

Ajuntament de Mollerussa

# IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa 2024-2028

## Índex

Presentació de l'Ajuntament de Mollerussa .....	2
Parts que negocien el pla d'igualtat .....	3
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació.....	3
Metodologia .....	4
Pla d'acció: Objectius estratègics .....	6
Pla d'acció: Objectius i accions.....	7
1.- Cultura institucional.....	7
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	8
3.- Contractació, promoció i representació femenina .....	9
4.- Formació .....	10
5.- Retribucions .....	11
6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. ....	12
7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe .....	13
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere .....	14
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	15
Pla d'acció. Accions a realitzar .....	16
1.- Cultura institucional.....	16
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	20
3.- Contractació, promoció i representació femenina .....	21
4.- Formació .....	24
5.- Retribucions .....	28
6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....	30
7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe .....	32
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere .....	35
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	37
Pla d'acció. Calendari de les accions .....	39
Seguiment i avaluació del IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.....	41
Comissió de Seguiment i Avaluació del IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa	
Informe anual de seguiment .....	43
Avaluació final del pla d'igualtat .....	44
MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT .....	45
Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies .....	47
Glossari.....	48
Marc legislatiu .....	50

# Presentació de l'Ajuntament de Mollerussa

---

<b>Nom i Raó Social</b>	<b>Ajuntament de Mollerussa</b>
<b>CIF/NIF</b>	P2517200H
<b>Direcció</b>	Plaça de l'Ajuntament núm. 2 – 25230 Mollerussa
<b>Forma jurídica</b>	Administració Pública Local
<b>Codi Ens</b>	2513700000
<b>Sector</b>	Públic
<b>Àmbit territorial</b>	Catalunya – Província de Lleida
<b>Telèfon</b>	973600713
<b>Web</b>	<a href="https://www.mollerussa.cat/">https://www.mollerussa.cat/</a>
<b>Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat</b>	Xènia Muray: x.muray@ajmollerussa.cat
<b>Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)</b>	Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Mollerussa.

# Parts que negocien el pla d'igualtat

---

L'Ajuntament de Mollerussa per negociar i aprovar aquest IV Pla intern d'igualtat 2024-2028 ha constituït la comissió negociadora, en desenvolupament de la normativa aplicable, formada per una participació paritària de la representació de l'ens i de les persones treballadores.

La comissió de negociació del IV Pla d'igualtat es va constituir amb data 5 de juny del 2024.

La comissió està constituïda:

En representació de l'ens per:

- Marc Solsona Aixalà, regidor de Règim intern i Alcalde
- Anna Maria Carné Baiget, regidora de salut
- Rosa Maria Balagué Grañó, regidora d'igualtat
- Ramón Xinxó Brufau, coordinador de seguretat i salut laboral
- Xènia Muray Durán, tècnica d'igualtat
- Josep Miquel Varea Polo, coordinador de recursos humans

En representació de la plantilla per:

- Margarita Valls Cases, CSIF
- Ramona Parramón Preixens, CCOO
- Laura Tarradelles Vives, CCOO
- Jaume Sobrevals Valls, SIP/FEPOL
- Erika Bañuelos Marcos, UGT
- Erika Tahull Garcia, CCOO

## Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

---

### **Àmbit personal**

Aquest Pla d'igualtat s'aplica a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de Mollerussa i del seu organisme autònom: Fira de Mollerussa.

El Pla d'igualtat s'aplicarà a totes les relacions contractuals i a tots els nivells, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

### **Àmbit territorial**

Aquest Pla d'igualtat serà d'aplicació a tot el terme municipal de Mollerussa, a la província de Lleida.

### **Àmbit temporal:**

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva firma, el 21 de novembre de 2024.

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

# Metodologia

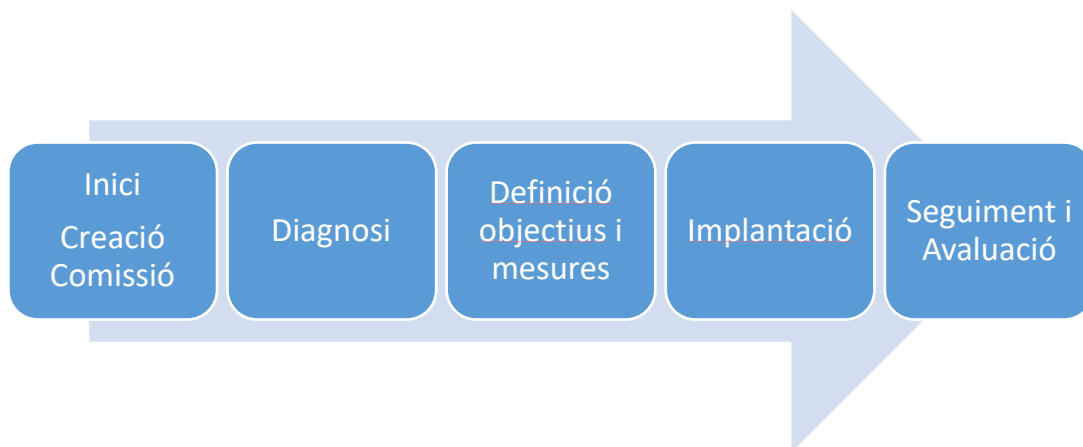
**Compromís.** L'Ajuntament de Mollerussa va publicar un decret d'alcaldia en el que va declarar el seu compromís d'establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com fomentar mesures per tal d'aconseguir la igualtat real dins de l'Ajuntament, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la política de gestió de persones al servei de la corporació, d'acord amb la definició que d'aquest principi estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Compromís que es va posar en pràctica amb la negociació i aprovació del IV Pla intern d'igualtat per al període 2024-2028 i que es va concretar en (1) la constitució d'una comissió de negociació del Pla Intern d'Igualtat amb la participació paritària de la representació de l'Ajuntament i de les persones treballadores atenent a la proporcionalitat de la representativitat pel que fa a la part social; i (2) la comunicació a tota la plantilla de l'inici del procés de disseny del Pla intern d'igualtat i demanant la seva col·laboració.

**Constitució de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat** el 5 de juny del 2024. Les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimació suficient per negociar, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el pla d'acció del Pla d'igualtat.

El mateix 5 de juny es va realitzar una formació de 30 minuts a totes les persones membres de la comissió de negociació explicant què és, quins objectius persegueix i el procés que es segueix per elaborar un pla d'igualtat. També es van presentar les diferents eines metodològiques que s'utilitzarien per a realitzar la diagnosi.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



**Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.** Per realitzar el diagnòstic del Pla s'han combinat 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i fan possible aconseguir una foto més detallada de la realitat.

Anàlisi documental: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'entitat i sobre la cultura organitzacional. Informació que s'ha facilitat des de la unitat d'igualtat.

Anàlisi estadístic: Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe. Les dades que s'han analitzat corresponen a totes les contractacions realitzades durant l'any 2023.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'entitat: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat i diversitat. Per assegurar al màxim la confidencialitat en les respostes tothom va realitzar en modalitat virtual el qüestionari. Les persones van poder respondre al qüestionari del 13 de juny al 7 de juliol del 2024.

