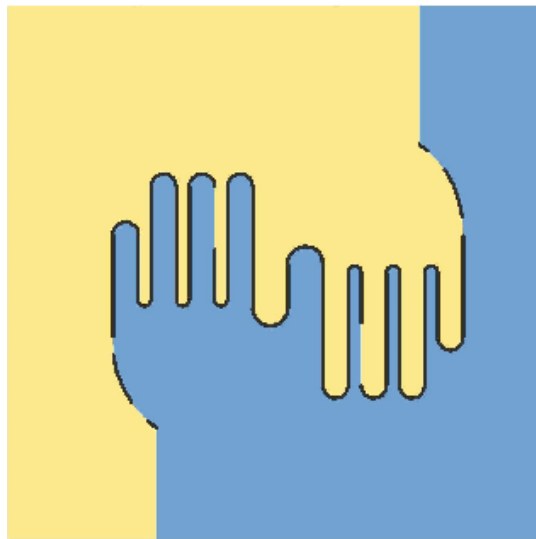




Ajuntament
de Mollerussa



III Pla intern d'igualtat d'oportunitats



Ajuntament de Mollerussa
2020-2023

Índex

1. Introducció	2
2. Avaluació del II Pla intern d'igualtat 2016-2019.....	4
2.1. Diagnosi de gènere del 2n Pla intern.....	5-16
2.1.1. Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització	
2.1.2. Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat	
2.1.3. Òrgans de govern i representació	
2.1.4. Característiques de la plantilla i condicions laborals amb perspectiva de gènere	
2.1.5. Selecció de personal, formació i promoció interna en igualtat de condicions	
2.1.6. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
2.1.7. Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació	
2.1.8. Condiions físiques de l'entorn de treball	
2.1.9. Comunicació inclusiva, imatge i ús del llenguatge no sexista	
2.2. Resum dels resultats per cada àmbit d'actuació.....	16-17
2.3. Anàlisi dels indicadors de seguiment i avaluació de les accions del 2n Pla.....	18-23
2.3.1. Perspectiva de gènere en la cultura i gestió de l'organització	
2.3.2. Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions	
2.3.3. Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals	
2.3.4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
2.3.5. Salut, PRL, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries	
2.3.6. Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals	
2.4. Punts forts i àrees de millora segons avaluació II Pla intern 2016-2019.....	23-24
3. III Pla intern d'igualtat 2020-2023	4
3.1. El pla d'acció	
3.1.1. Línies d'actuació.....	26
3.1.2. Objectius generals i específics.....	28
3.1.3. Accions a emprendre.....	29
3.1.4. Calendari.....	53
3.1.5. Sistema de seguiment i avaluació.....	54
3.1.6. Pressupost.....	54
4. Model organitzatiu del Pla intern.....	55
5. Annexos	
5.1. Glossari.....	57
5.2. Marc normatiu.....	60
5.3. Materials consultats.....	66

1. Introducció

A l'any 2016 es va definir el II Pla intern d'igualtat d'oportunitats, adreçat al personal de l'administració local amb una vigència de tres anys i aprovat pel Ple Ordinari de l'Ajuntament de Mollerussa, en la sessió de l'1 de juny del 2017.

El Pla recollia els objectius i mesures necessàries a desenvolupar en diferents àmbits de la gestió organitzativa com, per exemple, l'accés al treball, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge inclusiu..., per tal d'assolir una millora organitzativa, incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i processos de les diferents àrees municipals i establir el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en les polítiques públiques.

Amb el II Pla intern, l'Ajuntament de Mollerussa també va donar resposta a la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i a la disposició addicional 7a del RDLEG 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), en què s'hi esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat, amb l'objectiu de garantir la paritat de condicions a l'organització.

El II Pla intern es va estructurar en 6 línies estratègiques, que s'articulaven mitjançant objectius i mesures:

- A:** Perspectiva de gènere en processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats.
- B:** Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.
- C:** Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.
- D:** Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- E:** Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries.
- F:** Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals.

Per als pròxims quatre anys, volem que el Pla intern hi incorpori un dels 17 objectius de l'agenda 2030. En concret, l'ODS 5 en recull com objectius:

- ✓ Eradicar la violència masclista en totes les seves formes.
- ✓ Fomentar la coeducació a tots els nivells educatius.
- ✓ Reduir la bretxa salarial entre homes i dones i abordar-ne totes les seves múltiples causes.
- ✓ Trencar la segregació horitzontal i vertical de les dones en el treball.
- ✓ Fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones dels treballs domèstics i de cura.
- ✓ Suprimir les estructures culturals sexistes a través de la implicació de tots els agents socials i els mitjans de comunicació.
- ✓ Eliminar el tràfic i qualsevol tipus d'explotació de les dones així com garantir una protecció i assistència integral a les víctimes.
- ✓ Promoure el reconeixement social i la valoració econòmica del treball domèstic i de cura de persones, no remunerat. Garantir l'accés assequible als serveis de llars d'infants, escoles bressol i d'atenció a les persones dependents; especialment per als col·lectius més vulnerables.
- ✓ Fomentar la presència de les dones a tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública, per així trencar l'anomenat 'sostre de vidre'.

Per tant, podem dir que el III Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa s'emmarca en l'Eix 3 de l'Agenda 2030: "*Una societat enfortida democràticament, lliure i justa*", pel que fa a la igualtat de les dones i els homes, i té com a objectius:

- ✓ Assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ Fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- ✓ Garantir l'equitat de gènere en l'àmbit de la salut.
- ✓ Eradicar totes les formes de violència masclista que malmeten la vida de les dones.

Ahora, tenint present, el present el Real Decret-Llei 6/2019 de mesures urgents per garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits.

Una vegada elaborat el document de seguiment i avaluació de la implementació del II Pla intern d'igualtat a l'**Ajuntament de Mollerussa i de les accions municipals**¹, i segons el marc jurídic vigent, Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que en l'article 6 del capítol II. Competències i organització administrativa, assigna les funcions dels ens local de Catalunya i, ahora, es preveu que les administracions locals han d'adaptar els seu plans a la normativa vigent, o bé elaborar el primer pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal municipal.

S'ha procedit a una avaluació que posa de relleu la necessitat de elaborar el 3r Pla intern amb el mateix objectiu general que el 2n, que és la **promoció de la igualtat de gènere a l'organització**. Però ahora aquest ha de poder donar resposta a una sèrie de necessitats identificades extretes de les diagnosi realitzades:

- El lideratge efectiu del pla a través de la implicació formal, decidida i convençuda de l'equip polític i directiu de l'Ajuntament.
- La revisió del model organitzatiu vinculat a la incorporació dels valors i principis d'uns ens local socialment responsable.
- L'assoliment d'un consens amb el conjunt de l'organització en relació amb el pla per tal garantir-ne la posada en pràctica exitosa. En aquest sentit, es pot i s'ha de comptar amb els coneixements i l'experiència dels agents implicats en el desplegament.
- La importància de visibilitat tant interna com externa del pla i accions dutes a terme.
- La necessitat de concretar més l'impacte esperat, l'objectiu estratègic i els indicadors del tercer Pla per tal d'orientar-lo efectivament a la consecució de resultats.
- L'ampliació del marc temporal preveient que, en l'àmbit de la igualtat de gènere i d'oportunitats, els canvis són lents i els impactes a llarg termini.

El document que es presenta és fruit del consens i l'aposta decidida, tant per part de l'organització municipal com de la representació sindical, a fi de desenvolupar un mecanisme de canvi real, transformador i generador de noves maneres de fer, igualitàries i basades en el respecte mutu entre dones i homes, en tots els àmbits de funcionament intern de l'Ajuntament i en un ens local socialment responsable.

¹Veure'n annexos: "Informe de seguiment i avaluació II Pla Intern d'Igualtat 2016-2019."

2. Seguiment i avaluació del II Pla intern d'igualtat d'oportunitats

El seguiment i l'avaluació del grau d'implementació del 2n Pla intern s'ha planificat en dues fases:

2.1. Diagnosi de gènere del 2n Pla intern

En aquesta fase, l'objectiu és **conèixer la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mollerussa**; és a dir, identificar si hi ha aspectes de l'organització que mostren desequilibris, desigualtats i que, per tant, poden comportar discriminacions directes o indirectes per raó de gènere entre dones i homes. Per tal de conèixer la situació actual, cal contrastar els resultats obtinguts amb la diagnosi de l'any 2016, amb les obtingudes durant el període 2017-2019.

OBJECTIUS GENERALS

1. Conèixer la situació actual de l'Ajuntament de Mollerussa com a institució pública, pel que fa a la igualtat d'oportunitats i a la integració de l'enfocament de gènere en els seus processos.
2. Conèixer el grau d'efectivitat del principi d'igualtat d'oportunitats en les relacions laborals.
3. Determinar els punts forts i punts febles de la institució i establir les prioritats d'intervenció per a la redacció del III Pla intern d'igualtat d'oportunitats.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Recollir i analitzar informació sobre l'estat de l'Ajuntament de Mollerussa en relació a la igualtat d'oportunitats, a través de dades quantitatives i qualitatives de la mateixa organització, en relació a les actuacions i a les relacions laborals.
2. Conèixer les opinions de la plantilla, referent al grau de desenvolupament del principi d'igualtat d'oportunitats de la institució, així com possibles necessitats i oportunitats de millora.
3. Determinar les prioritats d'intervenció i les accions concretes que puguin orientar la redacció del III Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'organització.

Identificació dels àmbits temàtics de la diagnosi i les línies d'actuació

ÀMBITS DE LA DIAGNOSI		LÍNIES ESTRATÈGIQUES DEL II PLA INTERN	
1	Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.	A
2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
3	Òrgans de govern i representació	Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions	B
4	Característiques de la plantilla i condicions laborals amb perspectiva de gènere	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals	C
5	Selecció de personal, formació i promoció interna en igualtat de condicions		
6	Conciliació de la vida, personal, familiar i laboral	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	D
7	Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació	Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries	E
8	Condicions físiques de l'entorn de treball		
9	Comunicació inclusiva, imatge i l'ús del llenguatge no sexista	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals (internes i externes)	F

ÀMBITS D'ANÀLISI

2.1.1 Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització

ÀMBIT 1	POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'ORGANITZACIÓ	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Conèixer el grau d'integració estratègica del principi d'igualtat d'oportunitats a l'entitat en les polítiques internes: personal, tracte, empreses/associacions...) 2. Valorar el grau de sensibilització del personal tècnic i polític envers la igualtat d'oportunitats.	1.1 Existència d'un Pla intern d'igualtat d'oportunitats a l'entitat.	x		x	
	1.2 Existència de mecanismes i/o persones encarregades del seguiment de les accions dins el Pla d'igualtat d'oportunitats.	x		x	
	1.3 Recursos assignats a la consecució de les accions previstes en el Pla d'igualtat d'oportunitats (personal i pressupost).	x		x	
	1.4 Comunicació feta al personal sobre el compromís de la institució per treballar la igualtat d'oportunitats.	x		x	
	1.5 Grau de sensibilització del personal tècnic envers la necessitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats a l'organització.	x		x	
	1.6 Existència de formació específica sobre gènere per al personal	x		x	

Amb data 15 de desembre de 2016, es va aprovar per Junta de Govern l'elaboració del 2n Pla intern.

Amb data 1 de juny de 2017, es va aprovar per Ple Ordinari el 2n Pla intern d'igualtat d'oportunitats; a posteriori, l'Ajuntament de Mollerussa va presentar el seu Pla d'igualtat al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, amb una vigència de 01/06/2017 fins al 31/12/2019, en data 21 de juliol de 2017.

La Comissió de Seguiment del Pla intern d'igualtat es va crear el juliol de 2017 amb l'aprovació de la seva constitució, així com les normes pròpies de funcionament. La comissió està formada per dues àrees de l'organització: Règim Intern, Igualtat i Seguretat Ciutadana; representació sindical i representació del personal funcionariat i laboral. Un total de 7 persones componen la comissió amb una paritat del 40/60%.

Per l'acompliment de l'indicador 1.6, a data 26 de juny de 2017, es va aprovar per Junta de Govern el Pla de formació específica en matèria d'igualtat de gènere, en el qual s'hi contemplava tres formacions dirigides a les persones treballadores de l'Ajuntament: personal municipal i membres de la corporació:

- El primer any, 2017, es va dur a terme una formació de conceptes bàsics sobre igualtat de gènere i de polítiques d'igualtat al personal d'atenció directa.
- El segon any, 2018, la formació va ser online dirigida al personal de seguretat ciutadana en matèria d'inclusió de la perspectiva de gènere, violència masclista i agressions sexuals i oci nocturn.
- L'any 2019, la formació ha estat adreçada als professionals referents de les àrees municipals amb personal a càrrec; així com, també, al personal del Patronat de Fira de Mollerussa, en matèria d'inclusió de la perspectiva de gènere en la responsabilitat social de l'Ajuntament.

- Del total de les tres formacions, 71 persones treballadores de l'Ajuntament de Mollerussa (31 dones i 40 homes) s'han format en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.

2.1.2 Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat

ÀMBIT 2	POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT I TRAJECTÒRIA DE L'ENTITAT	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Conèixer les contribucions de la institució en les polítiques d'igualtat locals. 2. Valorar la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats en la posada en marxa de serveis i nous projectes.	2.1 Trajectòria de l'entitat en el desenvolupament d'accions i projectes que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de forma directa i/o indirecta.	x		x	
	2.2 Existència d'una regidoria de polítiques d'igualtat i personal adscrit a aquesta, i recursos assignats a les seves activitats.	x		x	
	2.3 Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de projectes i serveis.		x		x
	2.4 Existència de criteris que afavoreixin la igualtat d'oportunitats per seleccionar les empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat.		x		x
	2.5 Existència de dades desagregades per sexes en les bases de dades, serveis i memòries de l'entitat.	x		x	

Amb la formació de l'any 2019, els resultats esperats són que les àrees municipals d'Acció Social i Comunitària, Ciutadania i Infància, Joventut, Borsa d'Habitatge, Cultura i Esports revisin durant el següent any els indicadors 2.3 per la incorporació i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus plans, programes i projectes. Per tant, són indicadors no aplicats durant aquest període del segon Pla, ja que queden pendents d'avaluar en finalitzar la implementació del tercer pla intern d'igualtat.

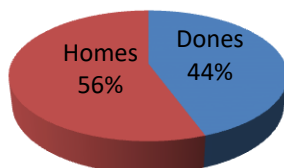
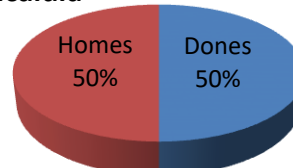
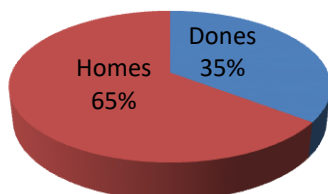
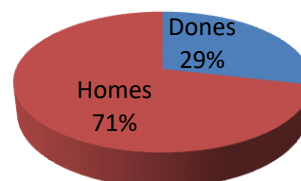
L'Ajuntament de Mollerussa té la potestat de triar les condicions i criteris de valoració dels plecs de clàusules, segons l'article 102 de la Llei 30/2007 de contractes del sector públic. *La Llei 3/2007, l'article 33. Contratos de las Administraciones Públicas* especifica que els òrgans de contractació poden establir preferències en l'adjudicació de contractes per a aquelles empreses que en promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sempre i quan les proposicions de les quals n'igualin les més avantatjoses, des del punt de vista de criteris i objectius.

Per aquest motiu, durant el desplegament del segon Pla s'ha treballat per establir una contractació pública i responsable amb l'elaboració d'un informe d'assessorament, per tal d'iniciar un tercer Pla amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes municipals, indicador 2.4, en què se n'ha detallat:

- L'anàlisi dels criteris d'adjudicació en els plecs de clàusules administratives de l'Ajuntament de Mollerussa.
- Proposta de clàusules per a la igualtat de gènere i d'oportunitats per a la contractació pública socialment responsable.
- Condicions d'aplicació.
- Proposta de compromís.
- Control de compliment de les clàusules de perspectiva de gènere.

**2.1.3. Òrgans de govern i representació**

ÀMBIT 3	ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Estudiar la representació de dones i homes en els òrgans de govern i presa de decisió de l'Ajuntament.	3.1 Dones i homes en les regidories i alcaldia	X		X	
	3.2 Dones i homes que participen en el Ple	X			X
	3.3 Dones i homes que participen en la Junta de Govern	X		X	
	3.4 Dones i homes que participen en les comissions informatives.	X		X	
	3.5 Dones i homes en la representació sindical, per departaments i/o àrees.	X			X

Regidories**Tinents d'alcaldia****Ple****Representació sindical**

Els punts forts i a millorar no han variat, d'acord amb els detectats l'any 2016, atès que existeix paritat en l'actual òrgan de govern entre dones i homes, tot i que la representació de les dones en els plens municipals té una baixada del 6,17% i els homes, en canvi, continuen amb la major representació sindical.

