



CERTIFICAT

EXPEDIENT NÚM.	ÒRGAN COL·LEGIAT	DATA DE LA SESSIÓ
1030/2022	El ple	28/11/2022

En qualitat de secretari d'aquest òrgan,

CERTIFICO:

Que en la sessió celebrada en la data a dalt indicada es va adoptar el següent acord:

1030/2022. PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT D'ALPICAT (2022-2026)

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
-----------	--

RESOLUCIÓ

1030/2022. Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament d'Alpicat (PDI 2022-2026)

El Ple per unanimitat acorda:

- Aprovar el text del Pla d'Igualtat Intern (PDI) de l'Ajuntament d'Alpicat que s'incorpora com annex a aquesta proposta.
- Facultar a l'alcalde tan amplament com s'escaigui en dret per a la signatura d'aquest Pla.

Annex. El text íntegre de l'acord és el següent:

1. PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Els ajuntaments, com administracions públiques, no només han de reflexionar sobre quins són els problemes que ocasiona la falta d'equitat en la cultura institucional en els processos interns de gestió i organitzatius, sinó també de quina manera es poden resoldre.

Les administracions municipals han de poder ser una institució en la qual s'emmirallin la ciutadania, les entitats i les empreses locals per aconseguir allò que les lleis i les normatives exigeixen i aniran exigint: una igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes.





Des de l'Ajuntament hem apostat i tenim el compromís de treballar per la igualtat i l'equitat de gènere, desenvolupant activitats de sensibilització, prevenció i intervenció amb relació al gènere i les violències, però creiem que com administració pública tenim l'obligació de ser un exemple a seguir, ja que pretenem ser referent en aquest àmbit i, assumint la responsabilitat cap a l'entorn social, econòmic i físic del municipi, cal tenir en compte, també, la responsabilitat vers les persones que dia a dia treballen en aquesta administració local.

L'objectiu principal del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament d'Alpicat és incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna i enfortir la credibilitat i el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere, donant coherència entre el discurs i la pràctica interna.

El Pla d'Igualtat Intern és un document que presenta la diagnosi del nostre Ajuntament (any 2021) en termes de gènere, que ha ajudat a analitzar la realitat interna de l'ajuntament per marcar propòsits i establir accions a emprendre durant la seva implementació. En definitiva, vol constituir un mecanisme adreçat a garantir un funcionament intern basat en la igualtat d'oportunitats, i propiciar comportaments i maneres de fer basats en el respecte mutu entre dones i homes en tots els àmbits de l'ajuntament.

Aquest Pla ens permetrà treballar i avançar en diferents àmbits com la comunicació inclusiva i no sexista, la formació de gènere, la lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, la visibilització i reducció de les desigualtats laborals entre dones i homes, i poder convertir l'Ajuntament d'Alpicat en un referent respecte l'àmbit d'igualtat de gènere.

Volem agrair el treball i l'esforç de totes aquelles persones treballadores que han contribuït a l'elaboració del Pla intern, les persones que conformen la Comissió del Pla, les persones participants tant en les entrevistes individuals com totes aquelles que havent respost el qüestionari, ens han ajudat a entendre la realitat de l'organització.

El Pla d'Igualtat compta amb l'aval de la Comissió d'Igualtat; però perquè pugui reeixir és imprescindible el compromís i lideratge efectiu de l'equip polític i la implicació de tota la plantilla.

Per acabar, recordar que el pla pretén ser un document viu, del qual se'n farà un seguiment periòdic, així com una avaluació anual i final, que ens permetrà adequar-lo a la realitat canviant de l'administració. Demanem a totes les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alpicat que se'l facin seu i que no dubtin a proposar tot el que creguin convenient per a la seva millora contínua.