Al qüestionari va respondre 55 persones, 30 dones i 25 homes. La participació al qüestionari ha estat molt baixa, només un 34% de la plantilla ha participat. Un 42% de les dones contractades i un 28% dels homes contractats. Es tracta d'un tema que s'ha considerat poc important per més de la meitat de la plantilla i els homes són els que menys hi han participat.

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques. El 8 d'octubre del 2024 es van entrevistar les següents persones: Xènia Muray, sobre tots els temes relacionats amb la igualtat de gènere interseccional dins de l'Ajuntament; Sílvia Torres, sobre temes de comunicació; Ramón Xinxó, sobre salut laboral i prevenció de riscos laborals; i Josep Miquel Varea, sobre la política de recursos humans de l'Ajuntament de Mollerussa.

Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup) on els participants expressen les seves opinions sobre el tema proposat, orientats per un moderador experimentat. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants de el grup.

Els objectius del treball del grup focal són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

Es va realitzar un grup focal el 8 d'octubre del 2024, en el que hi van participar 10 persones: 2 homes i 8 dones. Les persones que hi van participar van ser seleccionades per la comissió de negociació, que va buscar que representessin diferents realitats dins de l'entitat, ja fos a nivell personal, amb diferents responsabilitats de cura, que a nivell laboral, posicions i trajectòries diferents.

**Disseny del pla d'acció del Pla d'Igualtat.** A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere, diagnòstic aprovat per la comissió de negociació, s'han definit els objectius i àmbits prioritars d'actuació. I a partir d'aquests s'han proposat les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits.

En la reunió de la Comissió de Negociació del 21 de novembre del 2024 es va aprovar el IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa i es va donar per acabat el procés de negociació del pla.

# Pla d'acció: Objectius estratègics

---

<b>Àmbit d'intervenció</b>	<b>Objectiu Estratègic</b>
<b>1. Cultura institucional</b>	Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.
<b>2. Condicions laborals i classificació professional</b>	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos assegurin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
<b>3. Contractació, promoció i representació femenina</b>	<p>Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament.</p> <p>Afavorir la incorporació de dones dins de l'Ajuntament en aquells serveis on les dones estan infrarepresentades.</p>
<b>4. Formació</b>	Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
<b>5. Política retributiva.</b>	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
<b>6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.</b>	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegurï la corresponsabilitat.
<b>7. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe</b>	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.
<b>8. Salut laboral amb perspectiva de gènere.</b>	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
<b>9. Comunicació amb perspectiva de gènere.</b>	Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

# Pla d'acció: Objectius i accions

## 1.- Cultura institucional

### Principals conclusions de la diagnosi

L'Ajuntament de Mollerussa està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere interseccional com demostra el fet que estem dissenyant el IV pla intern d'igualtat i s'han aprovat 2 plans de polítiques d'igualtat, que es troben publicats en la pàgina web. I l'atorgament del distintiu per a la igualtat de gènere, norma SG CITY 50-50, tram 2, nivell inicial.

No es recullen les dades relacionades amb la plantilla desagregades per sexe de forma sistematitzada i dins de recursos humans no hi ha persones amb formació en igualtat de gènere.

Encara no s'ha incorporat aquesta perspectiva de gènere interseccional en els contractes públics i en les subvencions que es realitzen.

La plantilla no té clar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat entre dones i homes. Hi ha poca participació en el qüestionari de percepció, mostrant una forta crítica al respecte.

CULTURA INSTITUCIONAL	
<b>Objectiu estratègic</b> Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
<b>Resultat estratègic</b> Que la plantilla conegui el Pla d'Igualtat, el seu contingut i comparteixi els seus valors. Consolidar una organització interna que faciliti la incorporació de la perspectiva de gènere dins dels processos de gestió de l'Ajuntament.	
<b>Objectiu específic 1</b> Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	<b>ACCIÓ 1.</b> Fer públic el IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.
<b>Objectiu específic 2</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	<b>ACCIÓ 2.</b> Nomenar un agent d'igualtat dins de l'Ajuntament, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo. <b>ACCIÓ 3.</b> Assegurar que totes les dades relacionades amb el personal de l'Ajuntament es recullin desagregades per sexe. <b>ACCIÓ 4.</b> Realitzar una petita guia amb una proposta de clàusules socials d'igualtat de gènere que es puguin incorporar a la contractació pública i formar a totes les persones que participen en el disseny de les licitacions.



## 2.- Condicions laborals i classificació professional

### Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Mollerussa no disposa d'una relació de llocs de treball que asseguri que no existeixin biaixos de gènere entre la plantilla i això crea grans desconfiances entre la plantilla perquè la informació de la plantilla i les seves característiques i retribucions no es troba unificada i homogeneïtzada.

La composició global de l'Ajuntament mostra paritat entre dones (44%) i homes (56%). Aquesta paritat no es manté en tots els departaments o serveis, acció social i OAC estan feminitzats i la brigada, el servei de jardineria i la policia local estan masculinitzats.

Quan analitzem l'antiguitat i la tipologia de contracte no s'identifiquen biaixos de gènere.

Existeix una major presència d'homes que dones en els càrrecs intermedis.

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
<b>Objectiu estratègic</b> Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos assegurin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
<b>Resultat estratègic</b> Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.	
<b>Objectiu específic 1</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció objectiva dels llocs de treball.	<b>ACCIÓ 5.</b> Incloure la perspectiva de gènere en la RLT.

### 3.- Contractació, promoció i representació femenina

#### Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament no disposa d'un protocol de selecció i tampoc una regulació dels processos de promoció que assegurin que en cap moment es puguin reproduir biaixos de gènere. Les denominacions que s'utilitzen en les ofertes o convocatòries d'ocupació es realitzen en llenguatge inclusiu i no sexista, però no sempre es continua utilitzant aquest llenguatge en el contingut. Els canals de difusió asseguren que tothom pugui tenir coneixement de les ofertes existents sense crear biaixos de gènere. Els tribunals són paritaris, però no han rebut formació sobre com prevenir possible biaixos de gènere en la contractació.

Les noves contractacions no han ajudat a reduir la masculinització existent dins del cos de la policia local, brigada i jardineria. S'han contractat sobretot homes.

No es realitzen entrevistes de sortida i no es pot assegurar que no existeixen biaixos de gènere en la finalització dels contractes.

No existeixen plans de carrera.

La contractació és un procés objectiu, però segons la plantilla que ha respost el qüestionari no assegura que els homes i les dones tinguin les mateixes oportunitats. Tampoc es percep la promoció com un procés on s'asseguri la igualtat de dones i homes i les dones consideren que les responsabilitats de cura poden influir negativament en la seva promoció.

El poder polític està clarament masculinitzats. També hi ha un major percentatge d'homes en les posicions de lideratge intermedi.

A nivell tècnic les dones no es troben infrarepresentades.

Les dones consideren que els homes influeixen més en la presa de decisió.