2.1.4 Característiques de la plantilla i condicions laborals amb perspectiva de gènere

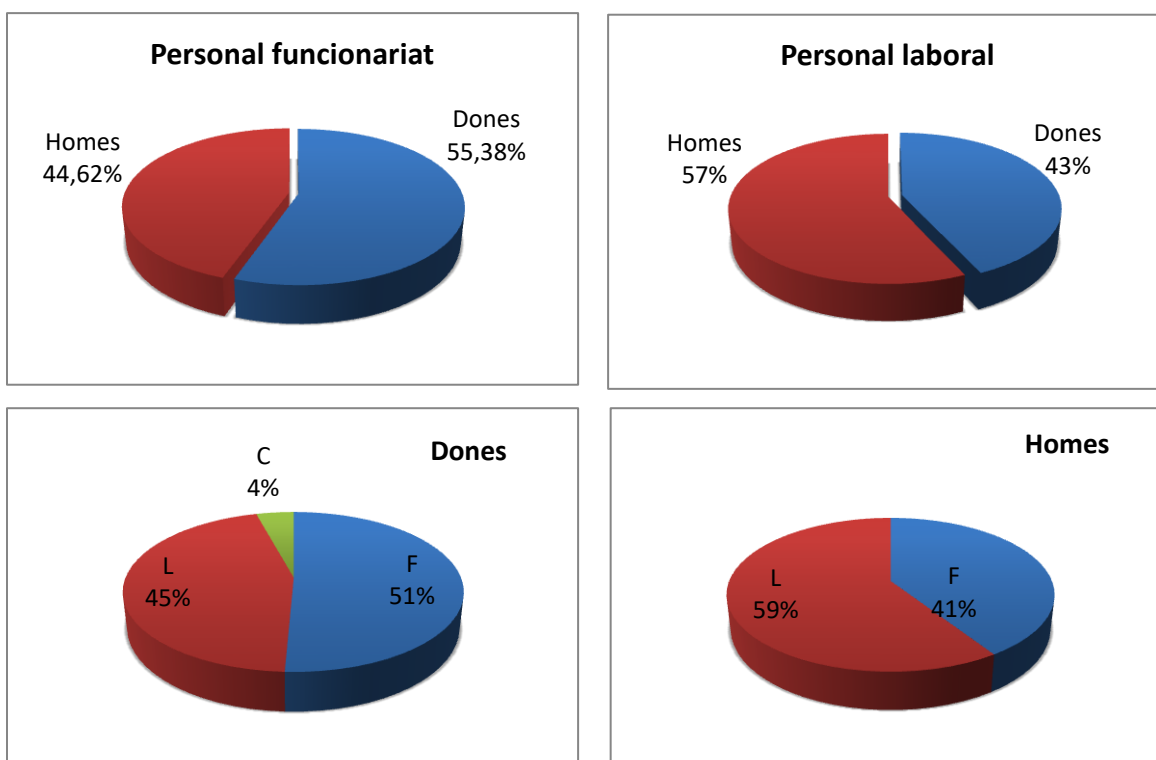
ÀMBIT 4	CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CONDICIONS LABORALS	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Estudiar les característiques estructurals de la plantilla de l'Ajuntament. 2. Estudiar les característiques de la situació contractual i les condicions laborals, tant dels homes com de les dones, i observar si hi ha diferències per sexes. 3. Detectar possibles indicis de segregació horitzontal i vertical.	4.1 Dones i homes en la plantilla de l'Ajuntament	x		x	
	4.2 Edat mitjana dels homes i de les dones de la plantilla	x			
	4.3 Nivell d'estudis		x		x
	4.4 Dones i homes en les diferents categories professionals	x		x	
	4.5 Relació entre nivell d'estudis i categories professionals		x		
	4.6 Retribució anual mitjana (rangs)	x		x	
	4.7 Dones i homes en els diferents nivells retributius		x		x
	4.8 Relació entre nivell d'estudis i nivells retributius		x		
	4.9 Distribució de les dones i els homes en les diferents àrees.	x		x	
	4.10 Dones i homes per tipus de contractació.	x		x	
	4.11 Dones i homes per tipus de dedicació (parcial, completa).	x			
	4.12 Funcions en els llocs de treball tècnic: valoració segons el sexe.		x		



El mes d'octubre de 2019 s'ha adjudicat la contractació de serveis de consultoria per a l'anàlisi i valoració de la corresponent Relació de Llocs de Treball (RLT) de l'Ajuntament de Mollerussa i del organisme autònom; Patronat Fira de Mollerussa. L'objecte del contracte inclou els següents aspectes:

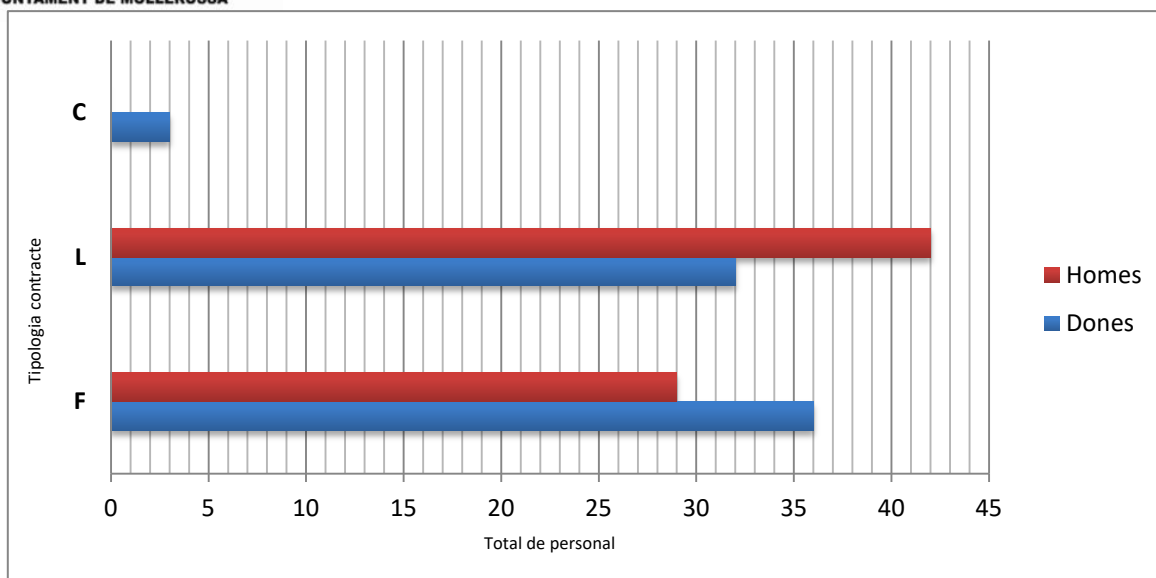
- Disseny del model organitzatiu i del manual d'estructura de l'ajuntament i organisme autònom
- L'anàlisi dels llocs de treball.
- La valoració dels llocs de treball i l'estructura retributiva.
- L'elaboració de la RLT i de la proposta de reglamentació de caràcter general per a assignació del complement de productivitat.
- Posada en marxa del nou model organitzatiu.

Per aquest motiu, s'ha valorat no realitzar l'anàlisi dels indicadors: 2, 3, 5, 7, 8 i 12 però si s'ha fet un recull de les dades de la resta d'indicadors. Per tant, restem a l'espera del document RLT i la posada del nou model organitzatiu per analitzar els possibles canvis en la catalogació de les unitats de treball, relació de treball i estructura retributiva. Per tant, es fa recull de les dades actuals amb la perspectiva de poder fer comparativa un cop sigui vigent el nou sistema d'ordenació municipal.

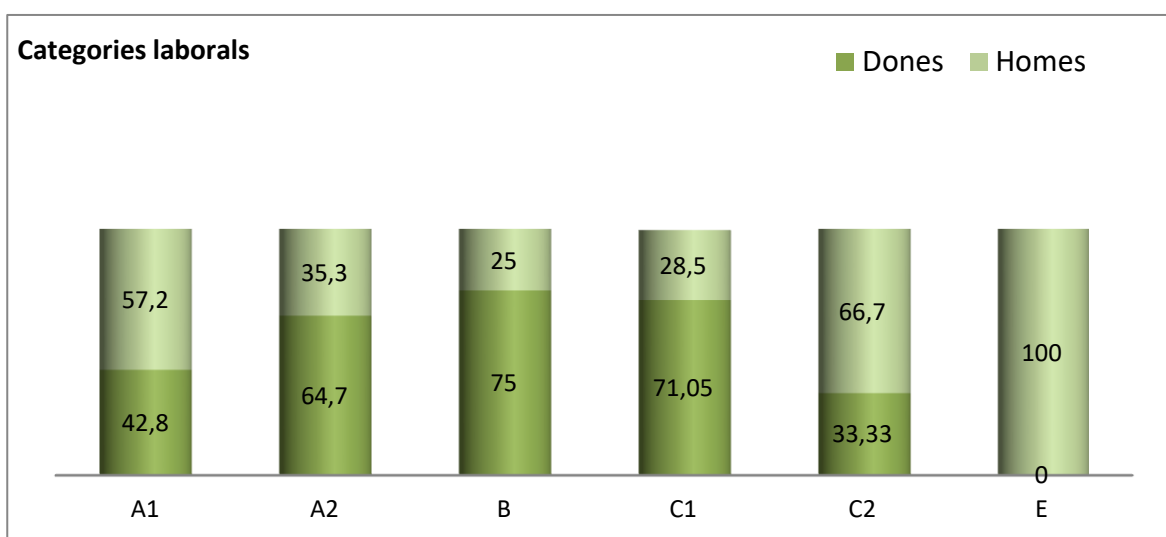


Del total de personal a l'entitat, en les unitats de treball de brigada d'obres i serveis (BOS), Escola Municipal de Música (EMM) i Seguretat ciutadana, la presència dels treballadors és d'un 100%, 83,33% i 73,68% respectivament.

Durant el període 2018-2019 es va incorporar a la plantilla laboral aquell personal municipal en situació de col·laborador.



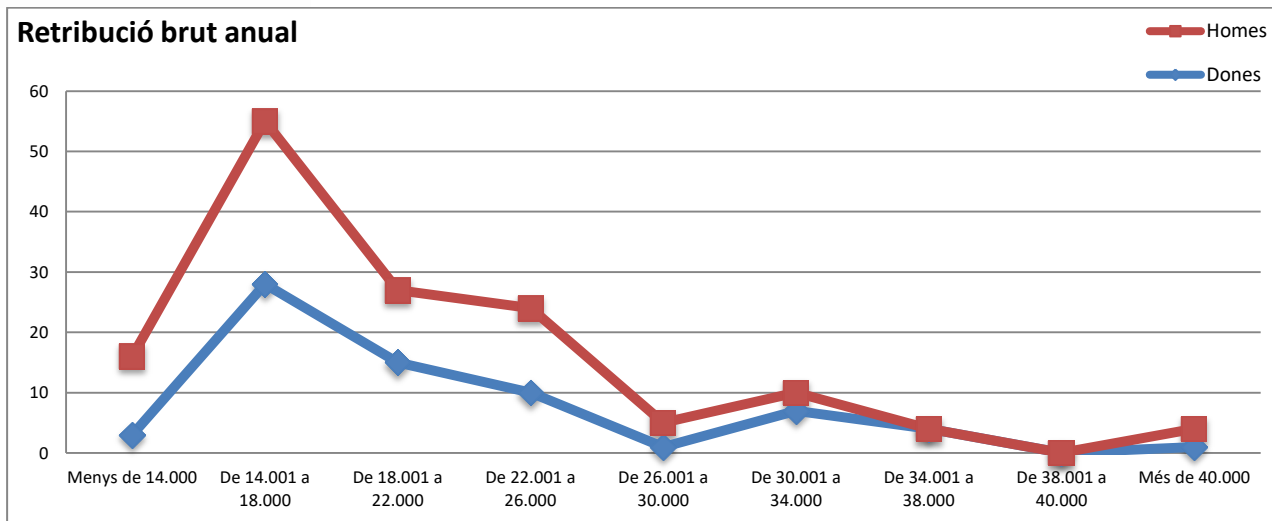
La representació de dones i homes en les diferents categories laborals a l'Ajuntament:



Grup E: Ells llocs de treball els ocupen homes perquè són els perfils laborals responen als estereotips per a la segregació ocupacional: els homes desenvolupen tasques de peons i/o oficials i les dones, feines de neteja.

L'Ajuntament de Mollerussa va acordar aplicar les taules de les retribucions complementàries per igual; és a dir, tant pel personal funcionariat com pel personal laboral i/o col·laborador.

Existència de segregació horitzontal: és una concentració de dones en determinades ocupacions, com veurem més endavant, molt relacionades amb funcions d'administració i serveis d'atenció a la ciutadania, mentre que s'observa una presència masculina hegemònica en les plantilles uniformades.

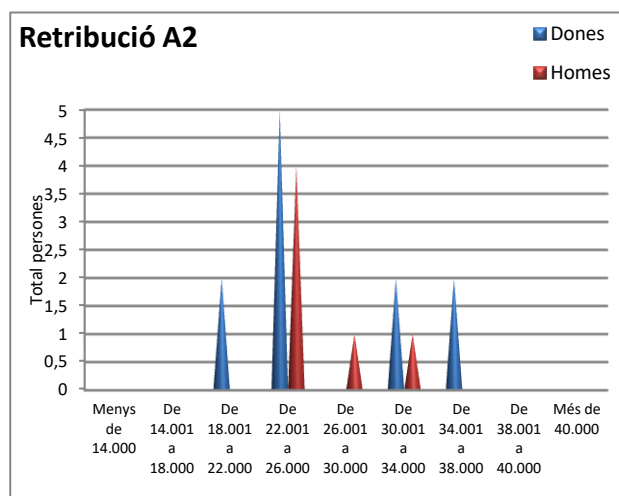
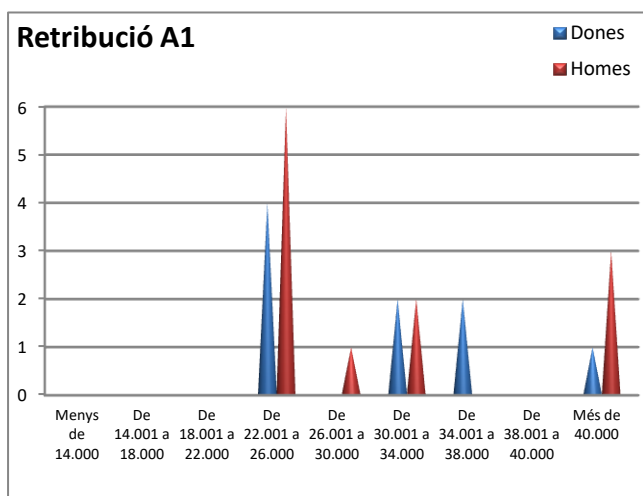


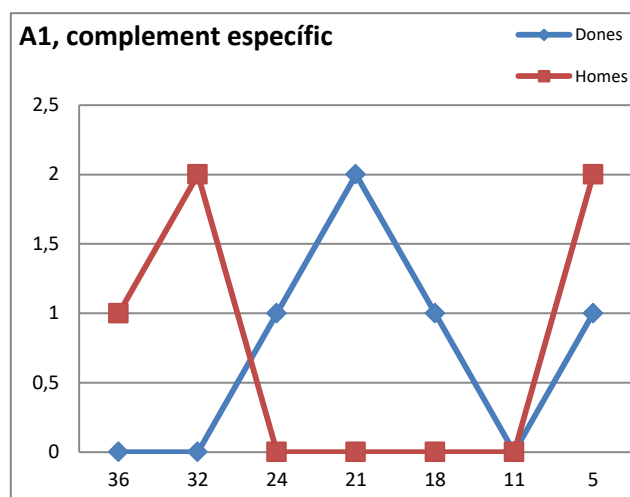
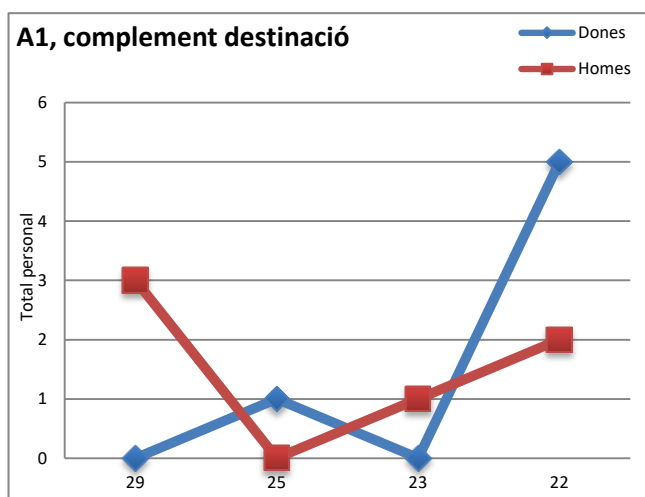
Existència de segregació vertical; és a dir, les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i, per tant, els càrrecs directius són ocupats majoritàriament per homes, ja que les dones representen només el 25% d'aquests llocs de treball.