2. PRESENTACIÓ DE L'AJUNTAMENT D'ALPICAT





O 2.1. DADES BÀSIQUES DE L'ORGANITZACIÓ

<i>Nom i Raó Social</i>	<i>Ajuntament d'Alpicat</i>	
<i>Forma jurídica</i>	<i>Administració Local</i>	
<i>Activitat</i>	<i>Administració Pública</i>	
<i>Sector</i>	<i>Públic</i>	
<i>Centres de treball</i>	<i>Ajuntament - Oficines</i>	<i>Pl. de l'Església, 4</i>
	<i>Alpicat ràdio</i>	<i>C/ dels Farraginals, 1</i>
	<i>Biblioteca</i>	<i>Pl. dels Països Catalans, 1</i>
	<i>Edifici de serveis</i>	<i>C/ de Lleida, 42</i>
	<i>Escola Dr. Serés</i>	<i>Pl. de Gaudí, 1</i>
	<i>La Unió</i>	<i>C/ Major, 24-28</i>
	<i>Llar d'Infants L'Estel</i>	<i>C/ de Pompeu Fabra, 2</i>
	<i>Pavelló municipal d'esports</i>	<i>Passeig del Parc, s/n</i>
	<i>Taller/magatzem</i>	<i>Pda. del Barranc de Sant Antoni, 1 -Camí de Malpartit-</i>
<i>Telèfon</i>	<i>973 736 006</i>	
<i>Web</i>	<i><u>www.alpicat.cat</u></i>	
<i>Adreça de correu</i>	<i><u>ajuntament@alpicat.cat</u></i>	

O 2.2. BREU HISTÒRIA D'ALPICAT[1]





Contigu a l'horta de Lleida, Alpicat s'aixeca sobre un turó, des del qual es domina una extensa planura flanquejada, per la banda occidental, pels altiplans de la Cerdera. El poble està situat a la comarca del Segrià, a uns 8,5 quilòmetres al nord-oest de Lleida.

Limita amb el municipi de Lleida al sud, amb Malpartit (Torrefarrera) al nord i nord-oest, amb Rosselló al nord-est i amb Torrefarrera a l'est i nord-est. A banda del nucli urbà d'Alpicat, al terme s'han anat desenvolupant nombroses urbanitzacions que han crescut amb l'augment demogràfic dels darrers anys.

El sistema radial de camins, tots ells enquitranats, comunica el centre de la població amb Lleida i amb els pobles veïns de Raimat, Almacelles, Malpartit, Torrefarrera, Rosselló i Alguaire.

Els orígens d'Alpicat ens remunten a l'època musulmana, quan era una alqueria àrab als afores de la ciutat de Lleida. El nom d'Alpicat, de l'àrab Al-biqat, no vol dir altra cosa que els camps enclotats i l'hem trobat, per primera vegada, en la carta de població de Castellblanc de Llitera l'any 1174, com un dels seus límits.

Després de la reconquesta i d'un despoblament temporal va reaparèixer Alpicat convertit en Vilanova d'Alpicat, en un moment en què sorgeixen, arreu del terme de Lleida, les viles noves. Ja a final del segle passat s'havia deixat d'utilitzar la paraula Vilanova i tothom parlava d'Alpicat, però no fou fins l'any 1948 que oficialment es canvià el nom del municipi que es convertí en Alpicat.

Els vincles amb Lleida foren molt estrets i marcaren la història del nostre poble durant l'època medieval i moderna. Alpicat fou, durant cinc segles, poble de contribució de Lleida, i se'l considerava com a carrer i parròquia de la ciutat. El govern estava dirigit directament pels paers i veguers de Lleida i els alpicatins gaudien de les mateixes exempcions, obligacions i privilegis que els lleidatans. Els paers visitaven Alpicat periòdicament per impartir la justícia civil i criminal i nomenaven dos jurats i un batlle com a representants seus al poble. Alpicat contribuïa a les despeses de la ciutat pagant els ancestrals drets de sequiatge, verema i comuns imposicions, però, a diferència d'altres llocs de contribució, es beneficiava de l'avantatge de ser franc en el dret de peatge en el pont de la ciutat. Fou amb la implantació del Decret de Nova Planta i amb la pèrdua dels privilegis per part de la ciutat que s'acabà amb aquesta dependència i quedaren en una situació poc clara les competències de cadascú. Amb la constitució dels ajuntaments liberals, a mitjan segle XIX, Alpicat es constituí definitivament com a municipi independent.

Durant aquest període, Alpicat va ser testimoni i partícip de molts esdeveniments que trasbalsaren el nostre país. Les epidèmies cícliques ens afectaren periòdicament; durant l'edat mitjana, la pesta, i, ja en el segle passat, el tifus i la còlera (any 1885) van produir vint-i-sis víctimes en quinze dies.

El fenomen del bandolerisme també ens afectà en diverses ocasions al llarg dels segles XVI i XVII. La més important l'any 1588, quan el famós bandoler Calvís entrà, saquejà el nostre poble i matà un vilatà.