CONTRATACIÓ I PROMOCIÓ	
<b>Objectiu estratègic</b> Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament.  Afavorir la incorporació de dones dins de l'Ajuntament en aquells serveis on les dones estan infrarepresentades.	
<b>Resultat estratègic</b> Assegurar la màxima objectivitat en els processos de contractació i promoció, assegurant la inexistència de biaixos de gènere.  Incrementar el número de dones en els serveis masculinitzats.	
<b>Objectiu específic 1</b> Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de gènere.	<b>ACCIÓ 6.</b> Redactar un document de selecció i contractació del personal, que s'inclourà en el llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa i fer-ne difusió entre la plantilla.

<p><b>Objectiu específic 2</b></p> <p>Assegurar que el procés de promoció sigui clar i incorpori la perspectiva de gènere</p>	<p><b>ACCIÓ 7.</b> Redactar un document per a l'orientació professional, que ajudi a les persones contractes conèixer les seves possibilitats professionals i garantir que les càrregues familiars no seran mai un obstacle dins de l'Ajuntament, que formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament.</p>
<p><b>Objectiu específic 3</b></p> <p>Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb l'Ajuntament.</p>	<p><b>ACCIÓ 8.</b> Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.</p>

## 4.- Formació

### Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Mollerussa no té un pla de formació, que reculli uns criteris objectius que assegurin la igualtat en l'accés a la formació i en les hores de formació que realitza la plantilla, tampoc que es proporcioni formació per resoldre les mancances o necessitats en igualtat de gènere que es detectin.

L'Ajuntament no té dades desagregades per sexe de la formació que realitza la seva plantilla.

S'han realitzat formacions en temes relacionats amb la igualtat de dones i homes sobre diferents temes i a diferents serveis.

FORMACIÓ	
<p><b>Objectiu estratègic</b></p> <p>Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p>	
<p><b>Resultat estratègic</b></p> <p>Tenir un pla de formació, que es realitzi anualment, que exposi el seu compromís amb la igualtat de gènere i proposi formacions que resoldre les necessitats identificades en relació a la igualtat de dones i homes.</p> <p>Que la formació que es contracti des de l'Ajuntament adreçada a la plantilla tingui perspectiva de gènere (formació contínua).</p> <p>Que es tinguin les dades desagregades per sexe de la formació de tota la plantilla.</p>	
<p><b>Objectiu específic 1</b></p> <p>Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés i la realització de formació.</p>	<p><b>ACCIÓ 9.</b> Realitzar cada any un pla de formació que assegurí la igualtat de gènere.</p> <p><b>ACCIÓ 10.</b> Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.</p>
<p><b>Objectiu específic 2</b></p> <p>Analitzar la formació per garantir que no existeixen biaixos de gènere</p>	<p><b>ACCIÓ 11.</b> Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe i realitzar cada any un informe resum de les formacions realitzades.</p>

## 5.- Retribucions

---

### Principals conclusions de la diagnosi:

La bretxa salarial de gènere (mitjana) (BSG) per salari efectiu de l'Ajuntament de Mollerussa és del 13% i no existeix BSG al Patronat de Fires.

No existeix una clara regulació dels complements salarials i dels criteris per a la seva aplicació.

Els complements salarials que tenen una bretxa superior són el CS 04: complement de productivitat, amb una bretxa de -147%, el CS 07: complement retributiu OAM amb una bretxa del -78% i el CS 08 amb una bretxa del 89%.

Quan analitzem aquestes bretxes per grups professionals observem bretxes superiors al 25% en tots els grups professionals, excepte el Grup B i el Grup E.

Les persones que treballen a l'Ajuntament no tenen clar que dins de l'ens un home i una dona que ocupin el mateix lloc de treball cobrin el mateix, essent les dones les que tenen una visió més negativa i presenten majors dubtes.

RETRIBUCIONS	
<b>Objectiu estratègic</b> Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.	
<b>Resultat estratègic:</b> Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva.	
<b>Objectiu específic 1</b> Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Mollerussa	<b>ACCIÓ 12.</b> Descripció objectiva dels criteris que defineixen i estableixen com s'apliquen els diferents complements salarials. <b>ACCIÓ 13.</b> Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.
<b>Objectiu específic 2</b> Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	<b>ACCIÓ 14.</b> Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.

## 6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

---

### Principals conclusions:

L'ajuntament té una política de conciliació que es caracteritza per buscar, sempre que sigui possible, solucions a les necessitats no regulades. La posada en pràctica d'aquesta política depèn de la persona que ocupa càrrec de decisió, el que no assegura uniformitat en la seva aplicació.

No existeix cap regulació del teletreball i de la flexibilitat, àmbits que la plantilla considera que es poden millorar.

Hi ha un elevat desconeixement dels drets de conciliació, que s'actualitzaran en el conveni col·lectiu que s'està negociant i es preveu aprovar a data gener 2025.

<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.</b>	
<b>Objectiu estratègic</b> Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegurï la corresponsabilitat.	
<b>Resultat estratègic</b> Que tota la plantilla conegui els seus drets de conciliació i afavorir al màxim l'harmonització dels temps de vida de tothom.	
<b>Objectiu específic 1</b> Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	<b>ACCIÓ 15.</b> Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació.
<b>Objectiu específic 2</b> Regular les mesures de conciliació per assegurar un mateix tractament en tots els departaments i/o serveis.	<b>ACCIÓ 16.</b> Aprovar i publicar un document resum de les polítiques de conciliació i corresponsabilitat, que formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa.

## 7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

### Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Mollerussa va aprova rel 24 de setembre de 2020 el seu Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral, on s'inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe. El protocol no inclou les últimes novetats legislatives com per exemple, no permetre la mediació com a possible solució en els casos de violència masclista o tenir en compte la violència digital.

S'han designat les persones de referència, però no totes tenen formació sobre aquest tema.

Tenen pendent actualitzar la formació i informació sobre aquest tema a la plantilla.

La plantilla valora positivament aquesta política de prevenció i actuació.

Algunes persones que han respost al qüestionari, tant dones com homes, afirmen haver estat objecte de comportaments que poden ser considerats assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Formalment no s'han produït comunicacions o denúncies sobre aquests comportaments.

<b>ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu estratègic</b> Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.	
<b>Resultat estratègic</b> Que tota la plantilla conegui el protocol, les persones de referència i no tinguin dubtes de què fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament. Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats dins de l'Ajuntament.	
<b>Objectiu específic 1</b> Actualitzar el protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	<b>ACCIÓ 17.</b> Revisar i aprovar una nova versió del protocol. <b>ACCIÓ 18.</b> Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions. <b>ACCIÓ 19.</b> Formar a les persones de referència del protocol.

## 8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

---

### Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Mollerussa ha aprovat el seu Pla de Prevenció de riscos laborals, on no s'ha visibilitzat un compromís amb la igualtat de gènere, recollint les dades desagregades per sexe i adaptant els serveis a les diferències de sexe i gènere existents entre dones i homes. Però sí que s'han regulat els riscos relacionats amb l'embaràs i l'alletament.

El servei de reconeixement mèdic individual no assegura la perspectiva de gènere.

Les persones que formen part del comitè de seguretat i salut, que és paritari, no tenen formació amb perspectiva de gènere.