En aquest sentit, i si se'n tenen en compte els resultats, s'hi pot concloure que l'Ajuntament no fa una discriminació directa condicionant i explícita del sexe de la persona que ha d'ocupar cadascun dels llocs de feina de la seva organització.

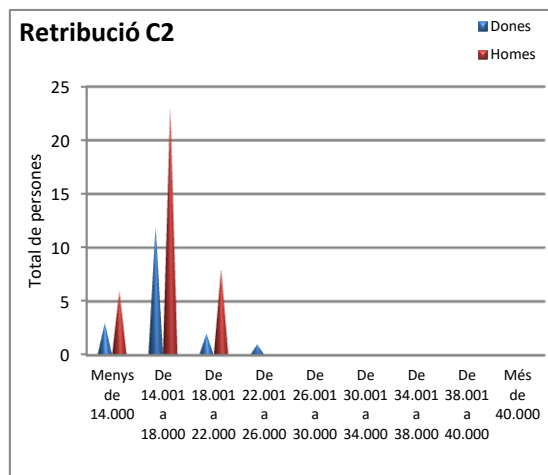
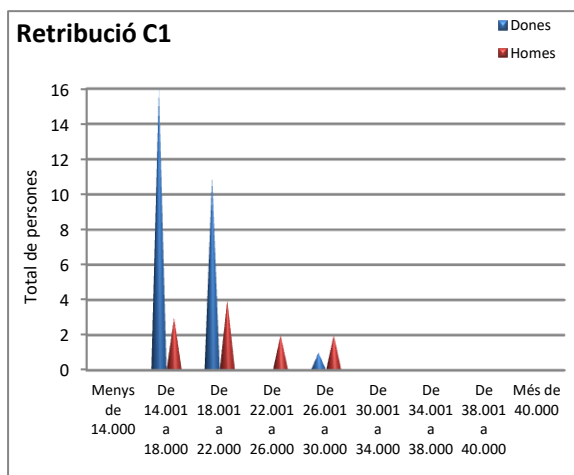
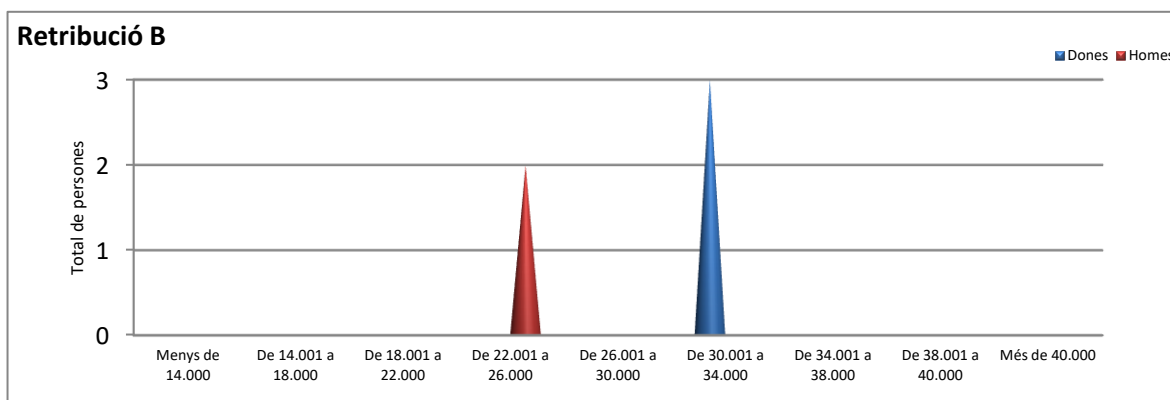
Malgrat tot, la constatació de segregació horitzontal i vertical és una mostra que l'Ajuntament de Mollerussa reflecteix la societat en què es troba i que, tot i el seu funcionament més objectiu com a administració pública, no és aliè a les dinàmiques de gènere del seu context general.

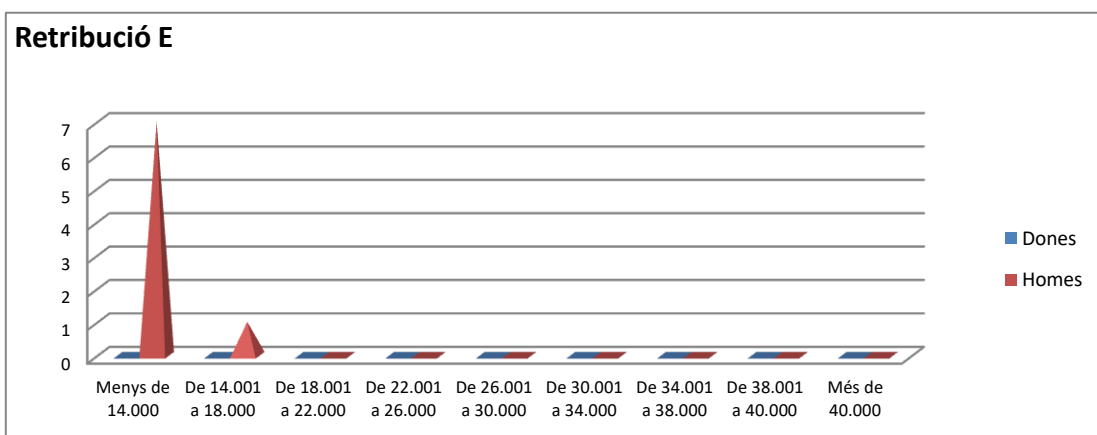
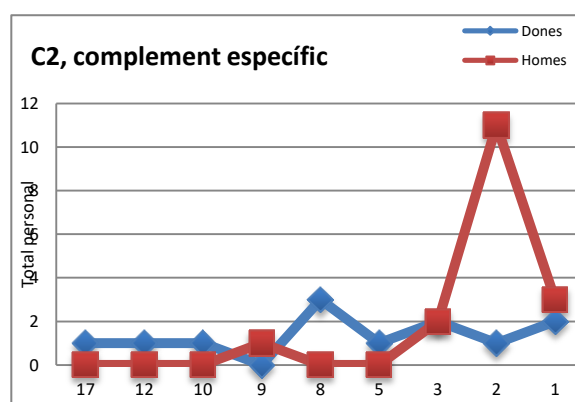
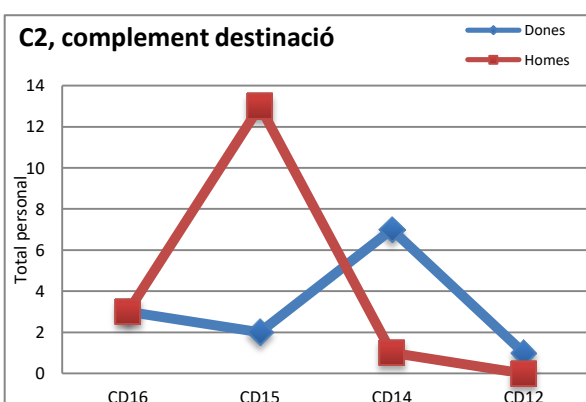
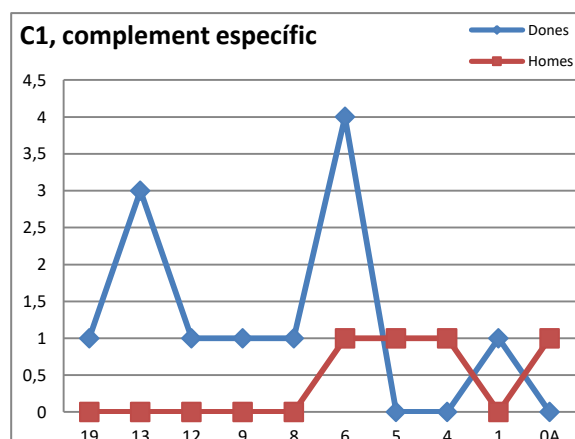
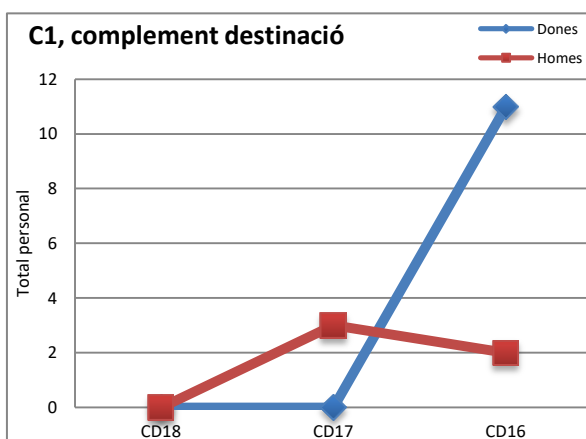
Amb la retribució bruta anual més elevada (sense incloure els complements AP), només un 33,33% són dones.





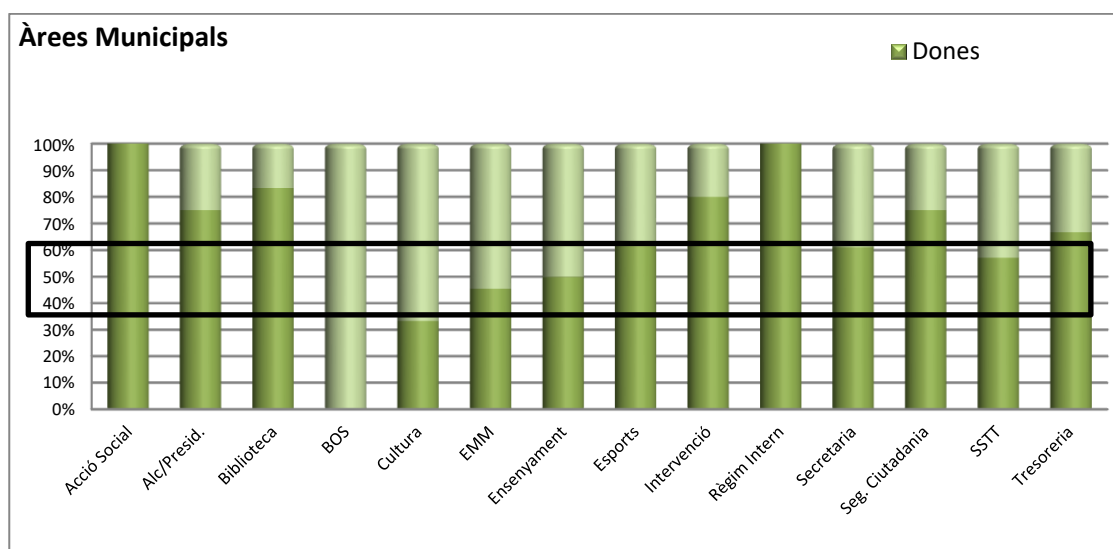
Les dades que presentem a continuació quedaran pendents d'anàlisi i comparativa, un cop estigui aprovat i en vigència la RLT.



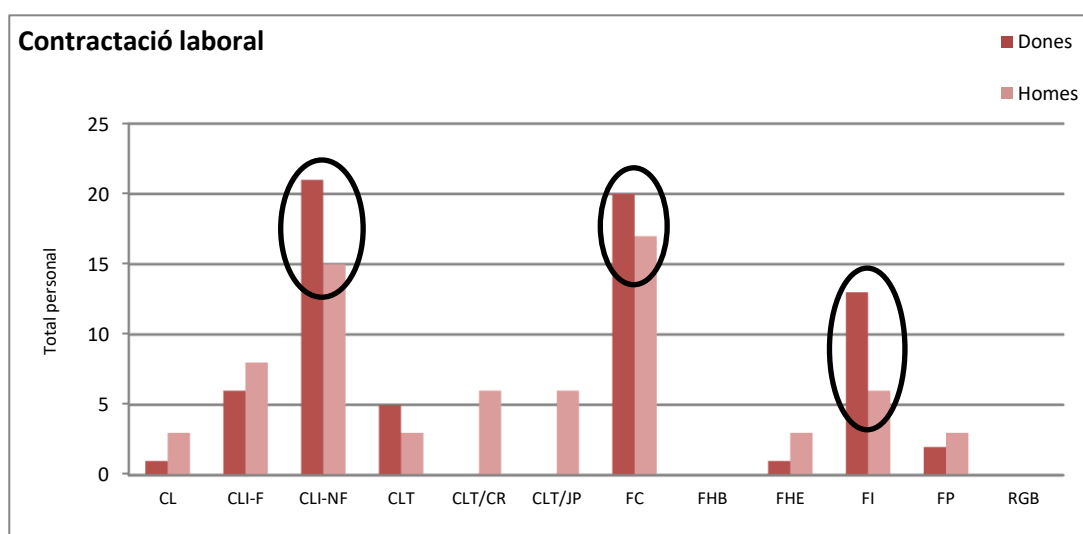


De les **23 unitats detectades en les 11 àrees municipals**, la següent gràfica mostra que existeixen llocs de treball amb segregació ocupacional; la qual cosa vol dir que vacants que han estat cobertes per homes perquè es consideraven professions del gènere masculí, en data d'avui encara es difícil de cobrir per manca de candidatures de dones per aquestes vacants. Unitats de treball com els serveis bibliotecaris, tresoreria, auxiliars de secretaria, alcaldia, serveis socials o administració són encapçalats pels llocs de treball coberts per dones.

Existeix la necessitat de definir un sistema d'ordenació municipal per organitzar les unitats de treball i, per això, en cal actualitzar les nomenclatures mitjançant la relació de llocs de treball. És per aquest motiu que es necessita finalitzar el procés d'incorporació d'un nou sistema de gestió de les dades del personal municipal amb els indicadors 4.2, 4.5, 4.8, 4.11 i 4.12, els quals no s'han assolit durant aquest període i, per tant, aquesta anàlisi dificulta la fiabilitat de les dades.



El nombre de dones i homes en els diferents tipus de relació contractual (funcionariat i laboral), segons l'escala d'adscripció, el 33,33% del total de funcionariat amb habilitació estatal són dones. En canvi, en l'escala d'administració general, tant en personal funcionariat com laboral, les dones representen el 77,77% i en l'administració especial, en canvi, la representació baixa al 34,44%.



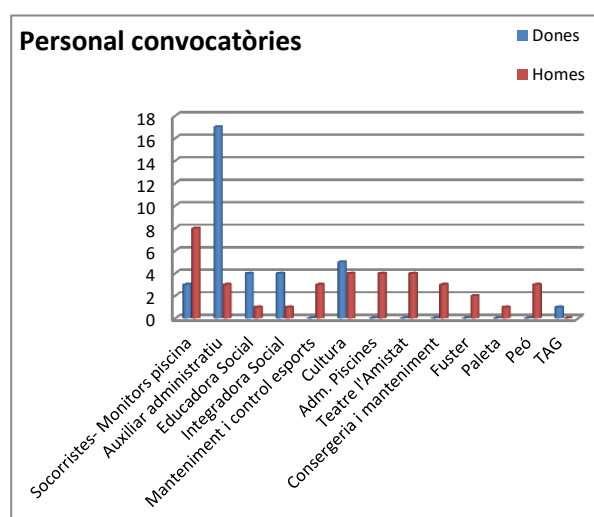
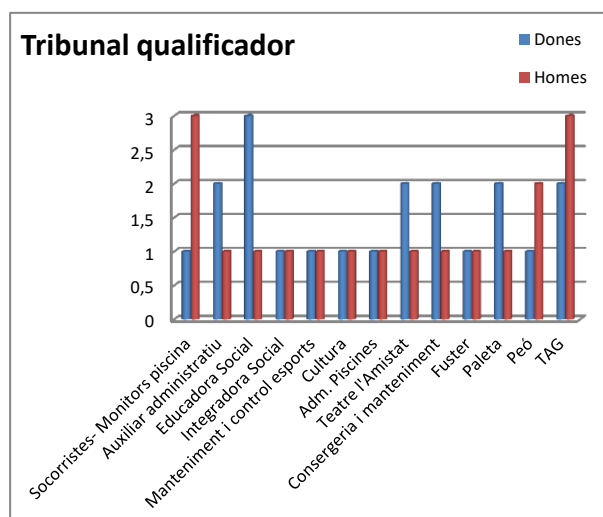
2.1.5 Selecció de personal, formació i promoció interna en igualtat de condicions

ÀMBIT 5	SELECCIÓ DE PERSONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Estudiar la neutralitat dels criteris de selecció de personal i promoció interna. 2. Conèixer l'ús i la demanda de les activitats formatives per sexes.	5.1 Criteris i proves neutres per a la selecció de persona.		x	x	
	5.2 Existència d'un catàleg de llocs de treball i de les vacants a ocupar		x		x
	5.3 Nombre de dones i homes que es presenten a les places i resultats obtinguts.		x		x
	5.4 Participació de les dones i els homes en cursos formatius		x		x
	5.5 Antiguitat per sexes	x		x	
	5.6 Nombre de dones i homes en els tribunals de selecció	x		x	
	5.7 Publicitat de les places	x		x	
	5.8 Existència d'un sistema d'avaluació del rendiment neutre que en garanteixi l'objectivitat.	x		x	
	5.9 Existència d'accions específiques per potenciar la contractació de persones del sexe infrarepresentat en un servei o departament.	x		x	
	5.10 Percepció d'igualtat, quant a les possibilitats d'accés i promoció	x		x	

L'Àrea de Règim Intern i Igualtat es troba en procés de reestructuració a causa de la necessitat d'incorporar l'Ajuntament a la transformació digital de les dinàmiques, els processos i les formes de treball de les organitzacions públiques; és a dir, l'ens treballa per establir un sistema de gestió d'atenció ciutadana però, tanmateix, de gestió de personal municipal. En aquests moments, s'estan realitzant un recull d'aquells indicadors necessaris per incloure'ls en el nou sistema de treball que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes i els processos de selecció no discriminatoris i igualitaris.

