu 14.** Revisar i posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral.
- Objectiu 15.** Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

10 Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i terminis d'execució

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

10.1 Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.



A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Tipologia d'accions (T)

E	ESTRATÈGIQUES: Actuacions vinculades a la presa de decisions políticotècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític i/o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
TG	DE TREBALL DE GABINET: Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la Igualtat organitzativament.
G	DE GESTIÓ: Fa referència a l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments que comporten coordinació interdepartamental de caràcter transversal.
F	DE FORMACIÓ: Són accions formatives per millorar els coneixements en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de Formació anual.
C	DE COMUNICACIÓ: Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació

	<p>interna que disposa l'Ajuntament, amb relació a les noves directrius de gestió de RH o com es fa efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de millorar el coneixement organitzatiu de la plantilla pel que fa als seus drets.</p>
S	<p>DE SENSIBILITZACIÓ: Són aquelles actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de Campanyes internes de sensibilització anual, dirigides a tota la plantilla, que a través d'estratègies pedagògiques, lúdiques i/o espais de participació, es repensin qüestions vinculades a un determinat àmbit de la Igualtat de gènere organitzatiu.</p>

Grau de prioritat de les actuacions (P)

0	<p>ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.</p>
1	<p>PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si del consistori, tenint en compte el punt de partida de l'Ajuntament en matèria d'igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.</p>
2	<p>PRIORITAT MITJA: Accions de valor o importància mitja. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.</p>
3	<p>PRIORITAT BAIXA: Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.</p>

10.2 Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.



Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **vermell**.

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: A través de quants ítems han estat realitzats? (de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat) En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **lila**.

10.3 Calendari d'execució

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.



Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el que es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una "X"**, i per l'altre, en alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb **gris clar i una "C"**.

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 1. Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.	A.1.1. (R.D.901/2020) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat en el sí de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	E	0	I.1.1.1. Aprovat el Pla d'Igualtat intern de gènere a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.	X			
	A.1.2. (Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple municipal).	E	0	I.1.2.1. Aprovat el Pla d'Igualtat intern de gènere per l'organ competent	X			
	A.1.3. Elaborar una declaració de compromís formal sobre polítiques d'Igualtat aprovada i consensuada en el Ple municipal sobre els principis i valors de la igualtat de gènere que es vol regir a nivell organitzatiu, així com les principals mesures que es duran a terme en els propers anys en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	E	1	I.1.3.1. Elaborada, consensuada i aprovada la declaració de compromís formal amb les polítiques d'Igualtat per part del Ple municipal.	X			
Objectiu 2. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.	A.2.1. Assignar una persona referent, amb la formació específica, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere i que vetlli per promoure l'execució i l'avaluació del propi.	E	1	I.2.1.1. Assignada la persona referent del Pla Intern d'Igualtat.	X			
	A.2.2. Formar en igualtat de gènere en l'àmbit intern a la persona encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat de gènere.	F	1	I.2.2.1. Formada en igualtat de gènere la persona encarregada de coordinar el Pla d'igualtat intern de gènere.	X			
	A.2.3. (R.D.901/2020 i art.36 Llei 17/2015)Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que vetlli, entre d'altres, per la implementació del Pla amb presència d'aquells departaments o unitats amb responsabilitat en la implementació i si escau, amb presència de la part social.	E	0	I.2.3.1. Constituïda una Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat amb presència de personal del departament d'Igualtat, de RRHH i la part social. I.2.3.2. Nombre de persones representats (part empresa i part social) a la Comissió d'Igualtat.	X			
	A.2.4. (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	TG	0	I.2.4.1. Definits els sistemes de seguiment i avaluació de les diverses actuacions del Pla d'Igualtat.	X			
	A.2.5. (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Realitzar una avaluació del present Pla d'Igualtat i realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)	TG	0	I.2.5.1. Realitzada una avaluació triennial del present Pla d'Igualtat.			X	
				I.2.5.2. Informada a tota la plantilla del grau de consecució i impacte del present Pla d'Igualtat.				
A.2.6. (R.D. 901/2022) Aprovar un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	TG	0	I.2.6.1. Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2025) per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2027-2030.				X	
			I.2.6.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2027-2030.					

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 3. Difondre i comunicar el compromís de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere internament.	A.3.1. Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.	C	1	I.3.1.1. Publicat el Pla Intern d'Igualtat a la intranet de l'Ajuntament. I.3.1.2. Enviat el Pla Intern d'Igualtat a tota la plantilla.	X			
	A.3.2. Donar a conèixer els principals objectius del present Pla Intern d'Igualtat a tota la plantilla de l'Ajuntament. (presentació genèrica)	C	3	I.3.2.1. Presentats els objectius del Pla Intern d'Igualtat al personal de l'Ajuntament. I.3.2.2. Nombre d'accions de comunicació i difusió sobre Pla Intern d'Igualtat dirigides als i a les treballadores municipals. I.3.2.3. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) que han assistit a la presentació.	X			
	A.3.3. Informar i donar a conèixer a l'equip de govern, al personal assessor, al personal directiu i als i les caps de servei, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	F	2	I.3.3.1. Enviada tota la informació necessària, via correu electrònic, als i a les integrants de l'equip de govern, personal directiu i caps de servei. I.3.3.2. Nombre d'accions de comunicació (reunions o jornades) per donar a conèixer en detall el Pla Intern d'Igualtat. I.3.3.3. Nombre de persones de l'equip de govern, personal directiu i caps de servei informades (dades desagregades per sexe) mitjançant les accions de comunicació descrites per donar a conèixer el Pla intern d'igualtat.	X			
	A.3.4. Visibilitzar, a la web municipal, el compromís polític i de treball de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat interna a l'organització.	C	2	I.3.4.1. Publicats a la web el compromís polític d'Igualtat de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat de gènere a nivell intern.	X			