<b>SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu estratègic</b> Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries i respectuoses amb la diversitat.	
<b>Resultat estratègic</b> Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral.	
<b>Objectiu específic 1</b> Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	<b>ACCIÓ 20.</b> Inclusió de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals. <b>ACCIÓ 21.</b> Realitzar estudi dels riscos psicosocials com a mesura preventiva davant situacions de violència masclista.

## 9.- Comunicació amb perspectiva de gènere

---

### Principals conclusions de la diagnosi:

L'ajuntament s'ha compromès amb la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista, però no ha editat cap llibre d'estil propi o facilitat a la plantilla una guia. No tothom utilitza aquest llenguatge inclusiu i no sexista i falta formació al respecte.

Es dona publicitat a les polítiques que l'Ajuntament realitza per afavorir la igualtat de gènere dins de l'ens i a la ciutat i es visibilitzen tant els homes com les dones com a protagonistes.

<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu estratègic</b> Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.	
<b>Resultat estratègic</b> Que la perspectiva de gènere formi part de la política de comunicació de l'Ajuntament. Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.	
<b>Objectiu específic 1</b> Ofertir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	<b>ACCIÓ 22.</b> Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.



# Pla d'acció. Accions a realitzar

## 1.- Cultura institucional

---

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.

**ACCIONS A REALITZAR:**

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
<b>ACCIÓ 1. Fer públic el IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Consolidar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p> <p>Complir amb totes les obligacions que estableix la normativa sobre igualtat.</p> <p>Difondre el Pla intern d'Igualtat i comunicar a tota la plantilla els compromisos que l'Ajuntament ha assumit amb la seva aprovació.</p> <p>Assegurar-se que tothom dins de l'Ajuntament conegui l'existència del Pla intern d'Igualtat.</p> <p>Fer públics els compromisos assumits per l'Ajuntament i donar a conèixer el pla a tots els grups d'interès.</p>
Descripció actuacions:	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del IV Pla intern d'Igualtat i dels principals compromisos que l'Ajuntament ha assumit.</li><li>2.- Publicar una notícia dins de la pàgina web de l'Ajuntament en el que es comunica l'aprovació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.</li><li>3.- Publicació del IV Pla intern d'Igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament.</li><li>4.- Incloure dins de la informació que es proporciona a les noves contractacions l'existència del IV pla intern d'igualtat i com poden accedir-hi.</li></ol>
Cronograma implementació:	2024 – 4rt. Trimestre o 2025 - 1r Trimestre

Departament responsable:	Gerència / Igualtat/ Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans, d'igualtat i de Comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat un acte informatiu per presentar el pla d'igualtat? (Sí/NO) [especificar dia i característiques de l'acte]</p> <p>2.- S'ha inclòs dins dels materials de benvinguda el pla d'igualtat? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha realitzat un comunicat de premsa informant de l'aprovació del Pla? (Sí/No) [Especificar dia de la seva publicació]</p> <p>5.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer el IV Pla intern d'Igualtat: _____ [indicador 2028]</p>

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
<b>ACCIÓ 2. Nomenar un agent d'igualtat dins de l'Ajuntament de Mollerussa, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'Ajuntament compti amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere i que formi part o col·labori amb el departament de recursos humans, que pugui resoldre els dubtes que puguin aparèixer en relació amb la implementació del pla i que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins de l'Ajuntament.
Descripció actuacions:	<p>1.- Nomenar l'agent d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.</p> <p>2.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un agent d'igualtat, quines tasques realitza dins de l'Ajuntament i quina persona ocupa aquest càrrec.</p> <p>3.- Realitzar difusió d'aquest comunicat entre la plantilla i penjar aquesta informació a la pàgina web.</p> <p>4.- Oferir a l'agent d'igualtat la formació necessària per poder realitzar les seves tasques.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre: nomenament i comunicació

Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació que l'agent d'igualtat necessiti.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el nomenament? (Sí/NO) Especificar nom i cognoms de l'agent d'igualtat:]</p> <p>2.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions]</p> <p>4.- indicar la formació que ha realitzat l'agent d'igualtat:</p> <p>5.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer l'existència dins de l'Ajuntament d'un agent d'igualtat: _____ [indicador 2028]</p>

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
<b>ACCIÓ 3. Assegurar que totes les dades relacionades amb el personal de l'Ajuntament es recullin desagregades per sexe.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Garantir que tota la informació que recull l'Ajuntament de Mollerussa relacionada amb el personal estigui desagregada per sexes i que en els informes que s'elaborin proporcionaran les dades desagregades per sexe.</p> <p>Crear un sistema de recollida de dades i de tractament de les mateixes que asseguri la creació d'informació des de la perspectiva de gènere.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Revisar les bases de dades i formularis de recollida d'informació que s'utilitzen i incloure en totes elles la variable sexe: home /dona.</p> <p>2.- Recollir totes les dades relacionades amb els àmbits d'anàlisis dels plans d'igualtat desagregades per sexe.</p> <p>3.- Donar el mandat que tots els informes que l'ajuntament realitzi sempre que sigui possible ofereixin les dades desagregades per sexe.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 2r. Trimestre

Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'han revisat tots els formularis que l'Ajuntament utilitza? (Sí / Només una part / No)</p> <p>2.- S'ha establert com a norma de funcionament que els informes han de proporcionar dades desagregades per sexe? (Sí / Només alguns / No) [Especificar quins informes si aquesta regla afecta només alguns]</p> <p>3.- Percentatge d'informes que ofereixen dades desagregades per sexe: _____ [indicador anual]</p> <p>4.- S'estan recollint les dades desagregades per sexe dels següents àmbits:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contractació (Sí / Només una part / No)</li> <li>- promoció (Sí / Només una part / No)</li> <li>- formació (Sí / Només una part / No)</li> <li>- salut laboral (Sí / Només una part / No)</li> <li>- posicions de lideratge (Sí / Només una part / No)</li> <li>- prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe (Sí / Només una part / No)</li> </ul>

### CULTURA INSTITUCIONAL

**Objectiu específic 2:** Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.

**ACCIÓ 4. Realitzar una petita guia amb una proposta de clàusules socials d'igualtat de gènere que es puguin incorporar a la contractació pública i formar a totes les persones que participen en el disseny de les licitacions.**

Objectiu que persegueix l'acció:	Incorporar la perspectiva de gènere en les licitacions públiques.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una guia que expliqui com donar compliment a l'article 10 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes: inclusió de clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i

	d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. 2.- Formar a les persones que participen en el disseny de les licitacions públiques per aplicar les propostes recollides en la guia.
Cronograma implementació:	2027 – 2r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i persones que participen en el disseny de les licitacions. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la guia? (Sí / No) 2.- S'ha realitzat la formació per facilitar la implementació de la contractació amb perspectiva de gènere? (Sí/No) 3.- Percentatge de contractes que incorporen clàusules socials d'igualtat de gènere: _____ [indicador 2028]

## 2.- Condicions laborals i classificació professional

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos assegurin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció objectiva dels llocs de treball.	
<b>ACCIÓ 5. Inlcoure la perspectiva de gènere en la RLT.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incorporar la perspectiva de gènere en la RLT i tenir una descripció objectiva de tots els llocs de treball.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la descripció objectiva dels llocs de treball, document que vol recollir de manera sistematitzada i sintètica un conjunt d'informació que expliqui per què el lloc de treball és