Per aquest motiu, es treballa per incorporar en cada àmbit d'anàlisi els indicadors establerts en els fulls de càlcul que recomana la Generalitat de Catalunya, Departament Treball, Afers Socials i Famílies, i posar com objectiu utilitzar l'eina ESAPI per al seguiment i l'avaluació de l'aplicació de les accions del tercer pla intern.

L'any 2018 es va realitzar un recull segregat per sexe de les persones participants en els tribunals de selecció de personal i el nombre total de persones que es presentaven en els processos de selecció de personal. Les dades reafirmen els estereotips de gènere en l'àmbit laboral, ja que se'n pot observar com encara hi ha perfils laborals amb presència masculina i sense representació femenina; com per exemple, ocupacions d'obres i serveis.



Al mateix temps, aquest any l'Ajuntament de Mollerussa treballa per incorporar la perspectiva de gènere i d'oportunitats en el seu dia a dia, i així es mostra amb la incorporació d'una clàusula a les convocatòries i bases dels processos de selecció, ja que en cas d'igualtat de puntuació de les persones candidates se'n podrà valorar l'aplicació de la discriminació directa, com a forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida, sinó directament amb els resultats dels processos de selecció de personal, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

2.1.6 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

ÀMBIT 6	CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Conèixer les oportunitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal que ofereix l'organització. 2. Conèixer l'opinió del personal quant a les possibilitats de conciliació i aportacions noves.	6.1 Condicions per demanar permisos i llicències que superin la normativa		x		x
	6.2 Permisos i llicències: ús per sexe				
	6.3 Condicions de flexibilitat d'horaris	x			
	6.4 Horaris de les activitats que afavoreixin la conciliació.				
	6.5 Percepció de la plantilla sobre les possibilitats de conciliació	x			

Des del febrer de 2019, les sol·licituds de formació i conciliació es tramiten per via e-tram que rep l'Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC); per tant, no disposem de les dades específiques dels indicadors. L'objectiu principal és assolir executar aquestes dades en finalitzar el període 2020-2023.

2.1.7 Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació

ÀMBIT 7	ASSETJAMENT SEXUAL, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Conèixer la percepció del personal, pel que fa a les actituds sexistes i discriminatòries. 2. Conèixer els mecanismes previstos per l'entitat en casos d'assetjament sexual. 3. Detectar possibles situacions d'assetjament o conductes discriminatòries.	7.1 Existència d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual comunicat al personal.	x		x	
	7.2 Existència de queixes i/o denúncies per assetjament.	x		x	
	7.3 Percepció de discriminació i detecció d'actituds sexistes.	x		x	
	7.4 Coneixement, per part del personal, del procés a seguir en casos d'assetjament o discriminació.	x		x	

El Protocol de prevenció i gestió de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Mollerussa es va aprovar en el Ple ordinari, a data 1 de febrer del 2018. Aquest document preveu la confidencialitat de les parts implicades, proposta d'accions preventives i el circuit de suport i assessorament, així com el de denúncia interna i d'investigació. Un cop aprovat pel Ple, es va procedir a notificar-ho al personal laboral, en sessió informativa i a través comunica't, i oferir un espai de consulta per dubtes davant del desplegament del circuit de prevenció i/o actuació en cas d'assetjament.

Un any més tard, un 60% del personal que ha participat en l'enquesta expressa no conèixer les diferents vies per activar un procediment d'actuació d'assetjament laboral. Per tant, s'ha de revisar els indicadors d'aquesta mesura per tal de prioritzar en el primer semestre de la implementació d'aquest pla, actuacions que facilitin el coneixement de l'accés al document i les diferents vies per activar-lo.

2.1.8 Condicions físiques de l'entorn de treball

ÀMBIT 8	CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Valorar la neutralitat de l'assignació d'espais i recursos a les necessitats de dones i homes. 2. Valorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals.	8.1 Equitat en les condicions del lloc de treball i els recursos assignats a dones i homes.		x		x
	8.2 Introducció de la perspectiva de gènere en la formació i criteris de valoració de l'estratègia PRL.		x		x

2.1.9 Comunicació inclusiva, imatge i l'ús del llenguatge no sexista

ÀMBIT 9	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	2016		2019	
		Assolit	No assolit	Assolit	No assolit
Objectius	Indicadors, què se n'analitza?				
1. Valorar el grau en què la imatge institucional integra el principi d'igualtat d'oportunitats, tant pel que fa al llenguatge com a les imatges. 2. Valorar l'ús d'un llenguatge no sexista en els documents interns d'organització. 3. Conèixer l'existència de mecanismes que afavoreixin l'ús d'un llenguatge no sexista dins l'organització.	9.1. IO en la imatge institucional				
	9.2. IO en el llenguatge Comunicacions externes		x		x
	9.3. IO en el llenguatge. Comunicacions i documentacions internes		x		x
	9.4 Existència d'una guia de llenguatge no sexista		x		x

El 73,74% del personal que ha participat en l'enquesta consideren que l'Ajuntament utilitza un llenguatge no sexista en la comunicació.

2.2. Resum dels resultats per cada àmbit d'actuació

1. Total de **3 formacions específiques** en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats; un total d'alumnat de **71 persones treballadores** de l'Ajuntament de Mollerussa (31 dones i 40 homes).
2. Elaboració d'un **informe d'assessorament tècnic** per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els **contractes municipals**, en l'informe s'ha detallat:

- a. L'anàlisi dels criteris d'adjudicació en els plecs de clàusules administratives de l'Ajuntament de Mollerussa.
 - b. Proposta de clàusules per a la igualtat de gènere i d'oportunitats per a la contractació pública socialment responsable.
 - c. Condicions d'aplicació.
 - d. Proposta de compromís.
 - e. Control de compliment de les clàusules de perspectiva de gènere.
3. Adjudicació de la contractació de serveis de consultoria per a **l'anàlisi i valoració de la corresponent Relació de Llocs de Treball (RLT)** de l'Ajuntament de Mollerussa i el seu organisme autònom:
 - a. Disseny del model organitzatiu i del manual d'estructura de l'ajuntament i organisme autònom
 - b. L'anàlisi dels llocs de treball.
 - c. La valoració dels llocs de treball i l'estructura retributiva.
 - d. L'elaboració de la RLT i de la proposta de reglamentació de caràcter general per a assignació del complement de productivitat.
 - e. Posada en marxa del nou model organitzatiu.
4. **Es treballa per incorporar**, en el nou sistema de treball, en cada àmbit d'anàlisi els indicadors establerts en els fulls de càlcul que recomana la Generalitat de Catalunya, Departament Treball, Afers Socials i Famílies, i posar com objectiu utilitzar l'**eina ESAPI** pel seguiment i avaluació de l'aplicació de les accions del tercer pla intern.
5. Incorporació d'una clàusula a les convocatòries i **bases dels processos de selecció** que es cas d'empat de les persones candidates es podrà valorar l'aplicació de les discriminació directa, com a forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida sinó directament sobre els resultats dels processos de selecció de personal, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.
6. Les sol·licituds de **formació i conciliació del personal municipal** es tramiten per via e-tram que rep la OAC (Oficina d'atenció ciutadana) inauguració al Febrer de 2019, **pendent implementació nou sistema de gestió en l'Àrea Recursos Humans**.
7. Un 60% del personal que ha participat en l'enquesta expressa no conèixer les diferents vies per activar un **procediment d'actuació d'assetjament laboral**.
8. No s'ha realitzat accions per la incorporació de la **perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals** i en la **comunicació inclusiva**.

2.3. Anàlisi dels indicadors de seguiment i avaluació de les accions del II Pla Intern

L'objectiu d'aquesta fase és **desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a garantir la igualtat de gènere a l'Ajuntament**. La metodologia de treball utilitzada per assolir aquest propòsit se centra en la combinació de dues estratègies:

1. Proposta d'actuacions, atenent les accions, tant realitzades com no, en el I Pla intern i recollir les aportacions de les persones referents de les àrees municipals amb les conclusions dels punts forts i punts de millora de cadascun dels àmbits analitzats en la 1a fase.
2. La proposta s'ha revisat, esmenat, ampliat, concretat i validat per la corporació, representació sindical i la regidoria de Règim Intern i Igualtat.

Pel que fa al procediment; en primer lloc, es van identificar els objectius generals; en segon lloc, els objectius específics i les accions concretes que contribuiran a dur-los a terme; en tercer lloc, s'ha descrit cada acció i s'han identificat els agents que les han de dur a terme, els recursos i pressupostos necessaris, a més del calendari; en quart lloc, se n'han fixat els indicadors de seguiment com a resultat i se n'han indicat les orientacions corresponents per mesurar-les correctament; per últim, s'ha detectat si l'acció s'ha d'executar de manera puntual o bé periòdica.

Del seguiment i l'avaluació del II Pla intern d'Igualtat d'Oportunitats 2016-2019, se'n desprèn que el grau d'execució del pla, es del 36,36 % d'actuacions implementades.

	EIXOS	ACTUACIONS	ACT. IMPLEMENTADES
A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.	10	6
B	Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions	1	
C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals	5	
D	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	1	
E	Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries	3	1
F	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals	2	
	Total actuacions	22	8

VALORACIÓ QUANTITATIVA

Del total de 22 actuacions que inclou el Pla, se n'han implementat 8, la qual cosa representa un percentatge d'execució del 36,36%. Aquestes actuacions, implementades des de l'aprovació del Pla, no totes s'han de donar per concloses, ja que la majoria corresponen a actuacions dissenyades amb voluntat de continuïtat en el temps i amb la participació de diferents regidories i/o personal municipal.

2.3.1. Perspectiva de gènere en la cultura i gestió de l'organització

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
1	Definir mecanismes de seguiment, assignació de responsables, temporalitat de les accions, estratègies d'execució i sistema d'avaluació del Pla d'Igualtat.	Existència del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament	Sí, període 2010-2012 i període 2016-2019
		Accions del II Pla d'Igualtat implementades	8 de 22, 36,36% del total de les accions.
		Mecanismes de seguiment i control de l'execució de les accions.	Sí, indicacions per cada acció.
		Periodicitat del seguiment	Semestral i informe anual
		Grau d'integració del procés de seguiment dins la comissió	Sí, reunió el mes de febrer del 2018 i 2019 i el mes de novembre de 2019.
		Existència de l'avaluació anual	Sí, recull de dades en la memòria anual de la regidoria d'Igualtat.

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
2	Preveure la dotació econòmica de l'Àrea de Règim Intern i Igualtat per a la/el tècnic d'Igualtat i el desplegament de les accions del Pla d'Igualtat en els pressupostos de l'Ajuntament de Mollerussa.	Existència dins l'entitat la figura d'agent d'Igualtat	Període 2016-2019, aplicació progressiva de l'art. 9 Llei 17/2015
		Dotació econòmica, pressupost específic assignat al disseny i la implementació de mesures d'Igualtat, adequada a les accions plantejades.	Període: 2016-2019 Contracte Programa: Fitxa 37 Personal: 7.798,93€ Accions: 3.000,00€

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
3	Constituir la creació de la Comissió Paritària de Seguiment del II Pla intern d'Igualtat d'oportunitats.	Proposta de composició de la comissió	Sí
		Participació de les persones convocades	Sí
		Document de normes de funcionament de la comissió	Sí, consultar acta.
		Existència de la comissió	Sí
		Participació de la representació de les persones treballadores en la selecció dels membres de la Comissió d'Igualtat.	Sí, pendent nou acord conveni i nova junta.
		Accions executades a partir de les propostes fetes per la Comissió d'Igualtat.	Accions realitzades: 3, 4, 5, 6, 7 i 19 Accions pendents: 15 (catàleg de llocs de treball) i 17 (document de conciliació)

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
4	Dissenyar i executar un Pla de comunicació del II Pla intern d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Mollerussa.	Disseny del Pla de Comunicació	Presentació del II Pla intern i Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral.
		Mecanismes que garanteixin que la informació arriba tant a la corporació com al personal municipal.	Pendent avaluació següent període per migració de sistema de gestió de treball intern.
		Accions d'informació a la plantilla sobre el desenvolupament del Pla i en matèria d'Igualtat d'oportunitats.	Informativa. Previsió noves accions tercer període.
		Hores d'accions informatives als representants de la corporació i al personal municipal	No avaluat
		Accions de comunicació executades	4

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
5	Fer seguiment que les línies d'actuació de cada àrea siguin coherents amb els Plans interns d'igualtat i municipal i els projectes a desenvolupar per cadascun.	Referències a la igualtat d'oportunitats en les línies estratègiques de l'Ajuntament de Mollerussa.	No s'aplica, pendent 3r període.
		Accions incloses que hi incorporin la perspectiva de gènere als projectes de les àrees municipals.	No s'aplica, pendent 3r període.
		Mesures adoptades per l'Ajuntament per promoure'n la igualtat d'oportunitats i gènere als serveis locals.	No s'aplica, pendent 3r període.
		Ús dels mecanismes d'inclusiu de la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats als serveis per al personal municipal.	No s'aplica, pendent 3r període.

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
6	Elaborar el I Pla local d'igualtat d'oportunitats.	Reunions per iniciar el disseny del II Pla local.	5: elaboració enquesta participació ciutadana.
		Accions engegades per l'elaboració de l'esborrall.	Sí, intern i extern
		Elaboració i aprovació del II Pla local	Aprovació del Ple Extraordinari Desembre 2018

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
7	Incorporar dins del Pla de Formació contínua anual almenys un curs anual sobre igualtat d'oportunitats.	Accions formatives en matèria d'igualtat a les persones treballadores.	3 formacions
		Hores de formació en matèria d'igualtat a les persones treballadores.	2017: 4 hores lectives 2018: 15 hores online 2019: 15 hores online
		Nombre de persones assistents	71 persones treballadores de l'Ajuntament de Mollerussa (31 dones i 40 homes)
		Índex de satisfacció dels qüestionaris de satisfacció.	Favorable

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
8	En la subcontractació d'estudis i diagnòstics municipals, cal demanar sistemàticament que se'n recullin i analitzin les dades desagregades per sexes i que l'anàlisi n'inclogui la perspectiva de gènere.	Criteris de responsabilitat social en matèria d'igualtat d'oportunitats en la contractació a empreses proveïdores i/o col·laboradores.	No s'aplica, pendent 3r període
		Nombre d'empreses proveïdores que incorporin mesures de responsabilitat social i d'igualtat d'oportunitats.	No s'aplica, pendent 3r període

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
9	Incorporar en els plecs de clàusules per a la contractació administrativa criteris de valoració per a les empreses que disposin d'un Pla d'igualtat d'oportunitats o acreditin accions concretes que garanteixin la igualtat d'oportunitats en la seva organització.	Nombre de reunions a l'oficina tècnica.	2
		Existència d'aquests criteris en els plecs de clàusules.	Elaboració INF d'assessorament per la incorporació dels criteris.
		Estudi sobre l'aplicació de la clàusula relativa a la igualtat d'oportunitats en els plecs de contractació.	No s'aplica, pendent 3r període

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
10	Incorporar a la convocatòria de subvencions criteris per a què les associacions que s'hi presentin tinguin més punts de valoració si en els seus projectes n'inclouen criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats, o bé introdueixin una línia temàtica específica de subvencions per promoure-la.	Existència d'aquests criteris en la convocatòria de les diferents subvencions	No s'aplica, pendent 3r període

2.3.2. Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
11	Recomanar que en la constitució d'òrgans consultius, consells, comissions..., es tingui en compte el criteri de paritat en la seva constitució, amb un màxim d'un 60% de representació de persones del mateix sexe.	Existència de la comunicació	Sí, al personal referent del processos de selecció de personal, convocatòries de consells i comissions.