Després de la Guerra dels Segadors Alpicat es despoblà. La reconstrucció fou costosa i en 1668 s'hagué de pactar una concòrdia entre els veïns del poble i els seus creditors, de la qual ens n'ha quedat testimoni en el nom del carrer de la Concòrdia.

Durant la Guerra del Francès els d'Alpicat participaren amb un cos de sometent en les feines de defensa del nostre país, però Alpicat fou el lloc que el general francès Suchet elegí per establir el seu quarter general per assetjar Lleida. Durant la seva estada, dos veïns de la població foren afusellats.

L'edifici històric per excel·lència i símbol representatiu d'Alpicat és l'església. Sota l'advocació de sant Bartomeu, fou construïda a final del segle XVIII sobre una antiga església gòtica. És d'un estil arquitectònic de transició, amb una senzilla façana de trets barrocs i un interior més neoclàssic. El campanar, reconstruït l'any 1988, és de forma octogonal amb una teulada de ceràmica vidriada de color blau.

Durant segles, Alpicat fou poca cosa més que el carrer del Centre. Epidèmies, guerres i crisis no van permetre el creixement de la població fins al segle XVIII, en què la continuada prosperitat provoca la primera expansió important, la urbanització d'una forma definitiva del carrer Major i els seus adjacents. A partir d'aquest moment, el creixement urbà fou més o menys constant, però en les darreres dècades Alpicat ha sofert una important transformació, primer amb la creació de zones residencials i després amb el boom urbanístic que ha arribat al seu punt àlgid als anys 90.

O 2.3. OBJECTIUS DE L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament d'Alpicat són els següents:

Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere al consistori,

Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament,

Enfortir la credibilitat i compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna,

Aquests objectius, comuns a molts plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en la qual vivim.

Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats. És per aquest motiu que els propòsits del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal.





O 2.4. ANTECEDENTS

El present document és el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alpicat, ja que l'Ajuntament té una llarga trajectòria de compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes. L'any 2009, l'Ajuntament d'Alpicat va ser pioner en l'elaboració del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) amb una vigència de tres anys (2009-2011). A més a més, l'Ajuntament d'Alpicat va elaborar el I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a Alpicat (2009-2012), com un instrument d'impuls i planificació de les polítiques d'igualtat al municipi d'Alpicat, dirigint les seves actuacions a la seva ciutadania. Ambos documents es van entendre com un paraigua que havia de cobrir les relacions de l'Ajuntament tant amb la seva ciutadania com amb les persones treballadores del mateix consistori.

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) estableix una diagnosi de situació, tot determinant els punts forts i els punts febles en matèria d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament. D'acora amb aquests últims, es van marcar set línies estratègiques, que s'articulaven a través dels propòsits i accions següents:

Línia estratègica 1. Garantir la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i fer partícip al personal de l'Ajuntament.

Línia estratègica 2. Fer de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats un eix transversal en l'acció municipal.

Línia estratègica 3. Fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en la imatge i el llenguatge de l'Ajuntament.

Línia estratègica 4. Promoure la participació igualitària de dones i homes en les diferents àrees, categories i nivells de responsabilitat.

Línia estratègica 5. Facilitar l'accés al treball i la promoció professional amb igualtat d'oportunitats.

Línia estratègica 6. Prevenir i donar resposta a les situacions d'assetjament sexual, d'actituds sexistes i discriminatòries.

Línia estratègica 7. Afavorir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Per altra banda, el I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a Alpicat (2009-2012) estableix els següents eixos d'actuació:

Eix 1: La transversalitat en l'organització municipal.

L'ajuntament: un model de treball pel desenvolupament de polítiques sensibles al gènere.

Eix 2: Salut integral i cohesió social.

Gestió de la pròpia salut, atenció a la diversitat i inclusió social.





Fix 3: Educació.

La coeducació com a eina pel desenvolupament integral de les persones.

Fix 4: L'espai públic.

Per una organització urbanística i mediambiental sostenible des d'una perspectiva de gènere.

Fix 5: Mercat laboral i nova organització dels temps.

La corresponsabilitat: cap a un repartiment equitatiu dels treballs entre dones i homes.

Fix 6: Violència masclista.

Davant la violència: tolerància zero!

Fix 7: Associacionisme i participació ciutadana.