	<p>a l'organització, on s'ubica, què ha de fer i què se n'espera</p> <p>2.- Incorporar la perspectiva de gènere en aquesta descripció, donant importància tant a factors que es poden considerar masculins, com per exemple la força, com factors femenins, com l'ambivalència. Es tindrà present la naturalesa de les funcions i tasques de cada lloc de treball: (esforç físic, intel·lectual, emocional...); les condicions formatives necessàries per desenvolupar-lo; les condicions professionals per a la seva realització (aptituds, habilitats, competències...); i les condicions laborals en què s'emmarca (entorn productiu, cultura organitzacional, etc.) i s'evitaran els biaixos i els estereotips de gènere existents en el mercat laboral.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 2r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la RLT? (Sí / No)</p> <p>2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la RLT? (Sí/No)</p>

### 3.- Contractació, promoció i representació femenina

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament. Afavorir la incorporació de dones dins de l'Ajuntament en aquells serveis on les dones estan infrarepresentades.

**ACCIONS A REALITZAR:**

<b>CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de gènere.	
<b>ACCIÓ 6. Redactar un document de selecció i contractació del personal, que s'inclourà en el llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa i fer-ne difusió entre la plantilla.</b>	
Objectiu que persegueix	Tenir recollit en un document el procés de presa de decisions orientat a la incorporació dels recursos humans adequats i sense

l'acció:	biaixos de gènere.  Incloure en el document que en aquells serveis amb infrarepresentació femenina quan hi hagi empat entre persones candidates el criteri de desempat serà el sexe menys present dins del servei.
Descripció actuacions:	1.- Redactar el document de selecció i contractació del personal.  2.- Fer difusió d'aquest document, que formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa, entre totes les persones que participen en aquests processos.
Cronograma implementació:	2026 – 2r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i futurs treballadors i treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans.  Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'assessorament per incorporar la perspectiva de gènere en aquest protocol.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el protocol? (Sí / No)  2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el protocol? (Sí/No)  3.- S'ha fet difusió del protocol entre les persones que treballen a l'Ajuntament i participen en els processos de contractació? (Sí / No) [especificar quines accions de difusió s'han fet i les persones que hi ha participat]

<b>CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Assegurar que el procés de promoció sigui clar i incorpori la perspectiva de gènere	
<b>ACCIÓ 7. Redactar un document per a l'orientació professional, que ajudi a les persones contractes conèixer les seves possibilitats professionals i garantir que les càrregues familiars no seran mai un obstacle dins de l'Ajuntament, que formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Establir un procediment estandaritzat d'orientació professional per concretar l'objectiu professional a que pot aspirar un treballador o treballadora tenint en compte el seu lloc de treball. Assegurar que en aquest procés no es reproduïxin biaixos de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Redactar un document per a l'orientació professional, que

	<p>formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa.</p> <p>2.- Incorporar en aquest document la igualtat d'oportunitats de dones i homes com principi i objectiu.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans i representació legal dels treballadors i treballadores.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'assessorament per incorporar la perspectiva de gènere en la definició de les carreres professionals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- Número de carreres professionals que s'han elaborat:</p> <p>2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la definició de les carreres professionals? (Sí/No)</p>

<b>CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb l'Ajuntament.	
<b>ACCIÓ 8. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere.</p> <p>2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries.</p> <p>3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).</p>
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre



Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans i representació legal dels treballadors i treballadores.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'assessorament per incorporar la perspectiva de gènere en la definició de les carreres professionals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO)</p> <p>2.- % de baixes voluntàries a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]</p>

## 4.- Formació

---

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>FORMACIÓ</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés i la realització de formació.	
<b>ACCIÓ 9. Realitzar cada any un pla de formació que assegurï la igualtat de gènere.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Elaborar una eina de gestió que tingui l'objectiu d'integrar les diferents accions formatives en un conjunt coherent i ordenat, que estableixi uns criteris unificats, que assegurin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.</p> <p>El Pla tindrà l'objectiu d'assegurar la igualtat de dones i homes i de millorar la capacitat professional individual, l'organització i l'actualització de les competències dels recursos humans, que permetin un major desenvolupament professional de les</p>

	<p>persones que realitzen el seu treball a l'Administració municipal.</p> <p>Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les formacions implica, entre altres coses:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quan es decideixin els horaris es tindran en compte els horaris de les persones amb reducció horària i que sempre que sigui possible les formacions es realitzin dins de l'horari laboral.</li> <li>- Es tindrà en compte la possibilitat de realitzar la formació en modalitat virtual quan s'identifiquin problemes de conciliació en relació a l'espai o horari.</li> <li>- Quan sigui necessari es realitzarà una reserva de places per les persones que s'incorporen de permisos o excedències.</li> </ul> <p>El pla recollirà que les formacions que contracti directament l'Ajuntament hauran d'incorporar la perspectiva de gènere, el que s'incorporarà en les contractacions que es realitzin. Això implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista.</li> <li>• No reproduir estereotips de gènere en l'explicació.</li> <li>• Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia.</li> <li>• Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació.</li> <li>• En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe.</li> <li>• Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.</li> </ul>
Descripció actuacions:	<p>1.- Dissenyar el pla de formació.</p> <p>2.- Redactar la clàusula que s'inclourà en la contractació que es realitzi de cursos de formació on es demanarà que s'incorpori la perspectiva de gènere.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha dissenyat un pla d'igualtat que inclogui la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- S'ha tingut en compte la igualtat quan s'han decidit horaris</p>

	<p>de les formacions? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>3.- S'han inclòs formacions sobre temes d'igualtat de dones i homes en el pla? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO)</p> <p>5.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere: [indicador anual]</p>
--	--

<b>FORMACIÓ</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés i la realització de formació.	
<b>ACCIÓ 10. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Incloure propostes formatives adreçades a tota la plantilla perquè aquesta comparteixi i participi de la cultura empresarial compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat.</p> <p>Utilitzar la formació per assegurar en les diferents àrees i serveis expertesa en igualtat de gènere interseccional.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Identificar les necessitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere interseccional. Algunes ja s'han especificat en aquest pla d'igualtat: en la descripció objectiva dels llocs de treball, en els processos de contractació, en la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, en comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>2.- Realitzar cada any diverses propostes formatives en competències relacionades amb la igualtat de gènere interseccional.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu dels cursos que s'acabin realitzant.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- Número de propostes formatives en igualtat de gènere que s'han inclòs en el pla de formació: _____[indicador anual]</p> <p>2.- Número de treballadors i treballadores que han realitzat</p>

	<p>formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual]</p> <p>3.- Número d'hores de formació que ha fet cada treballador en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe) _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Percentatge de la plantilla que ha fet en els 4 anys de vigència del pla 10 hores de formació en temes d'igualtat: _____ [indicador 2028]</p>
--	---