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 4. Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.	A.4.1. Establir unes directrius concretes a nivell organitzatiu pel que fa l'establiment d'una comunicació inclusiva que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries.	E	2	I.4.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.			X	
	A.4.2. Elaborar un Recurs gràfic, pedagògic i visual sobre comunicació inclusiva i no sexista, basat en l'actual Manual d'usos del Llenguatge no sexista de la Generalitat de Catalunya, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.	TG	2	I.4.2.1. Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges.			X	
	A.4.3. Fer arribar el Recurs sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	C	2	I.4.3.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.			X	
	A.4.4. Oferir una formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Recurs.	F	2	I.4.4.1. Realitzada almenys una formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i d'imatges no discriminatòries per a tota la plantilla. I.4.4.2. Nombre de persones (homes/dones) assistents a cada formació.			X	X

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.	A.5.1. Establir unes directrius concretes a nivell organitzatiu pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes a nivell organitzatiu i eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació.	E	1	I.5.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.	X			
	A.5.2. Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarrepresentat en igualtat de mèrits i capacitats. (segons fites determinades en els indicadors d'impacte).	E	1	I.5.2.1. Incorporada la clàusula de preferència en els processos de selecció realitzats.	X	C	C	C
				I.5.2.2. Nombre total de processos de selecció realitzats.				
				I.5.2.3. Nombre total de processos de selecció realitzats en els que s'ha aplicat la clàusula de preferència.				
	A.5.3. Elaborar un recurs sobre selecció neutre pel que fa al sexe, que es faci arribar a tot el personal que tingui presència en els processos de selecció de personal.	E	3	I.5.3.1. Elaborat un recurs tècnic sobre selecció neutre.			X	
				I.5.3.2. Fet arribar el Recurs tècnic de selecció neutre a totes les persones que realitzin processos de selecció de personal.				
A.5.4. (Art.16.3. Llei 17/2015) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	C	0	I.5.3.1. Inclousos en els temaris els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.			X		
Objectiu 6. Millorar l'estabilitat laboral de la plantilla a través del procés d'estabilització de places, incorporant-hi la perspectiva de gènere.	A.6.1. Impulsar i dur a terme un procés d'estabilització de places, amb perspectiva de gènere.	E	1	I.6.1.1. Dut a terme un procés d'estabilització de places amb perspectiva de gènere.	X			

Objectius		T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 7. Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.	A.7.1. Formar al personal de RRHH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RRHH.	F	1	I.7.1.1. Nombre de formacions/ hores realitzades.	X			
				I.7.1.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.				
	A.7.2. Formar al personal de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat en la implementació i l'avaluació dels Plans d'igualtat interns.	F	1	I.7.2.1. Nombre de formacions/ hores realitzades.	X			
				I.7.2.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.				
Objectiu 8. Elaborar un Pla de Formació que incorpori les principals necessitats formatives de tota la plantilla, entre elles, les del present Pla d'igualtat	A.8.1. Elaborar un Pla de Formació que reculli les principals necessitats formatives de la plantilla, generals i per àrees d'intervenció.	TG	2	I.8.1.1. Elaborat un Pla de Formació.		X		
	A.8.2. Incorporar totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.	G	2	I.8.2.1. Incorporades les accions formatives derivades del Pla Intern d'Igualtat al Pla de Formació, anualment.		X	C	C
				I.8.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment.				
I.8.2.3. Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe) en igualtat del total d'accions formatives realitzades.								
Objectiu 9. Promoure l'accés i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, amb perspectiva de gènere.	A.9.1. Promoure i incentivar la formació entre el personal de l'Ajuntament, tant per dones com pels homes.	S	2	I.9.1.1. Promoguda i incentivada la formació entre el personal de l'Ajuntament, tant per dones com pels homes.		X	C	C
	A.9.2. Revisar, i si escau, millorar, l'actual circuit d'accés a la formació, per tal que aquesta sigui d'accés universal amb independència del sexe i del departament o lloc de treball que s'ocupi.	G	2	I.9.2.1. Revisat i/o millorat l'actual circuit d'accés a la formació.		X	C	C
	A.9.3. Generar un sistema de recollida d'informació que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.	G	1	I.9.3.1. Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.	X	C	C	C

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 10. Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.	A.10.1. Elaborar un sistema de promoció basat en un procés -de comunicació i selecció- neutre que procuri l'accés universal a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.	TG	3	I.10.1.1. Creat un sistema de promoció, basat en un procés de comunicació i selecció neutre i d'accés universal.			X	
	A.10.2. Definir un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.	TG	3	I.10.2.1. Definit un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.			X	
	A.10.3. Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que promocionen anualment a l'organització. (desagregades per sexe, lloc de treball origen i destí i, àrees o departaments implicats).	G	3	I.10.3.1. Nombre de promocions realitzades, anualment, per lloc de treball.			X	C
Objectiu 11. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.	A.11.1. (R.D.902/2020) Elaborar, anualment, un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	TG	0	I.11.1.1. Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.	X	X	X	X
	A.11.2. Aplicar, de manera universal a tots els Llocs de Treball, la nova Valoració de Llocs de Treball amb criteris neutres i desvinculats a raons de gènere.	TG	1	I.11.2.1. Aplicada la nova Valoració de Llocs de Treball.	X	X	X	X
	A.11.3. Donar a conèixer a tota la plantilla els resultats que deriven de la nova Valoració de llocs de Treball i els principals criteris que sustenten aquesta eina de valoració. (transparència i rendició de comptes de les polítiques de retribució del personal)	TG	2	I.11.3.1. Donada a conèixer a la plantilla la nova Valoració de Llocs de Treball	X			