2.3.3. Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
12	Establir els criteris que n'assegurin la neutralitat, des d'un punt de vista que no responguin a estereotips de gènere, en les proves i entrevistes selectives i les eines que utilitzin per a l'avaluació dels processos de selecció i promoció professional.	Utilització de tècniques de selecció neutres i que n'ometin la informació personal (estat civil, càrregues familiars...).	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent d'implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.
		Definició dels indicadors concrets per a la pròxima diagnosi efectiva entre dones i homes a l'Ajuntament.	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent d'implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.
		Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals i àrees municipals.	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent d'implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.
		Mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe en els processos de selecció de personal.	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent d'implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
13	Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció.	Composició dels tribunals	Dels 13 processos de selecció de personal analitzats, la composició és parietària, representació global del 52,63% dones i 47,36% homes.
		Còmput d'hores anuals de les presidències	No s'aplica

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
14	Fer una anàlisi de les bretxes salarials en l'àmbit global a l'Ajuntament de Mollerussa.	Realitzar l'estudi	Pendent RLT
		Transparència de la política retributiva de l'Ajuntament i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements i complements.	Pendent RLT
		Existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.	Pendent RLT

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
15	Sistema d'ordenació municipal i un catàleg de llocs de treball	Existència d'una definició del llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de treball i que poden induir a algun tipus de discriminació (disponibilitat horària...).	Concurs 2019, licitació 2019-2020
		Existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball (que no té cap connotació que els marqui o predetermini com adequats o adreçats a dones o homes exclusivament).	Concurs 2019, licitació 2019-2020
		Elaboració del catàleg	Concurs 2019, licitació 2019-2020
		Nombre d'accions positives implementades.	No s'aplica

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
16	Criteris d'avaluació que permetin assolir la promoció professional i vetllar per què no comportin cap mena de discriminació.	Realització de reunions de seguiment	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.
		Anàlisi del sistema d'avaluació de l'acompliment	No s'aplica, pendent 3r període. Pendent implementació d'un nou sistema de treball a RRHH.

2.3.4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
17	Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació.	Existència d'un document informatiu.	No s'aplica, pendent 3r període
		Accions de difusió	No s'aplica, pendent 3r període
		Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada continuada i horari flexible, reducció de jornada, etc.).	No s'aplica, pendent 3r període

2.3.5. Salut, PRL, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
18	Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.	Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Pendent 3r període

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
19	Elaborar un protocol d'assetjament per raó sexe i/o gènere a l'Ajuntament.	Elaborar un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.	Ple Municipal, febrer del 2018
		Establir els circuit i canals per recollir denúncies o reclamacions i definir persones responsables d'atendre al personal municipal.	Sí, intern i extern Necessari iniciar nova comunicació Informativa dirigida al personal municipal.
		Fer difusió de l'aprovació del Protocol	A definir en la comissió de seguiment.

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
20	Avaluar el Pla de comunicació del protocol i procés d'aplicació.	Valoracions obtingudes sobre la utilització del protocol i propostes de canviar-lo, segons amb les valoracions.	Aplicar 3r període

2.3.6. Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
21	Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.	Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació, tant escrita com oral, i una imatge externa no sexista.	No s'aplica, pendent 3r període. Formació
		Nombre de reunions portades a terme. Consens i acord.	No s'aplica, pendent 3r període. Formació
		Incorporació dels criteris per l'ús d'un llenguatge no sexista en el Pla de comunicació de l'Ajuntament.	No s'aplica, pendent 3r període. Formació
		Mecanismes que garanteixin la comunicació escrita, oral i la imatge corporativa no sexista.	No s'aplica, pendent 3r període. Formació

N.	Acció	Indicadors	Resultats 2n Pla 2016-2019
22	Redactar i difondre el consens organitzatiu adoptat sobre l'ús del llenguatge inclusiu.	Guia comunicació inclusiva	No s'aplica, pendent 3r període. Formació
		Difusió de la guia i eines	No s'aplica, pendent 3r període. Formació

2.4. Punts forts i àrees de millora segons avaluació II Pla 2016-2019

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'ORGANITZACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Existència d'un Pla Municipal de Polítiques de Dones (2006-2010), I Pla Intern d'igualtat d'oportunitats (2010-2012), II Pla Intern d'igualtat d'oportunitats (2016-2019) i I Pla local d'igualtat d'oportunitats (2018-2023) L'ajuntament té constituïda una Comissió d'Igualtat responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitat. Total de 3 formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats; un total d'alumnat de 71 persones treballadores de l'Ajuntament de Mollerussa (31 dones i 40 homes).	En general, hi ha força desconeixement sobre les actuacions amb visió de gènere, i tendeixen a associar-se únicament amb accions encarades únicament a dones. Donar continuïtat a la formació específica en matèria d'igualtat de gènere dirigida al personal municipal i consistori.
ÀMBIT 2: POLÍTiques D'IMPACTE A LA SOCIETAT I TRAJECTÒRIA DE L'ENTITAT	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
La Regidoria de Règim intern i Igualtat té una acció interna i externa en l'Ajuntament: Foment de la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques. Elaboració d'un informe d'assessorament tècnic per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes municipals	Atribució de recursos pressupostaris i de personal molt lligat a corporació i línies de cofinançament. Assolir un seguiment i avaluació dels indicadors establerts per les accions d'incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics. Reforçar la promoció per fer transversal la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.
ÀMBIT 3: ÒRGANS DE GOVERN I REPRESENTACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Paritat en l'actual òrgan de govern entre dones i homes.	Majoria masculina en la representació sindical.

ÀMBIT 4: CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CONDICIONS LABORALS	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Equilibri en el percentatge de dones i homes que treballen a l'Ajuntament de Mollerussa. Adjudicació de la contractació de serveis de consultoria per a l'anàlisi i valoració de la corresponent Relació de Llocs de Treball (RLT) de l'Ajuntament de Mollerussa i el seu organisme autònom.	Tant la segregació vertical com l'horitzontal per raó de gènere tenen un impacte en les diferències salarials mitjanes de dones i homes, a favor dels homes. Pendent el disseny del model organitzatiu i del manual d'estructura de l'Ajuntament i organisme autònom.
ÀMBIT 5: SELECCIÓ DE PERSONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Es plantegen accions positives per a equilibrar la presència d'ambdós sexes en diferents llocs de treball en properes seleccions. Incorporació d'una clàusula a les convocatòries i bases dels processos de selecció que es cas d'empat de les persones candidates es podrà valorar l'aplicació de les discriminació directa, com a forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida sinó directament sobre els resultats dels processos de selecció de personal, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti	Es treballa per incorporar, en el nou sistema de treball, en cada àmbit d'anàlisi els indicadors establerts en els fulls de càlcul que recomana la Generalitat de Catalunya, Departament Treball, Afers Socials i Famílies, i posar com objectiu utilitzar l'eina ESAPI pel seguiment i avaluació de l'aplicació de les accions del tercer pla intern.
ÀMBIT 6: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
En general, la valoració de les possibilitats de conciliació són positives. La Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, en el seu article 5, regula que el període d'excedència voluntària per cura de familiars computa als efectes de reconeixement de triennis.	La valoració de les condicions per a la conciliació difereix força segons els serveis, ja que cadascun té un horari diferent, fet que dificulta proposar mesures que s'ajustin a tot el personal municipal. Cert desconeixement de la plantilla sobre les possibilitat de demanar permisos, conciliació, etc.
ÀMBIT 7: ASSETJAMENT SEXUAL, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Existència d'un Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament en l'àmbit laboral.	Les accions inicials d'informació sobre el Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament en l'àmbit laboral no han arribat a tot el personal municipal. Comunicar al personal municipal les persones assignades en cas i circuit de funcionament en cas d'assetjament en l'àmbit laboral.
ÀMBIT 8: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN DE TREBALL	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Empresa PRL	Manca introducció de criteris de gènere en l'estratègia de prevenció de riscos laborals.
ÀMBIT 9: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	
PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
Imatge institucional, en general, equilibrada.	Manca informació sobre la utilització no sexista del llenguatge de forma sistematitzada. Generalment, no es té en compte aquesta dimensió en els diferents documents, especialment els interns.

3. III Pla intern d'igualtat

3.1. El Pla d'acció

El Pla d'acció consta de **6 línies d'actuació** que engloben **9 objectius generals, 14 objectius específics, 24 mesures d'acció i 55 indicadors de seguiment** per dur a terme en els pròxims anys.

Les mesures que proposem i associem a cada línia poden ser de diversos tipus:

- Accions positives: Són aquelles que afavoreixen un col·lectiu discriminat amb la finalitat d'accedir als recursos en igualtat de condicions i serveixen per eliminar barreres, tot i que no en garanteixen necessàriament els resultats; un exemple d'això seria fer una acció formativa per a dones amb la finalitat de compensar diferents nivells de coneixement o bé una qualificació desigual en àmbits on les dones estan subrepresentades, com podria ser la brigada o bé la Policia Local. Una acció positiva també podria ser una campanya de sensibilització.
- Discriminacions positives: Aquestes accions són una modalitat de les accions positives però actuen sobre el punt d'arribada i garanteix els resultats perseguits. La finalitat és igualar la situació i posició de dones i homes. Seria una acció positiva, en el supòsit d'igualtat entre un home i una dona, seleccionar o promocionar una dona. Pel que fa a les accions positives, en podem trobar altres formes diverses:
 - Mesures de conscienciació i promoció: són accions de formació o caràcter publicitari que pretenen crear un estat d'opinió i una sensibilització sobre un problema. Es pot orientar a la plantilla de l'Ajuntament o, particularment, a qui té poder de decisió en els procediments de contractació i promoció. Mesures d'aquest tipus són rellevants per assolir l'èxit d'altres mitjans més contundents i que permetin eliminar les desigualtats de gènere.
 - Mesures de facilitació, d'impuls o promoció: Són aquelles que pretenen eliminar la discriminació i aconseguir nivells d'igualtat majors. Serien les que engloben diverses categories i estan orientades a corregir els defectes dels sistemes de selecció basats en els mèrits de la persona aspirant, en què és freqüent que s'introdueixin prejudicis i pràctiques neutrals.

A continuació, s'ofereixen el desplegament de les diferents accions, classificades pels àmbits d'estudi, que es basa en el diagnòstic, d'acord amb els objectius generals en forma de fitxes, cosa que ha de permetre el seguiment i la gestió correcta del Pla.

Així la fitxa de cada acció integra aquests ítems²:

²Veure'n apartat 5.2. Accions a emprendre



- ✓ **Accions:** per cada objectiu específic se'n detallen les accions que contribuïran a dur-los a terme.
- ✓ **Descripció:** Se n'especifiquen els detalls de l'acció i les diferents fases o aspectes que cal tenir en compte.
- ✓ **Agents:** són les persones responsables de portar a terme cadascuna de les accions. Se n'assignen tres nivells: el responsable de dur a terme l'acció; és a dir, de seguir-ne de prop l'evolució a través de la interlocució amb les parts que contribueixen en el seu assoliment; qui hi intervé, fa referència a aquelles persones que per la seva responsabilitat o expertesa contribueixen a assolir l'acció i, finalment, el destinatari; és a dir, en qui recau l'acció.
- ✓ **Recursos i pressupost:** s'assignen els recursos econòmics, de personal i d'altres necessaris per dur a terme les accions.
- ✓ **Calendari:** les accions es distribueixen en un calendari de quatre anys, d'acord amb la vigència del pla, segons les prioritats assignades.
- ✓ **Indicadors de seguiment i avaluació:** mesura quantitativa de l'evolució dels objectius a què responen. A través del seguiment dels indicadors se'n podrà detectar i gestionar possibles desviacions.
- ✓ **Periodicitat:** s'estableix una periodicitat per a cada acció, que pot ser puntual; aquella que finalitza un cop acabada l'acció; permanent, quan cal executar l'acció durant la vigència del Pla i, anual, la qual té lloc una vegada l'any.

3.1.1. Línies d'actuació

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 1	OBJECTIUS DEL PLA		
Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.	Objectius generals		Nombre accions
		OA1	Garantir el desplegament del 3r Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.	
		OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i en les accions establertes.	
		Objectius específics		
		OA1.1	Comunicar al personal municipal i a la corporació de l'Ajuntament de Mollerussa de la continuïtat d'implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i d'oportunitats, en l'àmbit intern i extern.	3
		OA1.2	Fomentar la inclusió de criteris de gènere i igualtat d'oportunitats a les àrees municipals, projectes, accions i serveis de l'Ajuntament, de forma transversal i en coordinació amb la Regidoria d'Igualtat.	1
		OA2.1	Incrementar els coneixements i la sensibilitat del personal municipal en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats.	1
		OA2.2	Incloure criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.	5

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 2	OBJECTIUS DEL PLA	
Òrgans de govern i representació	Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions.	Objectius generals	
		OB1	Fomentar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions.
		Objectius específics	
		OB1.1	Compensar la representació equilibrada entre dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions.
			1

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 3	OBJECTIUS DEL PLA	
Característiques de la plantilla i condicions laborals Selecció de personal, formació i promoció interna	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.	Objectius generals	
		OC1	Promoure la igualtat de gènere i oportunitats en els processos de selecció i en la promoció professional.
		OC2	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.
		OC3	Vetllar per disminuir la segregació horitzontal i vertical en les diferents àrees municipals.
		Objectius específics	
		OC1.1	Establir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció professional, incorporació de personal i en l'avaluació del rendiment.
		OC2.1	Realitzar una anàlisi de les retribucions del personal laboral municipal.
		OC3.1	Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.
			2
			2
			2

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 4	OBJECTIUS DEL PLA	
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Objectius generals	
		OD1	Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa.
		Objectius específics	
		OD1.1	Informar la plantilla sobre les diferents possibilitats de conciliació que ofereix l'organització.
			1

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 5	OBJECTIUS DEL PLA	
Condicions físiques de l'entorn de treball Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació	Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries.	Objectius generals	
		OE1	Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.
		Objectius específics	
		OE1.1	Incloure criteris de gènere en l'estratègia de prevenció de riscos laborals.
		OE1.2	Prevenir, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual, per raó de sexe, i l'assetjament laboral.
			1
			2

ÀMBITS	LÍNIA D'ACTUACIÓ 6	OBJECTIUS DEL PLA	
Comunicació i llenguatge	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals (internes i externes)	Objectius generals	
		OF1	Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals.
		Objectius específics	
		OF1.1	Aconseguir l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de la institució.
		OF1.2	Vetllar per una imatge institucional afavoridora de la consecució de la igualtat d'oportunitats.
		OF1.3	Incrementar els coneixements del personal sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu.
			2
			1
			1