<b>FORMACIÓ</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Analitzar la formació per garantir que no existeixen biaixos de gènere.	
<b>ACCIÓ 11. Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe i realitzar cada any un informe resum de les formacions realitzades.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Conèixer el número de treballadors i treballadores que realitzen formació i el número d'hores de formació que es realitzen per sexe.</p> <p>Assegurar que existeix igualtat en l'accés a la formació i no es reproduïen biaixos de gènere, com per exemple, menys hores de formació per part de les persones que realitzen serveis d'atenció directa o tenen responsabilitats de cura.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Dissenyar la fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe</p> <p>2.- Realitzar cada any un informe amb les dades desagregades per sexe de la formació realitzada per la plantilla.</p>
Cronograma implementació:	2024 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Formació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de formació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la fitxa de seguiment? (Sí/No)</p> <p>2.- S'ha realitzat l'informe de seguiment? (Sí/No) [indicador anual]</p>

## 5.- Retribucions

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

**ACCIONS A REALITZAR:**

<b>RETRIBUCIONS</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Mollerussa	
<b>ACCIÓ 12. Descripció objectiva dels criteris que defineixen i estableixen com s'apliquen els diferents complements salarials.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que els complements salarials no causin discriminacions indirectes de gènere i garantir la igualtat salarial dins de l'Ajuntament de Mollerussa.  Els complements salarials sovint es fixen prenent com a referència les característiques més presents en els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes, cosa que té un impacte negatiu en termes de gènere. A més, en molts convenis col·lectius, els complements salarials es fixen atenent a la disponibilitat més elevada de temps de treball, la qual cosa afecta negativament la situació retributiva de les dones treballadores.
Descripció actuacions:	1.- Unificar tots els complements salarials i definir-los.  2.- Redactar els criteris que es tindran en compte per aplicar els diferents complements salarials.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  Recursos humans: persona responsable de formació.  Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han unificat tots els complements salarials? (Sí/No) 2.- S'han definit els criteris que es tindran en compte per aplicar els complements salarials? (Sí/No)

<b>RETRIBUCIONS</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Mollerussa	
<b>ACCIÓ 13. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que la RLT no consolida biaixos de gènere i garantir la igualtat salarial dins de l'Ajuntament de Mollerussa.
Descripció actuacions:	<p>1.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.</p> <p>3.- Tenir en compte els resultats d'aquesta valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere en la RLT.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 2r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de formació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (Sí/No)</p> <p>2.- Bretxa salarial de gènere per agrupacions de lloc de treball del mateix valor:</p>

<b>RETRIBUCIONS</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	
<b>ACCIÓ 14. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Mollerussa per analitzar l'impacte que estan tenint les mesures que s'estan implementant per garantir la igualtat salarial i trencar amb la segregació horitzontal.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear una eina d'autodiagnosi de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent en relació al registre retributiu, que ajudi a supervisar la bretxa salarial de gènere.</p> <p>2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la</p>

	<p>bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.</p> <p>3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.</p>
Cronograma implementació:	2025 a 2028 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de formació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- Bretxa salarial per total anual i per hora treballada (mitjana i mediana): _____% _____% [indicador anual]</p> <p>3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual]</p>

## 6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegni la corresponsabilitat.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
<b>ACCIÓ 15. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret el personal que treballa a l'Ajuntament de Mollerussa i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents.</p> <p>Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.</p>

Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents.</p> <p>2.- Facilitar i explicar aquest document a les persones que són representants legals dels treballadors i treballadores.</p> <p>3.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment.</p> <p>4.- Facilitar aquest document a les noves contractacions.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar]</p> <p>3.- S'ha comunicat i explicat aquest document a les persones que són representants dels treballadors i treballadores? (Sí/NO)</p> <p>4.- Es facilita aquest document a les noves contractacions? (Sí/NO)</p> <p>5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació?_____ [indicador 2028]</p>

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

**Objectiu específic 2:** Regular les mesures de conciliació per assegurar un mateix tractament en tots els departaments i/o serveis.

**ACCIÓ 16. Aprovar i publicar un document resum de les polítiques de conciliació i corresponsabilitat, que formarà part del llibre blanc de l'Ajuntament de Mollerussa.**

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i corresponsabilitat.</p> <p>Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Aprovar i publicar un document de conciliació i corresponsabilitat, que reguli la flexibilitat (a prèvia petició del</p>



	treballador o treballadora es valorarà l'adaptació de la jornada, sense reduir-la, quan es tinguin necessitats de conciliació per persones a càrrec) i reculli els comportaments que afavoreixin la conciliació, per exemple: enviar correus dins de l'horari laboral (es poden programar); no utilitzar whatsapp fora de l'horari laboral; convocar reunions en horaris que facilitin la conciliació i la presència de persones amb reducció horària, incloure en la convocatòria l'horari de finalització; no viatjar si és possible realitzar la feina a través de vídeo conferències.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el pla de conciliació i corresponsabilitat? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el pla? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat] 3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el pla? [indicador 2028] 4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a l'aprovació del pla? [indicador 2028] 5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? _____ [indicador 2028]

## 7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

---

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

**ACCIONS A REALITZAR:**

<b>ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Actualitzar el protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
<b>ACCIÓ 17. Revisar i aprovar una nova versió del protocol.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que el protocol de l'Ajuntament compleixi amb totes les novetats legislatives.
Descripció actuacions:	<p>1.- Revisar el Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral.</p> <p>2.- Acordar amb la representació legal dels treballadors i treballadores aquesta nova versió del protocol.</p> <p>3.- Informar a la plantilla de l'actualització del protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha revisat el Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral.? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha publicat el nou protocol negociat? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació d'aquesta nova versió del Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral? (Sí/NO)</p>

<b>ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Actualitzar el protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
<b>ACCIÓ 18. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.</b>	
Objectiu que persegueix	Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions

l'acció:	d'assetjament sexual i per raó de sexe. Realitzar el 25 de novembre una campanya contra la violència masclista que persegueixi l'objectiu donar a conèixer els instruments existents dins de l'Ajuntament de Mollerussa per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar cada any una acció per informar/formar sobre el protocol i les persones de referència. 2.- Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.
Cronograma implementació:	2025 / 2026 / 2027 / 2028 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció de formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya d'informació / formació? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual] 2.- La plantilla coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2028] 3.- La plantilla coneix qui són les persones de referència? (Sí/NO) [indicador 2028] 4.- La plantilla coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2028]

### ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

**Objectiu específic 1:** Actualitzar el protocol per donar compliment a totes les novetats legislatives i generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

#### ACCIÓ 19. Formar a les persones de referència del protocol.

Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar un bon funcionament del protocol i una bona prevenció de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Que les persones de referència estiguin ben formades per a realitzar les funcions que el protocol estableix.
Descripció actuacions:	1.- Formar a les persones de referència del protocol.

Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Les persones de referència han realitzat la formació? (Sí/NO) [especificar títol del curs, data de la seva realització i hores de formació]

## 8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries i respectuoses amb la diversitat.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
<b>ACCIÓ 20. Inclusió de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que la política de prevenció de riscos laborals i els serveis que s'ofereixen incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones. Complir amb el principi d'adaptació del treball a la persona que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere: cal adaptar el treball a la persona amb mesures relatives als dissenys dels llocs de treball, la selecció d'equips, els mètodes de treball i l'organització dels mateixos.
Descripció actuacions:	1.- Incloure de la perspectiva de gènere el pla de prevenció de riscos laborals: en els objectius, criteris d'intervenció i en els serveis que s'ofereixen.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament	Comitè de salut / Igualtat

responsable:	
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla de salut? (Sí/NO)</p> <p>2.- La plantilla considera que els serveis que s'ofereixen s'ajusten a les diferències sexuals i de gènere? (Sí/NO) [indicador 2028]</p>

<b>SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
<b>ACCIÓ 21. Realitzar estudi dels riscos psicosocials com a mesura preventiva davant situacions de violència masclista.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	<p>Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins de l'Ajuntament de Mollerussa des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els grans grups de factors de risc psicosocial:</p> <p>1) Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme); des del punt de vista qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals i les exigències cognitives.</p> <p>2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball.</p> <p>3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessants: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat.</p> <p>4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just.</p> <p>5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar.</p>

	6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

## 9.- Comunicació amb perspectiva de gènere

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
<b>ACCIÓ 22. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.</b>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament de Mollerussa amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Editar un llibre d'estil de l'Ajuntament de Mollerussa que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista i realitzar una comunicació amb perspectiva de gènere. 2.- Fer difusió del llibre d'estil. 3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.
Cronograma	2027 – 2n. Trimestre

implementació:	
Departament responsable:	Comunicació / Igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat</p> <p>3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)</p>

# Pla d'acció. Calendari de les accions

Accions	2024	2025				2026				2027				2028		
	4.T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>																
Acció 1. Fer públic IV Pla intern d'igualtat	X															
Acció 2. Agent d'igualtat		X														
Acció 3. Dades desagregades per sexe			X													
Acció 4. Guia clàusules socials d'igualtat de gènere en la contractació pública											X					
<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>																
Acció 5. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT			X													
<b>CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>																
Acció 6. Protocol de selecció i contractació							X									
Acció 7. Protocol per a l'orientació professional										X						
Acció 8. Qüestionari fi de contracte							X									
<b>FORMACIÓ</b>																
Acció 9. Pla de formació		X				X				X				X		
Acció 10. Oferta formació en igualtat de gènere interseccional		X				X				X				X		
Acció 11. Fitxa de seguiment	X															
<b>RETRIBUCIONS</b>																
Acció 12. Definició objectiva dels complements salarials						X										
Acció 13. Valoració objectiva dels llocs de treball			X													
Acció 14. Anàlisi bretxa salarial de gènere			X			X				X				X		
<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR I LABORAL</b>																
Acció 15. Informar sobre drets de conciliació										X						
Acció 16. Pla conciliació i corresponsabilitat														X		



<b>PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>													
Acció 17. Revisar i aprovar nova versió del protocol			X										
Acció 18. Formació sobre protocol				X				X				X	
Acció 19. Formar a les persones de referència del protocol		X											
<b>SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>													
Acció 20. Inclusió perspectiva de gènere en el pla de prevenció de riscos laborals												X	
Acció 21. Estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere													X
<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>													
Acció 33. Llibre d'estil										X			
TOTAL	2		10			7				7			6

# Seguiment i avaluació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa

---

L'article 46 de la LOIEMH estableix que els Plans d'Igualtat establiran objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los; així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La fase de seguiment i avaluació que es contempla en IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seva implementació.

El seguiment es realitzarà de forma programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució de les mesures contemplades, el que possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionat al Pla la flexibilitat necessària pel seu èxit.

Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formarà part integral de l'avaluació.

El seguiment i avaluació IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa, creada per avaluar el compliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

## Comissió de Seguiment i Avaluació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa

---

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins de l'Ajuntament de Mollerussa, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de la part social de la Comissió de negociació.

En representació de l'ens per:

- Marc Solsona Aixalà, regidor de Règim intern i Alcalde
- Anna Maria Carné Baiget, regidora de salut
- Rosa Maria Balagué Grañó, regidora d'igualtat

- Ramón Xinxó Brufau, coordinador de seguretat i salut laboral
- Xènia Muray Durán, tècnica d'igualtat
- Josep Miquel Varea Polo, coordinador de recursos humans

En representació de la plantilla per:

- Margarita Valls Cases, CSIF
- Ramona Parramón Preixens, CCOO
- Laura Tarradellas Vives, CCOO
- Jaume Sobrevals Valls, SIP/FEPOL
- Erika Bañuelos Marcos, UGT
- Erika Tahull Garcia, CCOO

### Substitució

Les persones que integren la Comissió de seguiment i avaluació del IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa seran substituïdes per un altra designada per la part empresarial o social segons correspongui.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment i avaluació del IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa i que representin a la part empresarial seran reemplaçades per aquesta, i si representen a 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 motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. El document s'inclourà com annex a l'acta constitutiva de la Comissió de Seguiment i Avaluació.

### Règim de funcionament

La comissió es reunirà cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del IV Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment sense que sigui necessari cap període d'antelació. Els motius per la convocatòria de reunions extraordinàries són:

- Coneixement per part d'algun/a dels/les membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'Ajuntament d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposin una diferència substancial respecte al número d'homes i de dones a la plantilla, possibilitats d'ascens o qualsevol promoció o qualsevol altre àmbit recollit en les accions del Pla d'igualtat i que pugui donar lloc a la necessitat de reelaborar la diagnosi i/o accions del Pla.

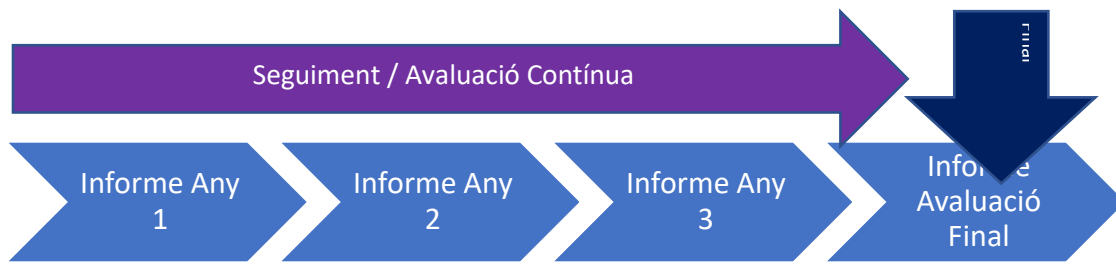
En cada reunió s'aixecarà acta amb el resum de les matèries tractades, firmada per totes les persones que integren la Comissió i en la que es farà constar el resum de temes tractats, acords i desacords.

Totes les persones que formen part de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació que s'utilitzi en aquesta comissió.

## Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió de seguiment i avaluació del IV Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:		
Persona/departament responsable:		
Data realització:		
Data seguiment:		
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):		
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:		
<input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar): .....		
<b>Indicadors de seguiment</b> (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):		
<b>Indicadors de procés:</b>		
1.- Adequació dels recursos assignats: Sí/NO		
2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació:		
3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):		
<b>Indicadors d'impacte:</b>		
1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:		
Valoració:		
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):		
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:		



## Avaluació final del pla d'igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla intern d'Igualtat. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzats han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

### Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

### Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'Ajuntament.

### Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura organitzacional: actituds de la direcció i de la plantilla i en les pràctiques de recursos humans.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

# MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió de Seguiment i Avaluació quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent esquema:

## 1.- Dades generals organització:

- Dades de l'Ajuntament:
- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la comissió d'avaluació:

## 2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell re realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'ajuntament amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

## 3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas

#### 4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'Ajuntament?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'Ajuntament en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'Ajuntament en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip de direcció política?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip de direcció tècnica?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'Ajuntament i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Senyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura organitzativa.

#### 5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del IV pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mollerussa.

# Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies

---

Aquest Pla d'Igualtat s'entén com un "document viu", el que vol dir que el seguiment i l'avaluació són elements fonamentals, tant per garantir el seu compliment com per flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat de poder-se adaptar a les necessitats i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva implementació i també en les successives revisions que es realitzin.

Aquest Pla d'Igualtat es mantindrà vigent durant els 4 anys plantejats, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o es detecti la necessitat d'algun tipus de reajustament.

Sens perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de forma específica en el propi Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar, en tot cas, si es produeixen les circumstàncies previstes en l'article 9.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació (les mesures del pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant la seva vigència amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels afectes que es vagi apreciant en relació amb la consecució d'objectius).
- b) Quan es posi de manifest que no compleix els requisits legals i reglamentaris o com a conseqüència de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, 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 hagin servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas que sigui necessari modificar el Pla d'igualtat les modificacions seran decidides per acord per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, que realitzarà les tasques que resultin necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

Les discrepàncies produïdes en el sí de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, sempre i quan respecti a la resolució de les mateixes no s'aconsegueixi al menys una majoria simple, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals o acord que el substitueixi.



# Glossari

---

**Acció positiva:** mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

**Assetjament sexual:** és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

**Assetjament per raó de sexe:** situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

**Bretxa salarial de gènere:** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

**Corresponsabilitat:** responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

**Discriminació:** és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

**Discriminació directa:** situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

**Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

**Discriminació salarial:** situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

**Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

**Gènere:** Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

**Identitat de gènere:** Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

**Igualtat de gènere:** principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

**Transversalitat de gènere:** és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

**Perspectiva de gènere:** presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

**Pla d'igualtat:** estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

**Segregació horitzontal:** concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

**Segregació vertical:** concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

**Sexe:** Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

**Sexisme en el llenguatge:** quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

**Sostre de vidre:** fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

**Subocupació:** Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

**Terra enganxós:** Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

**Ús sexista del llenguatge:** Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

**Ús androcèntric del llenguatge:** Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

**Violència de gènere:** és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

**Violència masclista:** és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).

## Marc legislatiu

---

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

### Normativa internacional

---

#### **Declaració Universal de Drets Humans**

L'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948, va declarar que *"tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets"* i en l'article 2 va declarar que *"tota persona té tots els drets i llibertats consagrades en aquesta Declaració, sense distinció de cap tipus, com raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició"*.

#### **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**

La Convenció va ser aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el seu article 4.1. assenyala que: *"L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte"*.

#### **Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores**

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Abans de la Conferència de Beijing les Nacions Unides havien organitzat tres conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980 i Nairobi el 1985.

#### **Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible**

El Pacte Mundial de les Nacions Unides persegueix 2 objectius principals: (1) incorporar els 10 Principis en les activitats empresarials de tot el món. (2) Canalitzar accions per assolir els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els 10 Principis del Pacte Mundial són els valors essencials des del naixement de la iniciativa l'any 2000. Es basen en diverses declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, normes laborals, mediambientals i anticorrupció i gaudeixen de consens universal. El principi 6 estableix que *“les empreses hauran de recolzar l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació”*.

Els ODS proporcionen a les organitzacions un marc universal i coherent per guiar les seves contribucions al desenvolupament sostenible i crear valor compartit. L'Objectiu 5 *“Aconseguir la igualtat entre gèneres i apoderar a totes les dones i les nenes”* demana la implicació de les organitzacions per aconseguir aquest objectiu.

## Normativa europea:

---

### **Conveni per la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)**

Conveni firmat pels membres del Consell d'Europa. Estableix en el seu article 14 la prohibició de discriminació per raó de raça, sexe, color, llengua, religió, opcions polítiques o altres, origen nacional o social pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.

### **Carta Social Europea (1961)**

El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

### **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Tractat d'Amsterdam (1997)**

L'article 8 (antic article 3, apartat 2, TCE) diu que en totes les seves accions, la Unió cerca d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat. I en l'article 10 quan regula la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, estableix que la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

L'Art. 141.4 d'aquest tractat estableix que *“Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”*.

La legislació europea en matèria d'igualtat de gènere ha obligat molts estats membres a aprovar lleis contra la discriminació laboral, l'assetjament sexual o la violència masclista.

### **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)**

La Carta de Drets Fonamentals de la UE proclamada pels Presidents del Consell, del Parlament i de la Comissió al principi del Consell Europeu de Niça el 7-12-2000 (DO C 364 de 18.12.2000, p.1) estableix el principi de la igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones.

En el capítol III, l'article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

### **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) (2010)**

El tractat en el seu articulat estableix que la Unió perseguirà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat (article 8); recolzarà l'actuació dels Estats membres per aconseguir la igualtat entre homes i dones en relació a les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte en el treball (article 153.1.i); i prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions (l'article 157).

### **Carta Europea de la Dona (2010)**

La Comissió Europea va aprovar aquesta carta per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i en el món. Les desigualtats de gènere afecten directament a la cohesió econòmica i social, així com al creixement sostenible, la competitivitat i el desenvolupament demogràfic.

La Comissió ressalta la necessitat de contemplar la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques i la Carta proposa cinc àmbits d'actuació concrets: la independència econòmica, la igualtat salarial, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones i l'acció exterior de la UE.

## **Normativa estatal**

---

**Constitució Espanyola de 1978:** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió (com valor superior; com clàusula d'objectius del poder o igualtat material; com principi d'igualtat o igualtat formal).

**La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública.

Per acabar, l'article 43 sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

**La disposició addicional setena del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,** obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

**El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació** no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

**Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.**

**Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

## Normativa catalana

---

**L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006** disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones *“que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”*.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans.

I en darrer lloc, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a *“adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes”*.

**La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'igualtat per part del sector públic en l'article 15, on s'estableix els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

**La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

**La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre** estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En el seu article indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, essent un d'ells, la violència en l'àmbit laboral.

**La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre** estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

**La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'Igualtat per part de les Administracions locals de Catalunya en el seu article 6 i article 15, com hem vist en l'apartat anterior del Pla.

**La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI.

**El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**. No només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

**Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP)**: Obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

A Mollerussa, 21 de novembre de 2024