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 12. Aprofundir en el disseny i l'aplicació de nous criteris de valoració de les retribucions associades als complements específics de manera universal per a tots els llocs de treball.	A.12.1. Realitzar un estudi sobre la disposició dels actuals complements específics i els factors o criteris associats a cadascun d'aquests llocs de treball.	TG	1	I.12.1.1. Elaborat un estudi sobre els actuals complements específics associats.		X		
	A.12.2. [En funció dels resultats de l'Actuació anterior], elaborar un nou sistema d'aplicació de complements específics associats als llocs que apliqui de manera universal a tots els Llocs de Treball de l'organització.	TG	1	I.12.2.1. Aplicats els nous criteris associats al redisseny dels complements específics associats a tots els Llocs de Treball.		X		
Objectiu 13. Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.	A.13.1. Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per sexe.	TG	1	I.13.1.1. Analitzada i sistematitzada la informació, anual, desagregada per sexe, sobre les persones que fan ús de les mesures de conciliació.			X	
	A.13.2. (RD 6/2019) Incorporar i fer efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.	E	0	I.13.2.1. Incorporades i fetes efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.	X			
	A.13.3. Elaborar un recurs de difusió que resumeixi les actuals polítiques horàries i mesures de conciliació a les que es pot acollir la plantilla.	TG	3	I.13.3.1. Elaborat un recurs de difusió amb les principals polítiques horàries i mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents.			X	
	A.13.4. Donar a conèixer a la plantilla el recurs de difusió, que posin en coneixement el sentit, l'adequació i el bon ús d'aquests drets i promoguin la coresponsabilitat dels homes en les càrregues familiars i de la llar.	C	3	I.13.4.1. Nombre d'accions de visibilització, formació o de sensibilització realitzades per donar a conèixer les mesures de conciliació. I.13.4.2. Nombre de persones assistents (dades desagregades per sexe) a les accions de visibilització, de formació o de sensibilització realitzades per donar a conèixer mesures de conciliació.			X	

Objectius	Accions	T	P	Indicadors de seguiment	2023	2024	2025	2026
Objectiu 14. Revisar i posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral.	A.14.1. (Llei 11/2014) Revisar l'actual protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), incorporant-hi factors relacionats amb la identitat de gènere i la orientació sexual en l'àmbit laboral.	TG	1	I.14.1.1. Revisat l'actual protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	X			
	A.14.2. (Llei 11/2014) [En el marc del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s.] Crear una Comissió tècnica específica per a treballar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, amb presència del departament d'igualtat.	E	0	I.14.2.1. Creada una Comissió tècnica per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral. I.14.2.2. Nombre de persones membres (desagregades per sexe) de la Comissió tècnica sobre prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.	X			
	A.14.3. Difondre el protocol revisat a través de la intranet i/o dels canals de comunicació habituals amb el personal.	C	1	I.14.3.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) el protocol revisat. I.14.3.2. Fet arribar el protocol a tota la plantilla.	X			
Objectiu 15. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.	A.15.1. Elaborar una formació específica sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'Ajuntament conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc del Protocol creat a tal fi.	F	2	I.15.1.1. Nombre de formacions realitzades I.15.1.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.		X		
	A.15.2. Incloure l'explicació del Protocol a les formacions que es realitzin sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	C	2	I.15.2.1. Inclosa la descripció i el circuit del Protocol en el programa de les formacions que es realitzin a tal fi.		X		
	A.15.3. Elaborar una campanya específica dirigida al personal de la corporació que visibilitzi la importància de l'assetjament sexual o per raó de sexe, micromasclismes a l'àmbit laboral i percepció de la discriminació en l'àmbit laboral, conductes LGTBIfòbiques, identitat o expressió de gènere així com actituds sexistes.	S	3	I.15.3.1. Dissenyada i posada en marxa una campanya de sensibilització sobre aspectes relacionats amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, conductes LGTBIfòbiques, identitat o expressió de gènere, actituds sexistes, micromasclismes a l'àmbit laboral i percepció de discriminació a l'organització.		X		

11 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la seva implementació es promourà des de la Regidoria d'Igualtat, essent necessari la designació d'una persona responsable que s'encarregui de l'impuls i la coordinació per la implementació del propi.

Tanmateix, l'Ajuntament crearà una Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat, que esdevindrà l'òrgan responsable de la implementació, el seguiment i l'avaluació, conformada per aquelles persones que l'ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social si així es considera.

Per iniciar la implementació, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).
2. S'assignarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que així ho requereixin.
3. Es designarà a la o les persones responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de dur a terme.

Es recomana que la implementació del Pla esdugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data que es consideri que inicia la vigència del propi Pla d'Igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexes que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla d'igualtat⁴

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Resum executiu del Pla d'Igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst.• Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació.• Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc.• Serveix com a eina de Planificació i Seguiment.
Format	Excel (imprimible a DIN A3)
Recomanacions	✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions⁵

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar.• Avaluació de l'execució de cada acció.• Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions.• Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.
Format	Word
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar-se aquell any.✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.