3.1.2. Objectius generals i específics

L.A.	O.E.	Núm.	Acció
1	OA1.1	1	Revisar el funcionament dels mecanismes de seguiment, assignació de responsables, temporalitat de les accions, estratègies d'execució i sistema d'avaluació del Pla intern.
	OA1.1	2	Preveure la dotació econòmica en els pressupostos de l'Ajuntament de Mollerussa a l'Àrea d'Igualtat per al desplegament de les accions del Pla intern i personal tècnic refent.
	OA1.1	3	Mantenir la comissió paritària de seguiment del Pla intern.
	OA1.2	4	Fer accessibles els documents, protocols, procediments i accions derivats del Pla intern al personal de l'Ajuntament, mitjançant un espai intranet i sessions informatives.
	OA2.1	5	Incorporar dins el Pla de Formació contínua anual almenys un curs anual dirigit al personal tècnic i polític, en matèria de polítiques d'igualtat i de la seva aplicació.
	OA2.2	6	Dissenyar i elaborar el Pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.
	OA2.2	7	Oferir al personal de les àrees municipals orientació i assessorament sobre la introducció de la perspectiva de gènere, adaptades a la feina de cadascuna.
	OA2.2	8	En la subcontractació d'estudis i diagnòstics municipals, cal demanar sistemàticament que se'n recullin i analitzin les dades desagregades per sexes i que l'anàlisi n'inclogui la perspectiva de gènere.
	OA2.2	9	Incorporar en els plecs de clàusules per a la contractació administrativa criteris de valoració (desempat) per a les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats o acreditin accions concretes que garanteixin la igualtat d'oportunitats en la seva organització.
	OA2.2	10	Incorporar en la convocatòria de subvencions, criteris per a què les associacions que s'hi presentin tinguin més punts de valoració si en els seus projectes hi incorporen criteris que en fomentin la igualtat d'oportunitats, o bé introduir una línia temàtica específica de subvencions per promoure la igualtat d'oportunitats.
2	OB1.1	11	Recomanar que en la constitució d'òrgans consultius, consells, comissions..., es tingui en compte el criteri de paritat en la seva constitució (amb un màxim d'un 60% de representació de persones del mateix sexe).
3	OC1.1	12	Fer que els criteris de selecció no responguin a estereotips de gènere.
	OC1.1	13	Incorporar en el temari de les convocatòries de les oposicions i concurs oposicions un tema sobre igualtat d'oportunitats a les administracions públiques.
	OC2.1	14	Elaborar el sistema d'organització municipal que inclogui el catàleg de llocs de treball i la RLT els quals respectin: una nomenclatura neutra, defineixin les funcions que es fan a cada lloc de treball i relacionar-ne les tasques amb les atribucions salarials i de categoria laboral.
	OC2.1	15	Fer un estudi i una anàlisi per detallar l'existència o no de la bretxa salarial i que es proposi mesures correctores.
	OC3.1	16	Objectivar els criteris d'avaluació de l'acompliment que permeten assolir la promoció professional i vetllar per què no comportin cap mena de discriminació indirecta.
4	D1.1	17	Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal a què tenen dret les persones treballadores i fer-lo arribar a la plantilla.
5	OE1.1	18	Incloure accions destinades a prevenir i pal·liar els riscos psicosocials i ergonòmics dins l'estratègia de prevenció de riscos laborals, i sobre les diferències entre homes i dones pel que fa a la salut laboral.
	OE1.2	19	Redissenyar els circuits i canals de comunicació d'informació o sol·licitud d'assessorament en matèria d'assetjament per raó sexe i/o gènere per adaptar-los al nou sistema de treball de l'Ajuntament.
	OE1.2	20	Avaluar el procés d'aplicació i el Pla de comunicació del Protocol de prevenció i actuació d'assetjament en l'àmbit laboral.
6	OF1.1.	21	Dur a terme una comunicació oficial a la plantilla, indicant que cal aplicar l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents institucionals interns i externs.
	OF1.1.	22	Revisar les instàncies, fulls de sol·licitud i qualsevol i indicar la documentació de tipus intern i els continguts de tipus externs; modificar-la, si escau, per adequar-la als criteris del llenguatge inclusiu i que no es reproduïxin estereotips de gènere.
	OF1.2	23	Fomentar que en les comunicacions fetes pels representants de la institució es mantingui l'ús d'un llenguatge inclusiu.
	OF1.3	24	Distribuir entre el personal un document pràctic sobre la utilització del llenguatge inclusiu, amb especial atenció d'aquelles persones que es dediquen a la comunicació institucional (premsa, alcaldia, assessoria lingüística).

3.1.3. Accions a emprendre

Núm. fitxa	1			
Àmbit d'actuació	1	Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització.		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos i accions que garanteixin l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA1	Garantir el desplegament del 3r Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.		
Objectiu específic	OA1.1	Comunicar al personal municipal i a la corporació de l'Ajuntament de Mollerussa de la continuïtat d'implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i d'oportunitats, en l'àmbit intern i extern.		
ACCIÓ	Revisar el funcionament dels mecanismes de seguiment, assignació de responsables, temporalitat de les accions, estratègies d'execució i sistema d'avaluació del Pla intern.			
DESCRIPCIÓ				
Revisar el funcionament del sistema de seguiment de l'aplicació del Pla d'igualtat, en què se n'especifiquin els indicadors i la periodicitat de seguiment de les actuacions, i on s'hi prevegi les accions que cal emprendre per garantir l'aplicació de les mesures.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat, tècnica d'igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	1r semestre
Hi intervenen:	Comissió de Seguiment del Pla	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	1r semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral		Llarg termini 2023	Seguiment i avaluació del III Pla d'Igualtat
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Disseny del sistema de seguiment		Mecanismes dissenyats	Documental	
Periodicitat del seguiment		Implicació dels agents responsables i que intervenen.	BBDD	
Grau d'integració del procés de seguiment dins la comissió		Assistència a les reunions de tots els membres de la Comissió.	Actes reunions de la Comissió de Seguiment	
Existència de l'avaluació final		Elaboració de l'informe anual.	Informe anual d'avaluació i seguiment de les accions	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	2			
Àmbit d'actuació	1	Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA1	Garantir el desplegament del 3r Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.		
Objectiu específic	OA1.1	Comunicar al personal municipal i a la corporació de l'Ajuntament de Mollerussa de la continuïtat d'implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i d'oportunitats, en l'àmbit intern i extern.		
ACCIÓ	Preveure la dotació econòmica en els pressupostos de l'Ajuntament de Mollerussa a l'Àrea d'Igualtat pel desplegament de les accions del Pla intern i personal tècnic refent.			
DESCRIPCIÓ				
Incorporar als pressupostos la partida corresponent al desenvolupament del Pla d'igualtat i les polítiques d'igualtat.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Representants polítics. Regidoria d'Igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Organització i representants polítics. Àrea d'intervenció.	Costos personal intern i dotació pressupostària anual.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Plantilla municipal i agents externs		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Dotació econòmica adequada a les accions plantejades.		Aprovació de la dotació econòmica	Actes Junes de Govern i Ple Municipal	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	3			
Àmbit d'actuació	1	Política d'igualtat d'oportunitats dins l'organització.		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA1	Garantir el desplegament del 3r Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.		
Objectiu específic	OA1.1	Comunicar al personal municipal i a la corporació de l'Ajuntament de Mollerussa de la continuïtat d'implementació de les polítiques d'igualtat de gènere i d'oportunitats, a nivell intern i extern.		
ACCIÓ	Mantenir la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament.			
DESCRIPCIÓ				
Establir dues reunions anuals per al seguiment i l'avaluació de les accions realitzades i, alhora, preveure'n que es puguin renovar cada vegada que hi hagi un canvi en la representació de les persones treballadores i que, a més, compti amb l'assessorament de secretaria i personal tècnic.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Representants del personal, Àrea d'Igualtat i tècnica d'igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	Febrer i novembre
Hi intervenen:	Representants del personal, Àrea d' Igualtat i tècnica d'igualtat.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	Febrer i novembre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral		Llarg termini 2023	Febrer i novembre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Proposta de composició de la Comissió		7 persones membres de la Comissió.	Documental	
Participació de les persones convocades		Assistència a les convocatòries de la Comissió.	Actes de reunions de la Comissió de Seguiment	
Document de normes de funcionament de la Comissió		Definició i assignació de les funcions i atribucions de la Comissió.	Documental	
Existència de la Comissió		Acta de constitució.	Documental	
Implicació dels sindicats		Assignació del representant sindical d'igualtat.	Actes reunions de la Comissió de Seguiment	
PERIODICITAT		Anual		

Núm. fitxa	4			
Àmbit d'actuació	1	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA1	Garantir el desplegament del 3r Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.		
Objectiu específic	OA1.2	Fomentar la inclusió de criteris de gènere i igualtat d'oportunitats en les àrees municipals, projectes, accions i serveis de l'Ajuntament, de forma transversal i en coordinació amb la Regidoria d'Igualtat.		
ACCIÓ	Fer accessibles els documents, protocols, procediments i accions derivats del Pla intern al personal de l'Ajuntament, mitjançant sessions informatives i un espai intranet.			
DESCRIPCIÓ				
Establir i coordinar amb el servei de suport tècnic de l'Ajuntament reunions per acordar els espais on s'emmagatzemaran els documents, segons l'aplicació del nou sistema electrònic de treball a l'ens local, accessibles per a tot el personal municipal.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat i Tècnica d'igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	1r semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Abast de la informació emmagatzemada		Carpeta amb documents	Documental	
Nombre de consultades derivades dels documents.		Dades quantitatives	Documental	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	5			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.1	Incrementar els coneixements i la sensibilitat del personal municipal en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats.		
ACCIÓ	Incorporar al pla de formació contínua anual, almenys un curs anual sobre igualtat d'oportunitats per al personal, tècnic i polític, en matèria de polítiques d'igualtat i la seva aplicació.			
DESCRIPCIÓ				
Cercar accions formatives externes o programar-ne d'internes.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat i Recursos Humans, tècnica d'igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern. Personal formador 1.450 €/anuals	Mig termini 2022	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Hores de formació en matèria d'igualtat a les persones treballadores.		Cada any oferta formativa	Quantia. Documental.	
Nombre i edicions dels cursos.		Cada any oferta formativa	Quantia. Documental (fulls d'assistència)	
Índex de satisfacció dels qüestionaris de satisfacció		Favorable	Documental. Buidatge enquestes de satisfacció	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	6			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i de garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.2	Incloure criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.		
ACCIÓ	Dissenyar i elaborar el Pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.			
DESCRIPCIÓ				
L'objectiu és arribar a ser un municipi socialment responsable que incorpori la RSC de manera proactiva i transversal en tota l'activitat i en les dimensions de bon govern, econòmica, laboral, social i ambiental. Per ser un territori socialment responsable (TSR), cal tenir en compte dins de cada dimensió els següents blocs: 1r, bon govern i ètica; 2n, gestió responsable; 3r, estratègia; 4t, prestació de serveis i tràmits; 5è, transparència; 6è, diàleg i participació amb les parts interessades; 7è, condicions laborals responsables; 8è, desenvolupament professional i formació; 9è, solidaritat i voluntariat; 10è, promoció econòmica sostenible; 11è, turisme sostenible; 12è, integració i atenció a la diversitat; 13è, salut i qualitat de vida; 14è, solidaritat; 15è, cultura i educació; 16è, medi natural; 17è, gestió ambiental sostenible; 18è, sensibilització ambiental; 19è, mobilitat sostenible.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Alcaldia i Àrea d'Igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	Iniciar Fase 1
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	Proposta
Col·lectiu destinatari:	Corporació, plantilla laboral, teixit associatiu, empresarial i ciutadania.		Llarg termini 2023	Esborrany
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Reunions per iniciar la diagnosi		Elaboració de l'anàlisi	Nombre de reunions	
Accions engegades per a l'elaboració de l'esborrany		Documental	Nombre d'accions i enumerar-les	
Elaboració i aprovació del Pla RSC		Actes de Junta de govern i Ple Municipal	Revisió de la documentació	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	7			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i en les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.2	Incloure criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.		
ACCIÓ	Oferir al personal de les àrees municipals assessorament sobre la introducció de la perspectiva de gènere, adaptat a la feina de cadascuna.			
DESCRIPCIÓ				
Amb la realització de formació en matèria d'igualtat, dirigida al personal tècnic i alts càrrecs de l'Ajuntament, es preveu dotar d'estratègies i recursos per a què cada àrea revisi si la incorporació de la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats està inclosa dins els seus plans, programes, projectes i accions. Tot i això, es realitzarà reunions amb les diferents regidories i personal tècnic referent per explorar les vies de col·laboració i incorporació de la igualtat d'oportunitats dins del seu àmbit d'intervenció i un seguiment anual per a la tècnica d'igualtat de l'Ajuntament, per tal d'oferir l'espai de seguiment d'aplicació del sistema d'indicadors per valorar la transversalitat de gènere en les diferents àrees per poder realitzar l'avaluació anual.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST		CALENDARI
Responsable:	Alcaldia i Àrea d'Igualtat	Humans, tècnics i econòmics		Curt termini 2020x
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.		Mig termini 2022x
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.			Llarg termini 2023x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST		ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR
Referències a la igualtat d'oportunitats en les línies estratègiques de l'Ajuntament de Mollerussa.		Implicació de la corporació i plantilla municipal en la introducció de la perspectiva de gènere en els seus programes i/o projectes.		Revisió de la documentació.
Accions incloses que incorporin la perspectiva de gènere vers projectes de les àrees municipals.		BBDD, indicador de gènere, projectes i serveis.		Nombre d'accions i enumerar-les.
Mesures adoptades per part de l'Ajuntament per promoure l'inclusiu de la igualtat d'oportunitats i de gènere ens els serveis locals.		Atenció ciutadania amb perspectiva d'igualtat de tracte i no discriminació.		Quantia i documental.
Ús dels mecanismes d'inclusiu de la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats als serveis pel personal municipal.		Acord de col·laboració.		
		Valoració i satisfacció beneficiaris i beneficiàries dels serveis municipals.		Nombre de mecanismes i enumerar-los
PERIODICITAT		Anual		

Núm. fitxa	8			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere, tant en els processos i en les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.2	Incloure criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.		
ACCIÓ	En la subcontractació d'estudis i diagnòstics municipals, demanar sistemàticament que se'n recullin i analitzin les dades desagregades per sexes i que l'anàlisi n'inclogui la perspectiva de gènere.			
DESCRIPCIÓ				
Comunicar al personal la necessitat d'incorporar aquesta variable en els diferents estudis que es contractin. Demanar que s'especifiqui en les propostes que rebudes per les consultores o empreses que prestin aquests serveis la previsió d'anàlisi de les dades per sexes.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Regidoria d' Igualtat i Comissió de Seguiment.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla municipal.		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Criteris de responsabilitat social en matèria d'igualtat d'oportunitats en la contractació a empreses proveïdores i/o col·laboradores.		Sol·licitar incloure indicadors d'igualtat d'oportunitats a les empreses proveïdores.	Sí / No. Enumerar criteris.	
Nombre d'empreses proveïdores que incorporen mesures de responsabilitat social i d'igualtat d'oportunitats.		Incloure criteris en les subcontractacions.	Qüestionaris i documental.	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	9			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i en les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.2	Incloure criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.		
ACCIÓ	Incorporar a les clàusules per a la contractació administrativa criteris de valoració per a les empreses que disposin d'un Pla d'igualtat d'oportunitats o acreditin accions concretes que garanteixin la igualtat d'oportunitats en la seva organització.			
DESCRIPCIÓ				
Incorporar sistemàticament en els plecs de clàusules, criteris de valoració i adjudicació per a les empreses queuguin a terme accions que promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral i comunicar-los-hi. S'introduiran millores a aquesta clàusula, si s'escau.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Secretaria, Regidoria d' Igualtat i Oficina Tècnica.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Secretaria, Comissió de seguiment del Pla i Tècnica d'igualtat.	Cost de dedicació del personal intern	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Corporació, plantilla municipal i empreses externes.		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Nombre de reunions a l'Oficina Tècnica.		Programació de reunions anuals	Nombre de reunions	
Existència d'aquests criteris en els plecs de clàusules.		Inclusió de la clàusula en els plecs de contractació.	Nombre de criteris i enumerar-los.	
Estudi sobre l'aplicació de la clàusula relativa a la igualtat d'oportunitats en els plecs de contractació.		Informe anual	Documental	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	10			
Àmbit d'actuació	2	Polítiques d'impacte a la societat i trajectòria de l'entitat		
Línia d'actuació	A	Perspectiva de gènere en els processos, accions i garantir l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament.		
Objectiu general	OA2	Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i les accions establertes.		
Objectiu específic	OA2.2	Incloure criteris d'igualtat oportunitats en els processos interns i externs d'organització de l'Ajuntament.		
ACCIÓ	Incloure a la convocatòria de subvencions, criteris perquè les associacions que s'hi presentin tinguin més punts de valoració si en els seus projectes hi incorporen criteris que en fomentin la igualtat d'oportunitats, o bé introdueixin una temàtica específica de subvencions per promoure-la.			
DESCRIPCIÓ				
Revisar la redacció de les diferents línies de subvenció promogudes des de l'Ajuntament de Mollerussa i incorporar-hi criteris de valoració de la introducció de la perspectiva de gènere i definir-los.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Intervenció, Regidoria d'Igualtat i Comissió de Seguiment	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Corporació, plantilla municipal i empreses externes.		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Existència d'aquests criteris en la convocatòria de les diferents subvencions.		Inclusió dels criteris de valoració en les subvencions.	Documental: Revisió realitzada. Inclusió de la clàusula.	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	11			
Àmbit d'actuació	3	Òrgans de govern i representació		
Línia d'actuació	A/C	Equilibri en la presència de dones i homes en els òrgans de presa de decisions. Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.		
Objectiu general	OA2 OC1	Fomentar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions. Promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats en els processos de selecció i en la promoció professional.		
Objectiu específic	OA2.1 OC1.1	Equilibrar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions. Establir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció professional, incorporació de personal i en l'avaluació del rendiment.		
ACCIÓ	Recomanar que en la constitució d'òrgans consultius, consells, comissions..., es tingui en compte el criteri de paritat en la seva constitució (amb un màxim d'un 60% de representació de persones del mateix sexe).			
DESCRIPCIÓ				
Comunicar al personal i àrees de l'Ajuntament aquest criteri a l'hora de constituir diferents òrgans. Constituir tribunals de selecció paritaris, on no hi hagi més d'un 60% de la representació d'un mateix sexe, quan això sigui possible, segons els factors que indica la llei, i indicar als organismes que participen en els processos de selecció que s'empri aquest criteri per al compliment del Pla d'Igualtat i la legislació vigent.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat i Comissió de Seguiment del Pla	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Hi intervenen:	Alcaldia	Costos de dedicació personal intern	Mig termini 2022	1r semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral		Llarg termini 2023	Revisió per III Pla d'Igualtat
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Existència de la comunicació		Implicació dels agents responsables i que intervenen.	Documental	
Periodicitat del seguiment			Actes reunions de la Comissió de Seguiment	
Grau d'integració del criteri en la constitució de diferents òrgans		Elaboració de l'informe anual.	Informe anual d'avaluació i seguiment de les accions	
Existència de l'avaluació final				
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	12			
Àmbit d'actuació	4	Característiques de la plantilla i condicions laborals		
Línia d'actuació	C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.		
Objectiu general	OC1	Promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats en els processos de selecció i en la promoció professional.		
Objectiu específic	OC1.1	Establir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció professional, incorporació de personal i en l'avaluació del rendiment.		
ACCIÓ	Fer que els criteris de selecció no responguin a estereotips de gènere.			
DESCRIPCIÓ				
S'ha d'establir les fases d'acció per assolir l'objectiu: 1a, Revisar, en col·laboració amb serveis i persones especialitzades en matèria de gènere, els criteris de les proves selectives i les eines que s'utilitzin; especialment en els casos en què els homes o les dones estan infrarepresentats (segons diagnosi) i aquells que la Comissió d'Igualtat consideri oportuns; 2a, identificar els criteris que poden suposar discriminació indirecta; 3a, fer propostes de modificació i implementar-les i, 4a, fer un seguiment al recull de les actes dels processos de selecció de personal.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Cap de Recursos Humans i Regidor/a d'Igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Caps d'Àrees, gerències i Comissió d'Igualtat.	Costos personal intern. Personal expert extern: 500 €/anuals.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	Plantilla municipal i persones aspirants		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Informe sobre revisió dels criteris de selecció i promoció interna.		Informe final de seguiment d'indicadors i accions.	Documental i actes	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	13			
Àmbit d'actuació	4	Característiques de la plantilla i condicions laborals		
Línia d'actuació	C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.		
Objectiu general	OC1	Promoure la igualtat de gènere i oportunitats en els processos de selecció i en la promoció professional.		
Objectiu específic	OC1.1	Establir criteris d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció professional, incorporació de personal i d'avaluació del rendiment.		
ACCIÓ	Incorporar en el temari de les convocatòries de les oposicions i concurs oposicions un tema sobre igualtat d'oportunitats dins les administracions públiques.			
DESCRIPCIÓ				
Establir coordinació amb l'Àrea de Règim Intern – RRHH, per tal d'acordar la incorporació de la perspectiva de gènere, només en la garantia d'igualtat d'oportunitats en els processos de promoció i selecció, en el temari de les convocatòries laborals.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Cap de Recursos Humans, Secretaria i Àrea de Règim Intern i Igualtat	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2on semestre
Hi intervenen:	Comissió d'Igualtat i Intervenció	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	No s'aplica		Llarg termini 2023	Informe final de situació de condicions laborals
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Realitzar l'estudi		Estudi realitzat	Documental	
Nombre de propostes		Aplicació de les propostes	Seguiment anual, informe.	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	14			
Àmbit d'actuació	5	SELECCIÓ DE PERSONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA EN IGUALTAT DE CONDICIONS		
Línia d'actuació	C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.		
Objectiu general	OC2	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.		
Objectiu específic	OC2 1	Realitzar una anàlisi de les retribucions del personal laboral municipal.		
ACCIÓ	Elaborar el sistema d'organització municipal que inclogui el catàleg de llocs de treball i la RLT, els quals en respectin una nomenclatura neutra, defineixin les funcions de cada lloc de treball en relació a les tasques, amb les atribucions salarials i de categoria laboral.			
DESCRIPCIÓ				
Promoure la creació d'un catàleg de llocs de treball que serveixi per unificar criteris amb la denominació de cadascun i categoria laboral amb l'ús d'un llenguatge inclusiu, per analitzar i fer un seguiment de les accions positives en els processos de selecció i promoció de personal.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d' Igualtat i cap de Recursos Humans.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	1r semestre 2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	No s'aplica		Llarg termini 2023	Informe final d'actuació
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Elaboració del catàleg		Resum anual	Documental: PPM. RLT. EBE	
Nombre d'accions positives implementades		Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.	BBDD	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	15			
Àmbit d'actuació	5	SELECCIÓ DE PERSONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA EN IGUALTAT DE CONDICIONS		
Línia d'actuació	C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals		
Objectiu general	OC2	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.		
Objectiu específic	OC2.1	Realitzar una anàlisi de les retribucions del personal laboral municipal.		
ACCIÓ	Fer un estudi i anàlisi per detallar l'existència o no de la bretxa salarial i que se'n proposi mesures correctores.			
DESCRIPCIÓ				
Un cop elaborat el catàleg de llocs de treball, se n'han d'analitzar els criteris d'avaluació de l'acompliment per tal que no suposin discriminacions indirectes.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d' Igualtat i Recursos Humans	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	1n semestre
Hi intervenen:	Secretaria, representació sindical i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	1n semestre
Col·lectiu destinatari:	No s'aplica		Llarg termini 2023	1n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Realització reunions de seguiment		Aplicació de les mesures establerts en l'acció 11 i 14	Quantia i documental	
Anàlisis del sistema d'avaluació de l'acompliment			Informe d'anàlisi	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	16			
Àmbit d'actuació	5	SELECCIÓ DE PERSONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA EN IGUALTAT DE CONDICIONS		
Línia d'actuació	C	Accés al treball, promoció professional i millora de les condicions laborals.		
Objectiu general	OC3	Vetllar per disminuir la segregació horitzontal i vertical en les diferents àrees municipals.		
Objectiu específic	OC3.1	Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.		
ACCIÓ	Objectivar els criteris d'avaluació que permetin assolir la promoció professional i vetllar per què no comportin cap mena de discriminació indirecta.			
DESCRIPCIÓ				
Establir coordinació amb l'Àrea de Règim Intern – RRHH, per tal d'acordar la incorporació de la perspectiva de gènere, només en la garantia d'igualtat d'oportunitats en els processos de promoció i selecció, en el temari de les convocatòries laborals.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat i Recursos Humans.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	x
Hi intervenen:	Secretaria, representació sindical i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	x
Col·lectiu destinatari:	No s'aplica		Llarg termini 2023	x
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Realització reunions de seguiment			Quantia. Documental.	
Anàlisi del sistema d'avaluació de l'acompliment			Informe de l'anàlisi.	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	17			
Àmbit d'actuació	6	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		
Línia d'actuació	D	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		
Objectiu general	D1	Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa.		
Objectiu específic	D1.1	Informar a la plantilla sobre les diferents possibilitats de conciliació que ofereix l'organització.		
ACCIÓ	Elaborar un document esquemàtic sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal a què tenen dret els i les treballadores, i fer-lo arribar a la plantilla.			
DESCRIPCIÓ				
Incloure en el document d'informació general un apartat sobre els drets a permisos i condicions per afavorir la conciliació, procediment per sol·licitar-los, terminis..., i fer-ne difusió entre el personal de l'Ajuntament.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d'Igualtat i Recursos Humans	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2021	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2023	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Existència d'un document informatiu		Existència de document	Quantia i documental.	
Accions de difusió		Estratègia de comunicació.		
Índex de satisfacció dels qüestionaris de satisfacció			Documental i buidatge d'enquestes de satisfacció.	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	18			
Àmbit d'actuació	8	Condicions físiques de l'entorn de treball		
Línia d'actuació	E	Salut, prevenció de riscos laboral, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries.		
Objectiu general	OE1	Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.		
Objectiu específic	OE1.1	Incloure criteris de gènere en l'estratègia de prevenció de riscos laborals.		
ACCIÓ	Incloure accions, encarades a prevenir i pal·liar els riscos psicosocials i ergonòmics dins l'estratègia de prevenció de riscos laborals i sobre les diferències entre homes i dones, pel que fa a la salut laboral.			
DESCRIPCIÓ				
Contactar amb l'empresa responsable de la PRL de l'Ajuntament per realitzar un estudi sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en la PRL de la plantilla de l'administració local i detectar quines accions es poden incloure per prevenir o pal·liar els riscos psicosocials i ergonòmics dins l'estratègia de PRL en matèria de salut laboral.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Àrea d' Igualtat, cap de Recursos Humans i PRL.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2021	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria, Comissió de Seguiment del Pla.	1.000 € PRL	Mig termini 2023	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Plantilla municipal		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Estudi de l'aplicació de la PRL amb perspectiva de gènere		Estudi amb data prevista	Documental	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	19			
Àmbit d'actuació	7	Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació.		
Línia d'actuació	E	Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries.		
Objectiu general	E1	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.		
Objectiu específic	E1.2	Prevenir, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual per raó de sexe i l'assetjament laboral.		
ACCIÓ	Redissenyar els circuits i canals de comunicació d'informació o sol·licitud d'assessorament en matèria d'assetjament per raó sexe i/o gènere per adaptar-los al nou sistema de treball de l'Ajuntament.			
DESCRIPCIÓ				
Dissenyar el Protocol, en què s'hi ha d'incloure els drets, les obligacions i responsabilitats de l'ens local, representants sindicals i persones treballadores; establir-ne els circuits de les dues vies de resolució de les situacions d'assetjament (procediments intern i l'administrativa i judicial) i concloure'l amb les propostes d'accions pels plans de formació i comunicació, adreçats al personal municipal i corporatiu; així com, també, definir-hi els indicadors de seguiment i avaluació de l'aplicació.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Alcaldia i Àrea d' Igualtat.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	Iniciar proposta i esborrall
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	Aprovar-ne el Protocol
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	Informe Final
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Reunions dedicades a l'elaboració del Protocol.		Protocol		
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	20			
Àmbit d'actuació	7	Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació		
Línia d'actuació	E	Salut, prevenció de riscos laborals, prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries.		
Objectiu general	E1	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos, amb perspectiva de gènere.		
Objectiu específic	E1.2	Prevenir, detectar i afrontar les actituds discriminatòries, l'assetjament sexual per raó de sexe i l'assetjament laboral.		
ACCIÓ	Avaluar el procés d'aplicació i el Pla de comunicació del protocol de prevenció i actuació d'assetjament en l'àmbit laboral.			
DESCRIPCIÓ				
Valorar com les persones utilitzen el protocol, com s'executa i recollir-ne les propostes que es considerin adequades per millorar-lo.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Alcaldia i Àrea d'Igualtat	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Valoracions obtingudes sobre la utilització del protocol i propostes de canvi del protocol, d'acord amb les valoracions.		Valoracions de les persones participants i millores en el protocol.	Documental	
PERIODICITAT		Puntual		



Núm. fitxa	21			
Àmbit d'actuació	9	COMUNICACIÓ INCLUSIVA, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA		
Línia d'actuació	F	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals internes i externes.		
Objectiu general	OF1	Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals.		
Objectiu específic	OF1.1	Aconseguir l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de la institució.		
ACCIÓ	Dur a terme una comunicació oficial a la plantilla, en què s'hi indiqui que cal fer efectiu l'ús d'un llenguatge inclusiu en els diferents documents interns i externs de la institució.			
DESCRIPCIÓ				
Una vegada consensuats els criteris d'ús del llenguatge inclusiu es redactarà el material corresponent per difondre'l a la plantilla municipal i als membres de la corporació.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Comissió de Seguiment del Pla.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2021	1r semestre
Hi intervenen:	Secretaria, serveis lingüístics, premsa, tècnica d'igualtat i experts en llenguatge inclusiu.	Cost de dedicació personal intern. 2.000 €	Mig termini 2023	1r semestre
Col·lectiu destinatari:	No s'aplica		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Nombre de reunions portades a terme: consens i acord.		Criteris consensuats	Quantia, documental, acta de reunió, consens i acord.	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	22			
Àmbit d'actuació	9	COMUNICACIÓ INCLUSIVA, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA		
Línia d'actuació	F	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals internes i externes.		
Objectiu general	OF1	Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals comunicacions institucionals.		
Objectiu específic	OF1.1	Aconseguir l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de la institució.		
ACCIÓ	Revisar les instàncies, els fulls de sol·licitud, qualsevol documentació interna i modificar-ne, si s'escau, els continguts externs per adequar-los als criteris del llenguatge inclusiu, per tal que no incloguin estereotips de gènere.			
DESCRIPCIÓ				
Buscar experts en el llenguatge de gènere per posar en comú les diferents perspectives i consensuar la política de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Regidoria de Règim Intern i Igualtat. Comissió de Seguiment.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Secretaria, serveis lingüístics i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2021	2n semestre
Corporació i plantilla municipal			Llarg termini 2022	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Guia comunicació inclusiva		Guia redactada	Quantia, documental, acta de reunió, consens i acord	
Difusió de la guia i eines		Difusió en data prevista	Documental	
PERIODICITAT		Puntual		

Núm. fitxa	23			
Àmbit d'actuació	9	Comunicació inclusiva, imatge i llenguatge no sexista		
Línia d'actuació	F	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals internes i externes.		
Objectiu general	OF1	Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals comunicacions institucionals.		
Objectiu específic	OF1.2	Vetllar per una imatge institucional afavoridora de la consecució de la igualtat d'oportunitats.		
ACCIÓ	Fomentar que en les comunicacions fetes pels representants de la institució (alcaldies i regidories) es mantingui l'ús d'un llenguatge inclusiu.			
DESCRIPCIÓ				
Incorporar sistemàticament en els plecs de clàusules criteris de valoració per a les empreses que duguin a terme accions que promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral i comunicar-los-hi.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Secretaria, Regidoria de Règim Intern i Igualtat i Comissió de Seguiment.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern	Mig termini 2022	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Existència d'aquests criteris en els plecs de clàusules		Documental	Documental	
PERIODICITAT		Permanent		

Núm. fitxa	24			
Àmbit d'actuació	9	Comunicació inclusiva, imatge i llenguatge no sexista		
Línia d'actuació	F	Inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals internes i externes.		
Objectiu general	OF1	Fomentar la inclusió del criteri d'igualtat d'oportunitats en les comunicacions institucionals comunicacions institucionals.		
Objectiu específic	OF1.2	Incrementar els coneixements del personal sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu.		
ACCIÓ	Distribuir entre el personal un document pràctic sobre la utilització del llenguatge inclusiu, amb especial atenció d'aquelles persones que es dediquen a la comunicació institucional: premsa, alcaldia, assessoria lingüística...			
DESCRIPCIÓ				
Incorporar sistemàticament en els plecs de clàusules, criteris de valoració per a les empreses que duguin a terme accions que promoguin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral i comunicar-ho a les empreses.				
AGENTS		RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
Responsable:	Secretaria, Regidoria de Règim Intern i Igualtat i Comissió de Seguiment.	Humans, tècnics i econòmics	Curt termini 2020	2n semestre
Hi intervenen:	Secretaria i Comissió de Seguiment del Pla.	Cost de dedicació personal intern.	Mig termini 2022	2n semestre
Col·lectiu destinatari:	Corporació i plantilla laboral.		Llarg termini 2023	2n semestre
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ				
INDICADORS		RESULTAT PREVIST	ORIENTACIONS MESURA DE L'INDICADOR	
Existència d'aquests criteris en els plecs de clàusules.		Documental	Quantia, documental, acta de reunió, consens i acord Documental	
PERIODICITAT		Permanent		

3.1.4. Calendari

	2020		2021		2022		2023	
ACCIONS	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								

Permanent 

Puntual 

Anual 

3.1.5. Sistema de seguiment i avaluació

A continuació, es presenta una proposta d'un sistema de seguiment i d'avaluació de les mesures que integren el Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa. L'objectiu d'aquest apartat és, doncs, posar a disposició d'aquest ens local una eina que li permeti fer el seguiment i l'avaluació de la implementació del Pla d'acció.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic; es tracta d'un document que ha de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla d'acció puguin disposar d'orientacions relatives al seu seguiment i avaluació.