⁴Annex 4: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2023-2026

⁵Annex 5: Fitxa model pel seguiment de les accions

11.1 Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment periòdic per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat en el marc de les trobades que es designin trimestral o quadriennalment en el sí d'aquesta Comissió de seguiment.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

11.2 Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla d'Igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord a la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla d'igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

	Punt de partida	Fita a aconseguir	Quan
Objectiu A.			
Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.			
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'Ajuntament.	52,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a comandament operatiu, inspector/a, sergent o caporal	0,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a agent de policia	3,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a personal subaltern	1,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a personal d'oficis	2,00%		Finals del 2026.
Representativitat d'homes com a tècnics especialistes	3,00%		Finals del 2026.
Representativitat d'homes com a tècnics auxiliars	2,00%		Finals del 2026.
Representativitat d'homes com a personal administratiu	2,00%		Finals del 2026.
Objectiu B.			
Reduir la bretxa salarial de gènere.			
Bretxa general	12,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general/hora	7,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general per complement específic	16,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general per complement específic (ajustada)	8,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general per complement de productivitat	42,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general per complement destinats a la policia	65,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general per complement destinats a la policia (ajustada)	31,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Objectiu C.			
Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.			
Nombre de mesures de conciliació utilitzades per dones	N.S.N.C.		Anualment.
Nombre de mesures de conciliació utilitzades per homes	N.S.N.C.		Anualment.
Nombre de dones i homes que teletreballen.	N.S.N.C.		Anualment.

Objectiu D.**Millorar la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.**

Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	N.A.	Anualment
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	N.A.	Anualment
Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	N.A.	Anualment

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla d'Igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla d'Igualtat pel període 2027-2030.

12 Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat

Per la implementació del present Pla intern d'igualtat de gènere és obligatori la constitució d'una Comissió ad hoc, que esdevindrà l'organ encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del present Pla d'igualtat.

Aquesta Comissió serà conformada per aquelles persones que l'ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social, si així es considera.

Tanmateix, l'ens local podrà considerar la reformulació de les funcions de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i mantenir les persones membres d'aquesta Comissió perquè siguin les mateixes que vehiculin el seguiment i la implementació del propi Pla.

Les principals funcions d'aquesta Comissió de seguiment i avaluació seran:

- Dissenyar una Planificació Anual, en què es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres o quadrimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.
- Coordinar la implementació de les actuacions previstes, trimestral o quadrimestralment.
- Fer seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, trimestral o quadrimestralment.
- Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.
- Establir comunicació amb els diversos agents externs (Representació social, Gerència, Personal electe...) sobre els principals resultats de la implementació i l'impacte del Pla d'igualtat.
- Coordinar l'avaluació final del present Pla d'igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla d'igualtat, a l'últim any de vigència del present Pla d'igualtat.

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment, s'haurà d'establir la periodicitat de les trobades –trimestral o quadrimestralment-, els rols i les tasques de cadascuna de les persones membres i els mecanismes de coordinació i gestió que s'utilitzaran per garantir una correcta gestió de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla.

13 Calendari d'actuacions

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es recomana seguir les indicacions temporals següents:

Recomanacions temporals previstes

Aprovació del Pla d'Igualtat (Junta de Govern i/o Ple Municipal)	Com a màxim, dos mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic per part de la Diputació de Barcelona.	Tardor 2022
Constitució de la comissió de seguiment del PI (CSPI)	Com a màxim, dos mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic per part de la Diputació de Barcelona.	Tardor 2022
Implementació del pla d'Igualtat: 2023	Elaboració de la Planificació Anual 2023	Finals del 2022
Implementació del pla d'Igualtat: 2023	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2023	2/3 trobades de la CSPI al llarg del 2023
Implementació del pla d'Igualtat: 2024	Elaboració de la Planificació Anual 2024	Finals del 2023
Implementació del pla d'Igualtat: 2024	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2024	2/3 trobades de la CSPI al llarg del 2024
Implementació del pla d'Igualtat: 2025	Elaboració de la Planificació Anual 2025	Finals del 2024
Implementació del pla d'Igualtat: 2025	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2025	2/3 trobades de la CSPI al llarg del 2025
Implementació del pla d'Igualtat: 2026	Elaboració de la Planificació Anual 2026	Finals del 2025

Implementació del pla d'igualtat: 2026 (serrells)	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2026	2/3 trobades de la CSPI al llarg del 2026
Avaluació del PI	Impulsar el disseny i l'elaboració de l'avaluació del PI	Primer trimestre 2026
Disseny i elaboració PI 2027-2030	Impulsar el disseny i l'elaboració del PI 2027-2023	Primer trimestre 2026

14 Procediment de modificació

La normativa dicta que el present Pla d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condenés a l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals reglamentats.
- Quan per circumstàncies degudament motivades que resultin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Les mesures del pla d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels objectius generals del propi Pla d'igualtat.

15 Annexos

Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

Annex 4. Matriu resum executiu Pla Igualtat 2023-2026

Annex 5. Fitxa model pel seguiment de les accions

Acta de constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat

A Canet de Mar, el 22 de febrer de 2022, amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canet de Mar, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i normativa de desenvolupament, reunides, per una banda, la representació de l'empresa:

Sra. Àngels Isart, regidora de l'Àrea de Règim Intern.

Sra. Rosabel Madrid, regidora de l'Àrea d'Igualtat.

Montserrat Carbonell, tècnica de Recursos Humans.

Joaquim Masvidal, tècnic auxiliar de participació i ciutadania.

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors:

Mercè Valls, delegada sindical escollida com a representant del Comitè d'Empresa unitari

Felipe Infiesta delegat sindical escollida com a representant del Comitè d'Empresa unitari

i per últim,

Gemma Nogués, representant de Moon Consultoria, com a suport per l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral,

Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i el Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

1. Constitució i composició de la Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

Montserrat Carbonell, tècnica de Recursos Humans

Joaquim Masvidal, tècnic auxiliar de participació i ciutadania.

• En representació de la plantilla per:

Mercè Valls, delegada sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

Felipe Infiesta delegat sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

2. Funcions de la Comissió Negociadora

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i coordinació de l'elaboració del diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Fomentar la participació de la plantilla en aquelles fases del procés de diagnòstic que sigui necessari comptar amb la seva presència.
- Coordinació per l'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat i que, si escau, sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

3. Règim de funcionament de la Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora, d'entre els i les seves integrants, acorda el nomenant com a President/a a Mercè Valls Melendres i el nomenament com a Secretària a la Sra. Montserrat Carbonell.