3.1.6. Pressupost

Núm. d'acció	Personal intern	Dotació pressupostària
1	x	
2	x	x
3	x	
4	x	
5		x
6	x	
7	x	
8	x	
9	x	
10	x	
11	x	
12		x
13	x	
14	x	
15	x	
16	x	
17	x	
18		x
19	x	
20	x	
21	x	
22	x	
23	x	
24	x	

4. Model organitzatiu

El II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa s'articula a partir dels òrgans polítics i executius de l'organització.

4.1 Els òrgans polítics:

- Regidoria de Règim Intern i Igualtat.
- Junta de govern.
- Ple Municipal.

Aquests òrgans s'encarregaran de definir quina serà la política d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa, les línies estratègiques i els principals eixos cap on s'ha d'orientar la seva actuació; a més, en formalitzarà la voluntat i els objectius generals que es marcarà l'Ajuntament a llarg termini i els beneficis o els resultats que n'espera obtenir. Per tant, dona rang institucional a les propostes de la comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat.

Les funcions dels òrgans polítics són:

- a) Aprovar el II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa.
- b) Vetllar perquè el Pla intern d'igualtat d'oportunitats abordi amb eficàcia l'objectiu pel qual es crea; que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Mollerussa desenvolupin les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- c) Aprovar i fer el seguiment del grau d'acompliment de les mesures establertes en el II Pla intern.
- d) La regidoria de Règim Intern i Igualtat serà l'encarregat d'informar a la Junta de Govern i al Ple Municipal dels treballs desenvolupats pel programa i del resultat del Pla d'acció.

4.2 Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats:

La comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats estarà integrada per 7 representants de cada una de les parts; corporació i personal.

- De la representació corporativa, hi participaran 2 representants de les àrees municipals.
- De la representació sindical, hi participarà 1 representant de les seccions sindicals.
- Del personal funcionari laboral, hi participaran 2 representants de les seccions municipals.
- De la coordinació de les regidories de Benestar Social, Ciutadania i Infància i de Règim Intern i Igualtat, hi participaran 1 representant cap d'àrea i 1 tècnic/a o agent d'igualtat.

Les funcions de la **comissió**³ es recullen en les normes de funcionament de la comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats i l'objectiu general és assumir i exercir aquelles competències que li han estat encomanades, a fi de fomentar la igualtat d'oportunitats en totes les dependències municipals i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe, en l'àmbit laboral.

En la seva conseqüència, la comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa, les funcions són:

- a) Realitzarà el seguiment de l'aplicació sobre les mesures d'igualtat prevista en el Pla d'igualtat i demanar informació a cadascuna de les parts i, també, les àrees municipals implicades en el pla.
- b) Realitzarà un calendari d'actuació per executar les mesures aprovades en el Pla d'igualtat.
- c) Avaluarà cadascuna de les mesures previstes en el pla d'igualtat amb l'objectiu de corregir els desequilibris d'igualtat existents.
- d) Atendrà qualsevol denúncia de situació discriminatòria efectuada per un treballador o treballadora municipal.
- e) Elaborarà el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere per a què l'aprovi la Mesa General de Negociació, que n'haurà de complir les funcions previstes.
- f) Controlarà, vigilarà i elevarà, si és el cas, propostes de modificació de les conductes discriminatòries, a fi de corregir-les.
- g) Realitzarà propostes de correcció quan es detecti alguna situació de desigualtat, amb la derivació pertinent a les unitats municipals corresponents, per tal que s'apliqui el principi d'igualtat.
- h) Podrà avaluar anualment el funcionament del Pla amb la sol·licitud prèvia de la informació necessària a les unitats municipals implicades, la qual es podrà exposar a la Mesa General de Negociació.
- i) Dissenyar el reglament de les polítiques municipals d'igualtat de gènere.

La comissió es reunirà amb caràcter ordinari, almenys dos cops l'any.

Amb caràcter extraordinari, a petició dirigida a la presidència d'almenys quatre membres de la comissió i sol·licitada amb una setmana d'antelació.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, la comissió es reunirà amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de 5 dies, una vegada se'n comprovi la denúncia. La convocatòria i coordinació de les reunions correspondrà a la presidència, la qual a través de la secretaria n'efectuarà la notificació corresponent, en la qual s'hi adjuntarà l'orde del dia amb els temes a tractar.

³Veure'n dossier adjunt. Annex 4.

5. Annexos

5.1. Glossari

- **Acció Positiva:** Mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i en garanteix la presència.
- **Androcentrisme:** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com universal, amb menyspreu i ocultació dels mèrits de les dones.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona; especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Coeducació:** Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no discriminació per raó de sexe, que pretén educar conjuntament a nens i nenes en la idea que hi ha diferents visions de la societat, diferents experiències i aportacions fetes per a dones i homes que componen una existència col·lectiva i sense la qual no es pot interpretar ni conèixer la realitat del món.
- **Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, laboral i social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant de treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Democràcia paritària:** Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.
- **Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica per afavorir un col·lectiu per damunt dels altres. (Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació).
- **Discriminació directa:** Tractar d'un dels motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i internacional; com per exemple, segons el sexe, amb desigualtat o inferioritat cap a les persones.
- **Discriminació indirecta:** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten marginals per a un col·lectiu, ja que no en té en compte la posició inicial desfavorable. Aplicació de distincions i pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, orientació sexual o d'altres aspectes.

- **Discriminació:** Es considera discriminació tots aquells casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no respecte a les seves capacitats.
- **Divisió sexual del treball:** Repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que es valoren d'una manera desigual en la societat.
- **Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.
- **Estereotips de gènere:** les imatges simplifiades que atribueixen uns rols i comportaments correctes o, si més no, normals a les persones en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.
- **Feminisme:** Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe (per haver nascut femella), o de gènere (a causa de les atribucions femenines com a dona). El feminisme té diverses orientacions i ideologies, però no s'ha d'oposar, com vulgarment es fa amb el masclisme, ja que el aquest representa una actitud de prepotència del mascle envers la femella i, per tant, aquest concepte no és l'oposat al feminisme.
- **Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat d'oportunitats:** Es basa en el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i es refereix a la necessitat de correcció de les desigualtats existents entre homes i dones a la societat mitjançant la supressió de qualsevol barrera sexista i discriminatòria. Es connecta amb les accions positives.
- **Igualtat de tracte entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.
- **Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.
- **Perspectiva de gènere:** Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.



- **Polítiques d'Igualtat:** Sorgeixen als Estats Units a la dècada dels 60 dins del moviment de drets civils i, en principi, per evitar la discriminació, per raons de raça, religió o origen. Sota el mandat del president J.F. Kennedy s'estableix el concepte d'acció positiva i s'obliga a garantir als contractistes del govern la igualtat d'oportunitats en la seva plantilla. A Europa, des dels anys 50 i 60, els països nòrdics com; Islàndia, Finlàndia, Suècia, Noruega i Dinamarca, ja treballen en polítiques de l'Estat del Benestar, que inclouen accions positives vers les dones. En l'actualitat, aquests països són els que disposen d'una població femenina més alta, conjuntament amb polítiques familiars que permeten conciliar la vida personal i laboral a dones i homes. Segons aquestes polítiques, invertir en ajudes socials, incrementa la taxa femenina al mercat laboral i, per tant, en reforça l'augment del treball qualificat; cosa que també afavoreix el creixement econòmic d'una nació.
- **Rols de gènere:** Els papers, les funcions, les activitats i les responsabilitats que s'atribueixen com a pròpies i diferenciades entre dones i homes.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que, una bona part dels quals, esdevinguin una prolongació de les activitats en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Transversalitat de gènere (de l'anglès gendermainstreaming):** Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.
- **Violència masclista:** És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de discriminació i situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, que siguin per mitjans físics, econòmics o psicològics; incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i que tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008 dret de les dones a erradicar violència masclista).

5.2. Marc normatiu

La lluita contra les discriminacions ha trobat en el desenvolupament normatiu una estratègia d'erradicació, que és a partir de les primeres declaracions de drets humans, que es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret universal.

Àmbit internacional:

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans. La **Carta de les Nacions Unides**, signada el 26 de juny de 1945 en Sant Francisco, ja exposava en el preàmbul "...reafirmar la fe... en la igualtat de drets d'homes i dones...", i en l'article 1, on exposa els seus propòsits, dicta el "...desenvolupament i estímul del respecte als drets humans i a les llibertats fonamentals de tots, sense fer distinció per motius de raça, sexe, idioma o religió..."

La **Declaració Universal de Drets Humans**, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, també inclou en el preàmbul "Considerant la igualtat de drets d'homes i dones...", i en l'article 2.1 "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció alguna de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

També han estat fonamentals les **Conferències Mundials sobre les Dones** que han permès conèixer i comprendre com es reproduïx la desigualtat en diferents contextos geogràfics i en diversos àmbits de la vida. Aquestes conferències han marcat en els últims 30 anys línies prioritàries de treball i han valorat els assoliments aconseguits amb la proposta de noves estratègies per abordar els desafiaments, obstacles i límits que l'avaluació de les polítiques d'igualtat impulsava. De la mateixa manera, les conferències han propiciat una revisió permanent de la desigualtat, que ha donat lloc a noves consideracions socials i jurídiques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975. Coincidia amb l'Any Internacional de la Dona. Es van identificar tres objectius que es convertirien en la base del treball de les Nacions Unides en benefici de les dones: - *La igualtat plena de gènere i l'eliminació de la discriminació per motius de gènere.* - *La integració i plena participació de les dones en el desenvolupament.* - *Una contribució cada vegada major de les dones a l'enfortiment de la pau mundial.*

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980. Es va interpretar la igualtat no solament en el sentit d'igualtat jurídica, sinó també d'igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats per a la participació de les dones en el desenvolupament, com a beneficiàries i com a agents actius. Es van establir tres esferes en què era indispensable adoptar mesures concretes i amb objectius precisos perquè s'aconseguien les àmplies metes d'igualtat, desenvolupament i pau, determinades per la Conferència de Mèxic D.F.: - *La igualtat d'accés a l'educació.* - *Les oportunitats d'ocupació.* - *Els serveis adequats d'atenció de la salut.*

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi, 1985. De les dades aportades per les Nacions Unides es desprenia que les millores en la situació jurídica i social de les dones i els esforços per a reduir la discriminació havien beneficiat únicament a una petita minoria de dones. Nairobi va assegurar noves pautes en el camí cap a la igualtat en declarar que totes les qüestions estaven relacionades amb la dona. En aquesta línia es van impulsar una sèrie de mesures encaminades a aconseguir-ne la igualtat a escala nacional, que abastaven una àmplia gamma de temes com: *l'ocupació, la salut, l'educació i els serveis socials, la indústria, la ciència, les comunicacions i el Medi Ambient.*

IV Conferència Mundial sobre les Dones - Beijing, 1995. Va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Beijing 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'hi inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etc.*

Beijing + 5, "La Dona l'any 2000: igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau en el segle XXI", 2000. L'Assemblea General va convocar a la seu de les Nacions Unides de Nova York un període extraordinari de sessions per examinar el progrés aconseguit en els cinc anys transcorreguts, des de l'aprovació de la Plataforma d'Acció de Beijing. Malgrat els avanços experimentats, *64 països van modificar la seva legislació per adaptar-la a les exigències de la Plataforma d'Acció*, factors com la resistència sociocultural, les limitacions financeres i la negativa de donar la suficient prioritat a l'avanç de les dones.

Beijing + 10, 2005. La Comissió de Nacions Unides es reuneix a Nova York amb l'objectiu d'examinar els progressos registrats i destaca la necessitat que s'han de fer majors esforços per aconseguir la igualtat entre els gèneres i facilitar l'avançament de les dones. *Els governs prometen accelerar les tasques per fer realitat la igualtat per a la dona i complir amb els compromisos assumits en Beijing.* Una sèrie de taules redones es van centrar en temes com els objectius de desenvolupament del mil·lenni i la convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. En el marc local, en l'àmbit internacional, destaca el programa mundial de dones en la presa de decisió local de la CGLU (Ciutats i Governes Locals Units), que el seu principal objectiu és promoure la participació de les dones en la presa de decisió local. Aquest programa persegueix reduir el buit d'informació existent sobre l'estatus de la dona en els governs locals i destaca, entre les seves activitats, la realització de tallers de conscienciació, la formació d'electes i candidates, la compilació i l'intercanvi d'informacions, el suport a les xarxes de dones electes, la producció de materials per a l'avanç de les dones en la política local, accions de lobby, en l'àmbit internacional, i el suport a la recerca.

Àmbit comunitari

El **Consell d'Europa**⁴ és una organització internacional d'estats europeus, constituït en el congrés del 7 de maig de 1948 realitzat a la Haia (Països Baixos). Actualment hi pertanyen 47 membres; tots ells del continent europeu. Segons l'Estatut del Consell d'Europa del 1949, té la finalitat de defensar els drets humans de la democràcia pluralista i la preeminència del dret, així com potenciar la identitat de la població europea. La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa el 1950 té l'objectiu de protegir les llibertats fonamentals i els drets humans, que són independents de factors particulars com: estatus, sexe, ètnia o nacionalitat. Per això, a fi de controlar-ne el respecte efectiu, es va instituir el Tribunal Europeu de Drets Humans.

L'any 1961, adopta 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 d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix 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 d'Amsterdam. La igualtat ha constituït un dels principis fonamentals de la Constitució de la Unió Europea, així ho diu el Tractat d'Amsterdam⁵ (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer i donar legitimitat a les accions positives.

Tractat de Niça. L'any 2001 el Tractat de Niça⁶, a més, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Carta del drets fonamentals de la Unió Europea. El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea⁷ (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada el desembre del 2000, però amb efectes jurídics, des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits; inclosos l'ocupació, el treball i la retribució; així mateix, possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Així, doncs, a la Unió Europea s'ha desenvolupat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que fa referència a l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball, a més de l'accés de béns i serveis. Té una especial rellevància la directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

⁴ <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/escrbooklet/Spanish.pdf>

⁵ http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_es.pdf

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>

⁷ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Tractat de funcionament de la unió europea (TFUE). Aquest tractat, a l'article 157, 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.

Àmbit estatal

Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol a l'article 1.1. Així, proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14 i estableix, a l'article 9.2, l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Altres articles constitucionals que consagren la igualtat són el 23.2, el 32.1 o el 35, aquest últim fent referència al deure i dret al treball.

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 homes⁸, 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. Aquesta Llei s'ha vist modificada per l'article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. Aquesta modificació entrarà en vigor l'1 de gener de 2013.⁹

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, té l'objectiu d'actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. A l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents articles: 4.2/17.1/17.4/34.8/54.2.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic. Conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

⁸ http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

⁹ Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.

La **Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Té per objectiu promoure'n les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va aprofundir en aquests avenços. Aquesta Llei s'ha vist modificada per la Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

Àmbit català

Estatut d'Autonomia de Catalunya¹⁰ de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

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 altres, del seu sexe. L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

- Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball; inclosa la retribució, i en totes les altres situacions; a més de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o maternitat.
- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
- Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

¹⁰ <http://web.gencat.cat/ca/generalitat/estatut/estatut2006>

- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, pel que fa al propi cos i a la salut reproductiva i sexual.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència de gènere 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.

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. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, a fi d'assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, de 17 de juliol de 2015¹¹. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat dels tots els grups polítics i pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen ambdós sexes.

Àmbit municipal

I Pla local de polítiques de dones l'Ajuntament de Mollerussa 2010-2012. Fixa l'objectiu d'aconseguir una transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques municipals.

I Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa 2010-2012. Fixa l'objectiu de *fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Administració local*.

II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa 2016-2019. Fixa l'objectiu de *fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Administració local*. D'aquest objectiu se'n desprenen diverses actuacions, les quals es van avaluar i van servir de referència per elaborar-ne el 3r Pla Intern.

I Pla local d'igualtat d'oportunitats de Mollerussa 2018-2023, estableix accions en matèria de polítiques d'igualtat i gènere a través d'uns mecanismes d'articulació entre el teixit associatiu, ciutadania i ens local.

¹¹http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967&language=ca_ES&mode=single

5.3. Materials consultats

- Conveni col·lectiu sobre les condicions de treball dels treballadors laboral de l'Ajuntament de Mollerussa.
- *Guia per al disseny i la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*; Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració
- *Guia per al disseny i per a la implementació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntament*, Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista.
- *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007.
- Col·lecció "Documents de Recull de termes Dones i treball, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.
- *Marc competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*, Diputació de Barcelona, 2007.
- II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.
- *Selective Migration and Unbalanced Sex Ratio in Rural Region*, European Union, 2012.
- *Polítiques de gènere i participació ciutadana al món local*. ICPSB. 2009.
- II Pla per a la igualtat de gènere del Consell Comarcal de l'Alt Urgell.
- II Pla intern d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Mollerussa, 2016-2019.