Seràn funcions de la Presidència:

- Esdevenir d'enllaç entre les persones o agents clau en el disseny i la implementació del Pla.
- Coordinar i promoure la celebració de les reunions de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Seràn funcions de la Secretària:

- Agendar i convocar les reunions de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- Prendre Acta de cadascuna de les reunions de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- Custodiar tota la documentació relativa al procés de disseny de la diagnosi i l'elaboració del Pla d'Igualtat.

3.1. Reunions de la comissió negociadora

La comissió acorda reunir-se un mínim de 4 vegades al llarg del procés de diagnosi i elaboració del Pla d'igualtat i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i l'elaboració del Pla d'igualtat:

- Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat.
- Anàlisi i validació dels resultats de la diagnosi elaborada per part de l'empresa designada a tal efecte per l'Oficina de Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona.
- Negociació i consens sobre els Objectius, les mesures, els indicadors, els recursos necessaris en el marc del disseny del Pla d'igualtat.
- Aprovació del Pla d'igualtat i disposició estructural i organitzativa per la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en què es farà constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.2. Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, i la majoria de cadascuna de les parts es requeriran per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva remissió posterior, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

La Comissió Negociadora compta amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de [Gemma Nogués, de Moon consultoria] que intervindrà amb veu, però sense vot.

3.3 Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la comissió negociadora.

3.5. Altres disposicions

Un cop formalitzada l'aprovació del Pla d'Igualtat, serà objecte de la present Comissió Negociadora, promoure l'estructura i la coordinació per fer efectiva la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla. Serà en aquest moment, on es determinarà a efectes pràctics si tals funcions es comprendran dins del marc de la present Comissió Negociadora o si pel contrari, s'opta per la creació d'una nova Comissió designada per realitzar les funcions d'implementació, seguiment i avaluació del Pla.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, sent les 13:35 hores del dia 22 de febrer de 2022.

Signatura President/a:

Mercè Valls
Melendres -
DNI
78081561B
(SIG)

Firmado
digitalmente por
Mercè Valls
Melendres - DNI
78081561B (SIG)
Fecha: 2022.03.02
13:30:23 +01'00'

Signatura Secretària:


Montserrat
Carbonell Vila -
DNI
38793104Q
(SIG)

Firmado
digitalmente por
Montserrat
Carbonell Vila - DNI
38793104Q (SIG)
Fecha: 2022.03.06
21:37:51 +01'00'

Signatura de la resta de membres representants:

Joaquim
Masvidal
Nogueras -
DNI
38787568T
(AUT)

Firmado
digitalmente por
Joaquim Masvidal
Nogueras - DNI
38787568T (AUT)
Fecha: 2022.09.27
16:15:19 +02'00'



Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

Reunida a Canet de Mar, el dia 23 de setembre de 2022 la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canet de Mar, conformada:

En representació de l'empresa per:

Montserrat Carbonell, tècnica de Recursos Humans

Joaquim Masvidal, tècnic auxiliar de participació i ciutadania.

En representació de la plantilla per:

Mercè Valls, delegada sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

Felipe Infiesta delegat sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

Acorda:

1º Donar per concloses les revisions oportunes i, per tant, procedir a l'aprovació de l'informe de diagnosi de gènere que mostra la radiografia organitzativa en matèria d'igualtat d'oportunitats home-dona a l'organització, el contingut complet del qual s'adjunta a la present acta, com a annex.

2ª Igualment, ambdues parts, i a fi de complir amb el que estableix el procés d'elaboració del Pla d'igualtat, manifesten que aquesta diagnosi s'erigeixi com a la radiografia sobre la qual es basarà l'elaboració del corresponent Pla d'igualtat.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió a les 13:30h del dia 23 de setembre de 2022.

Signatura:

Joaquim Masvidal Nogueras - DNI 38787568T (AUT)
Firmado digitalmente por Joaquim Masvidal Nogueras - DNI 38787568T (AUT)
Fecha: 2022.09.27 15:44:22 +02'00'

Signatura:

Mercè Valls Melendres - DNI 78081561B (AUT)
Firmado digitalmente por Mercè Valls Melendres - DNI 78081561B (AUT)
Fecha: 2022.09.27 15:54:19 +02'00'

Montserrat Carbonell Vila - DNI 38793104 Q (SIG)
Firmado digitalmente por Montserrat Carbonell Vila - DNI 38793104Q (SIG)
Fecha: 2022.09.27 16:00:14 +02'00'

Acta d'aprovació del pla d'igualtat

Reunida a Canet de Mar, el dia 23 de setembre de 2022 la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canet de Mar, conformada:

En representació de l'empresa per:

Montserrat Carbonell, tècnica de Recursos Humans

Joaquim Masvidal, tècnic auxiliar de participació i ciutadania.

En representació de la plantilla per:

Mercè Valls, delegada sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

Felipe Infiesta, delegat sindical escollida com a representant del Comitè d'empresa unitari

Acorda:

1º Donar per concloses les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Canet de Mar el contingut complet del qual s'adjunta a la present acta, com a annex.

2ª Igualment, ambdues parts, i a fi de complir amb el que estableix el Pla d'igualtat la signatura es recull en la present acta, acorden que la vigència del Pla es comptarà a partir de la seva aprovació formal per la Junta de Govern Local.

3r De la mateixa manera, les parts es comprometen a traslladar el present Acord i text final, si escau i així es considera, a l'Autoritat Laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicitat.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió a les 13:30h del dia 23 de setembre de 2022.

Signatura:

Joaquim
Masvidal
Nogueras -
DNI
38787568T
(AUT)

Firmado
digitalmente por
Joaquim Masvidal
Nogueras - DNI
38787568T (AUT)
Fecha: 2022.09.27
15:45:53 +02'00'

Signatura:

Mercè Valls
Melendres - DNI
78081561B (AUT)

Firmado digitalmente por
Mercè Valls Melendres - DNI
78081561B (AUT)
Fecha: 2022.09.27 15:53:31
+02'00'

Montserrat
t
Carbonell
Vila - DNI
38793104
Q (SIG)

Firmado
digitalmente
por Montserrat
Carbonell Vila -
DNI 38793104Q
(SIG)
Fecha:
2022.09.27
16:01:29 +02'00'



Pla intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Canet de Mar 2023-2026
Resum executiu

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026
A.A.1.	Objectiu 1. Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.	A.1.1. (R.D.901/2020) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat en el sí de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	E	0	I.1.1.1. Aprovat el Pla d'Igualtat intern de gènere a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.	X			
		A.1.2. (Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple municipal).	E	0	I.1.2.1. Aprovat el Pla d'Igualtat intern de gènere per l'òrgan competent	X			
		A.1.3. Elaborar una declaració de compromís formal sobre polítiques d'Igualtat aprovada i consensuada en el Ple municipal sobre els principis i valors de la igualtat de gènere que es vol regir a nivell organitzatiu, així com les principals mesures que es duran a terme en els propers anys en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	E	1	I.1.3.1. Elaborada, consensuada i aprovada la declaració de compromís formal amb les polítiques d'Igualtat per part del Ple municipal.	X			
A.A.1.	Objectiu 2. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.	A.2.1. Assignar una persona referent, amb la formació específica, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere i que vetlli per promoure l'execució i l'avaluació del propi.	E	1	I.2.1.1. Assignada la persona referent del Pla Intern d'Igualtat.	X			
		A.2.2. Formar en igualtat de gènere en l'àmbit intern a la persona encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat de gènere.	F	1	I.2.2.1. Formada en igualtat de gènere la persona encarregada de coordinar el Pla d'igualtat intern de gènere.	X			
		A.2.3. (R.D.901/2020 i art.36 Llei 17/2015) Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que vetlli, entre d'altres, per la implementació del Pla amb presència d'aquells departaments o unitats amb responsabilitat en la implementació i si escau, amb presència de la part social.	E	0	I.2.3.1. Constituïda una Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat amb presència de personal del departament d'Igualtat, de RRHH i la part social. I.2.3.2. Nombre de persones representats (part empresa i part social) a la Comissió d'Igualtat.	X			
		A.2.4. (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	TG	0	I.2.4.1. Definit els sistemes de seguiment i avaluació de les diverses actuacions del Pla d'Igualtat.	X			
		A.2.5. (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Realitzar una avaluació del present Pla d'Igualtat i realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)	TG	0	I.2.5.1. Realitzada una avaluació triennal del present Pla d'Igualtat. I.2.5.2. Informada a tota la plantilla del grau de consecució i impacte del present Pla d'Igualtat.			X	
		A.2.6. (R.D. 901/2022) Aprovar un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	TG	0	I.2.6.1. Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2025) per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2027-2030. I.2.6.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2027-2030.				X
A.A.1.	Objectiu 3. Difondre i comunicar el compromís de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere internament.	A.3.1. Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.	C	1	I.3.1.1. Publicat el Pla Intern d'Igualtat a la intranet de l'Ajuntament. I.3.1.2. Enviat el Pla Intern d'Igualtat a tota la plantilla.	X			
		A.3.2. Donar a conèixer els principals objectius del present Pla Intern d'Igualtat a tota la plantilla de l'Ajuntament. (presentació genèrica)	C	3	I.3.2.1. Presentats els objectius del Pla Intern d'Igualtat al personal de l'Ajuntament. I.3.2.2. Nombre d'accions de comunicació i difusió sobre Pla Intern d'Igualtat dirigides als i a les treballadores municipals. I.3.2.3. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) que han assistit a la presentació.	X			
		A.3.3. Informar i donar a conèixer a l'equip de govern, al personal assessor, al personal directiu i als i les caps de servei, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	F	2	I.3.3.1. Enviada tota la informació necessària, via correu electrònic, als i a les integrants de l'equip de govern, personal directiu i caps de servei. I.3.3.2. Nombre d'accions de comunicació (reunions o jornades) per donar a conèixer en detall el Pla Intern d'Igualtat. I.3.3.3. Nombre de persones de l'equip de govern, personal directiu i caps de servei informades (dades desagregades per sexe) mitjançant les accions de comunicació descrites per donar a conèixer el Pla intern d'igualtat.	X			
		A.3.4. Visibilitzar, a la web municipal, el compromís polític i de treball de l'Ajuntament en matèria d'igualtat interna a l'organització.	C	2	I.3.4.1. Publicats a la web el compromís polític d'Igualtat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere a nivell intern.	X			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026
A.A.1.	Objectiu 4. Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.	A.4.1. Establir unes directrius concretes a nivell organitzatiu pel que fa l'establiment d'una comunicació inclusiva que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries.	E	2	I.4.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.			X	
		A.4.2. Elaborar un Recurs gràfic, pedagògic i visual sobre comunicació inclusiva i no sexista, basat en l'actual Manual d'usos del Llenguatge no sexista de la Generalitat de Catalunya, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.	TG	2	I.4.2.1. Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges.			X	
		A.4.3. Fer arribar el Recurs sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	C	2	I.4.3.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.			X	
		A.4.4. Oferir una formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Recurs.	F	2	I.4.4.1. Realitzada almenys una formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i d'imatges no discriminatòries per a tota la plantilla. I.4.4.2. Nombre de persones (homes/dones) assistents a cada formació.			X	X
A.A.2.	Objectiu 5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.	A.5.1. Establir unes directrius concretes a nivell organitzatiu pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes a nivell organitzatiu i eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació.	E	1	I.5.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.	X			
		A.5.2. Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarrepresentat en igualtat de mèrits i capacitats. (segons fites determinades en els indicadors d'impacte).	E	1	I.5.2.1. Incorporada la clàusula de preferència en els processos de selecció realitzats. I.5.2.2. Nombre total de processos de selecció realitzats. I.5.2.3. Nombre total de processos de selecció realitzats en els que s'ha aplicat la clàusula de preferència.	X	C	C	C
		A.5.3. Elaborar un recurs sobre selecció neutre pel que fa al sexe, que es faci arribar a tot el personal que tingui presència en els processos de selecció de personal.	E	3	I.5.3.1. Elaborat un recurs tècnic sobre selecció neutre.		X		
			E	3	I.5.3.2. Fet arribar el Recurs tècnic de selecció neutre a totes les persones que realitzin processos de selecció de personal.		X		
		A.5.4. (Art.16.3. Llei 17/2015) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	C	0	I.5.3.1. Inclosos en els temaris els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.		X		
A.A.3.	Objectiu 6. Millorar l'estabilitat laboral de la plantilla a través del procés d'estabilització de places, incorporant-hi la perspectiva de gènere.	A.6.1. Impulsar i dur a terme un procés d'estabilització de places, amb perspectiva de gènere.	E	1	I.6.1.1. Dut a terme un procés d'estabilització de places amb perspectiva de gènere.	X			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026
A.A.4.	Objectiu 7. Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.	A.7.1. Formar al personal de RRHH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RRHH.	F	1	I.7.1.1. Nombre de formacions/ hores realitzades.	X			
					I.7.1.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.				
A.A.4.	Objectiu 7. Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.	A.7.2. Formar al personal de la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat en la implementació i l'avaluació dels Plans d'igualtat interns.	F	1	I.7.2.1. Nombre de formacions/ hores realitzades.	X			
					I.7.2.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.				
A.A.4.	Objectiu 8. Elaborar un Pla de Formació que incorpori les principals necessitats formatives de tota la plantilla, entre elles, les del present Pla d'igualtat	A.8.1. Elaborar un Pla de Formació que reculli les principals necessitats formatives de la plantilla, generals i per àrees d'intervenció.	TG	2	I.8.1.1. Elaborat un Pla de Formació.		X		
		A.8.2. Incorporar totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'igualtat.	G	2	I.8.2.1. Incorporades les accions formatives derivades del Pla Intern d'igualtat al Pla de Formació, anualment.		X	C	C
					I.8.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment.				
A.A.4.	Objectiu 9. Promoure l'accés i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, amb perspectiva de gènere.	A.9.1. Promoure i incentivar la formació entre el personal de l'Ajuntament, tant per dones com pels homes.	S	2	I.9.1.1. Promoguda i incentivada la formació entre el personal de l'Ajuntament, tant per dones com pels homes.		X	C	C
		A.9.2. Revisar, i si escau, millorar, l'actual circuit d'accés a la formació, per tal que aquesta sigui d'accés universal amb independència del sexe i del departament o lloc de treball que s'ocupi.	G	2	I.9.2.1. Revisat i/o millorat l'actual circuit d'accés a la formació.		X	C	C
		A.9.3. Generar un sistema de recollida d'informació que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.	G	1	I.9.3.1. Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.	X	C	C	C
A.A.5.	Objectiu 10. Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.	A.10.1. Elaborar un sistema de promoció basat en un procés -de comunicació i selecció- neutre que procuri l'accés universal a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.	TG	3	I.10.1.1. Creat un sistema de promoció, basat en un procés de comunicació i selecció neutre i d'accés universal.			X	
		A.10.2. Definir un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.	TG	3	I.10.2.1. Definit un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.			X	
		A.10.3. Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que promocionen anualment a l'organització. (desagregades per sexe, lloc de treball origen i destí i, àrees o departaments implicats).	G	3	I.10.3.1. Nombre de promocions realitzades, anualment, per lloc de treball.			X	C
A.A.6.	Objectiu 11. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.	A.11.1. (R.D.902/2020) Elaborar, anualment, un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	TG	0	I.11.1.1. Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.	X	X	X	X
		A.11.2. Aplicar, de manera universal a tots els Llocs de Treball, la nova Valoració de Llocs de Treball amb criteris neutres i desvinculats a raons de gènere.	TG	1	I.11.2.1. Aplicada la nova Valoració de Llocs de Treball.	X	X	X	X
		A.11.3. Donar a conèixer a tota la plantilla els resultats que deriven de la nova Valoració de llocs de Treball i els principals criteris que sustenten aquesta eina de valoració. (transparència i rendició de comptes de les polítiques de retribució del personal)	TG	2	I.11.3.1. Donada a conèixer a la plantilla la nova Valoració de Llocs de Treball	X			
A.A.6.	Objectiu 12. Aprofundir en el disseny i l'aplicació de nous criteris de valoració de les retribucions associades als complements específics de manera universal per a tots els llocs de treball.	A.12.1. Realitzar un estudi sobre la disposició dels actuals complements específics i els factors o criteris associats a cadascun d'aquests llocs de treball.	TG	1	I.12.1.1. Elaborat un estudi sobre els actuals complements específics associats.		X		
		A.12.2. [En funció dels resultats de l'Actuació anterior], elaborar un nou sistema d'aplicació de complements específics associats als llocs que apliqui de manera universal a tots els Llocs de Treball de l'organització.	TG	1	I.12.2.1. Aplicats els nous criteris associats al redisseny dels complements específics associats a tots els Llocs de Treball.		X		

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026	
A.A.7.	Objectiu 13. Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.	A.13.1. Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per sexe.	TG	1	I.13.1.1. Analtzada i sistematitzada la informació, anual, desagregada per sexe, sobre les persones que fan ús de les mesures de conciliació.			X		
		A.13.2. (RD 6/2019) Incorporar i fer efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.	E	0	I.13.2.1. Incorporades i fetes efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.	X				
		A.13.3. Elaborar un recurs de difusió que resumeixi les actuals polítiques horàries i mesures de conciliació a les que es pot acollir la plantilla.	TG	3	I.13.3.1. Elaborat un recurs de difusió amb les principals polítiques horàries i mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents.				X	
		A.13.4. Donar a conèixer a la plantilla el recurs de difusió, que posin en coneixement el sentit, l'adequació i el bon ús d'aquests drets i promoguin la coresponsabilitat dels homes en les càrregues familiars i de la llar.	C	3	I.13.4.1. Nombre d'accions de visibilització, formació o de sensibilització realitzades per donar a conèixer les mesures de conciliació. I.13.4.2. Nombre de persones assistents (dades desagregades per sexe) a les accions de visibilització, de formació o de sensibilització realitzades per donar a conèixer mesures de conciliació.				X	
A.A.8.	Objectiu 14. Revisar i posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral.	A.14.1. (Llei 11/2014) Revisar l'actual protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), incorporant-hi factors relacionats amb la identitat de gènere i la orientació sexual en l'àmbit laboral.	TG	1	I.14.1.1. Revisat l'actual protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	X				
		A.14.2. (Llei 11/2014) [En el marc del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s.] Crear una Comissió tècnica específica per a treballar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, amb presència del departament d'igualtat.	E	0	I.14.2.1. Creada una Comissió tècnica per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral. I.14.2.2. Nombre de persones membres (desagregades per sexe) de la Comissió tècnica sobre prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.	X				
		A.14.3. Difondre el protocol revisat a través de la intranet i/o dels canals de comunicació habituals amb el personal.	C	1	I.14.3.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) el protocol revisat. I.14.3.2. Fet arribar el protocol a tota la plantilla.	X				
A.A.8.	Objectiu 15. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.	A.15.1. Elaborar una formació específica sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'Ajuntament conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc del Protocol creat a tal fi.	F	2	I.15.1.1. Nombre de formacions realitzades I.15.1.2. Nombre de persones (dades desagregades per sexe) assistents a cada formació.		X			
		A.15.2. Incloure l'explicació del Protocol a les formacions que es realitzin sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	C	2	I.15.2.1. Inclosa la descripció i el circuit del Protocol en el programa de les formacions que es realitzin a tal fi.		X			
		A.15.3. Elaborar una campanya específica dirigida al personal de la corporació que visibilitzi la importància de l'assetjament sexual o per raó de sexe, micromasclismes a l'àmbit laboral i percepció de la discriminació en l'àmbit laboral, conductes LGTfòbiques, identitat o expressió de gènere així com actituds sexistes.	S	3	I.15.3.1. Dissenyada i posada en marxa una campanya de sensibilització sobre aspectes relacionats amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, conductes LGTfòbiques, identitat o expressió de gènere, actituds sexistes, micromasclismes a l'àmbit laboral i percepció de discriminació a l'organització.		X			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026
----------------	----------------------	---------	-----------	-----------	--------------------------	------	------	------	------

LLEGENDA D'ÍTEMS

Àmbits d'actuació	
A.A.1.	Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere
A.A.2.	Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
A.A.3.	Procés de selecció i contractació
A.A.4.	Formació
A.A.5.	Promoció professional
A.A.6.	Classificació professional, anàlisi retributiu i auditoria retributiva
A.A.7.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
A.A.8.	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Tipologia d'accions	
E	ESTRATÈGIQUES: Actuacions vinculades a la presa de decisions político-tècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític i/o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
TG	DE TREBALL DE GABINET: Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la igualtat en l'àmbit organitzatiu.
G	DE GESTIÓ: Fa referència a l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments que comporten coordinació interdepartamental de caràcter transversal.
F	DE FORMACIÓ: Són accions formatives per millorar els coneixements en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de Formació anual.
C	DE COMUNICACIÓ: Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació interna que disposa l'Ajuntament, amb relació a les noves directrius de gestió de RH o com es fa efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de millorar el coneixement organitzatiu de la plantilla pel que fa als seus drets.
S	DE SENSIBILITZACIÓ: Són aquelles actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de Campanyes internes de sensibilització anual, dirigides a tota la plantilla, que a través d'estratègies pedagògiques, lúdiques i/o espais de participació, es repensin qüestions vinculades a un determinat àmbit de la Igualtat de gènere organitzativament.

Àmbit	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2023	2024	2025	2026
-------	----------------------	---------	-----------	-----------	--------------------------	------	------	------	------

Tipologia d'indicadors de seguiment									
<p>INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: <i>S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment.</i> Es defineixen per ser aquells en els que el seu número està marcat en vermell.</p>									
<p>INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: <i>A través de quants ítems han estat realitzats?(de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat)</i> En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en els que el seu número està marcat en lila.</p>									

Cronograma	
X	Accions promogudes o impulsades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

Grau de prioritat de les actuacions	
0	ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
1	PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si del consistori, tenint en compte el punt de partida de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
2	PRIORITAT MITJA: Accions de valor o importància mitja. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.
3	PRIORITAT BAIXA: Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.

FITXA DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS

Pla intern d' igualtat de gènere

Nom de l'acció		
Objectiu		
Indicador/s	Seguiment indicadors	Fonts verificació
Calendari d'execució		Pressupost estimat
Persona o persones responsables de dur-les a terme		
Accions de seguiment		
Resultats accions de seguiment		
Resultat final		