Visibilitzem l'experiència de les dones en tots els espais.

Fix 8: Innovació i comunicació.

La construcció d'una Societat de la Informació amb perspectiva de gènere.

Per a la realització del present Pla d'Igualtat s'ha analitzat el grau de compliment dels objectius i accions proposades pel I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO), ja que es tracta d'un antecedent directe d'aquest. L'anàlisi del grau de compliment del I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a Alpicat resta fora dels límits del present document a causa de la seva naturalesa externa a les relacions entre l'Ajuntament i les persones treballadores de la institució.

O 2.5. DADES DE L'ENTORN DE LA DIAGNOSI

<i>Data de realització de la diagnosi</i>	<i>Entre el 20/02/2022 i el 15/10/2022</i>
<i>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi</i>	<i>Entre el 01/01/2021 i el 31/12/2021</i>
<i>Vigència del Pla d'Igualtat</i>	<i>4 anys</i>





Núm. de persones en plantilla

54 persones

El present Pla d'Igualtat és un Pla d'Igualtat intern, que realitza l'Ajuntament d'Alpicat en tant que administració pública en relació amb els seus treballadors i treballadores. En tractar-se d'una administració pública, és de rebut mencionar que tant la diagnosi com el Pla d'Igualtat que en resulta han estat adaptats a les singularitats d'aquesta mena d'institució. El marc normatiu general ha estat concebut per a ser aplicat a les empreses privades, per aquest motiu, algunes modificacions han estat necessàries per poder adaptar-lo a les necessitats i singularitats de l'Ajuntament.

3. MARC LEGAL

Les relacions laborals entre l'Ajuntament i les persones treballadores es regeixen per l'Acord comú de les condicions laboral pels empleats públics de l'Ajuntament d'Alpicat, publicat al BOP de Lleida núm. 113 del 12/06/2019.

El Títol 6 de l'acord comú estableix "la igualtat de tracte dels empleats públics locals" i contempla els següents articles:

Article 67. La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. L'Ajuntament està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com evitar conductes violentes en l'entorn laboral.

Article 68. El Pla d'Igualtat

1. L'Ajuntament mantindrà actualitzat un pla d'Igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la disposició addicional setena del text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

2. El Pla d'Igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atendra la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el Pla d'Igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió paritària de seguiment de l'Acord.

Article 69. El contingut i fases del Pla d'Igualtat

1. El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.



2. El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3. Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

4. El Pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnosi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

Article 70. Assetjament sexual i per raó de sexe.

1. Per tal de garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones en matèria d'ocupació i en les condicions de treball aconseguint un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i homes de l'Ajuntament d'Alpicat tenen dret a que es respecti la seva dignitat i alhora, tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (proveïdors/es, col·laborador/es externs i les persones usuàries dels serveis de l'Ajuntament) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

2. L'Ajuntament d'Alpicat mantindrà actualitzat el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe on es descriuen els passos que cal seguir per posar de manifest i denunciar, en cas que sigui necessari, aquest tipus de discriminació.

Article 71. Assetjament moral, discriminatori o laboral.

1. És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberant i sistemàtic d'un o diversos membres d'una organització superior, igual o inferior jerarquia en l'organització cap a un individu, tenint entre d'altres objectius, la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, en detriment del seu àmbit laboral i un risc important per a la seguretat i salut de les persones.

2. Les persones que se sentin assetjades moralment o laboralment podran posar-ho immediatament en coneixement de l'alcaldia i dels representants dels empleats públic i ambdós, conjuntament, hauran de dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures adients amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

3. L'Ajuntament crearà un protocol d'actuació per casos de conductes violentes en l'entorn laboral tant d'assetjament moral, discriminatori o laboral per donar compliment a les NTP854 i NTP476 a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i art. 95 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.





4. METODOLOGIA DE LA DIAGNOSI

Amb la finalitat de poder detectar els problemes, desenvolupar els objectius específics i elaborar un pla d'acció per a donar solució als possibles punts de millora detectats, s'ha dut a terme una diagnosi transversal i exhaustiva dels diferents àmbits de la relació entre l'Ajuntament com a institució i la seva plantilla. En aquesta diagnosi s'han analitzat:

El grau de compliment dels objectius i accions proposades pel I Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) (2009-2011).

Tots els processos interns de gestió de recursos humans.

es polítiques de comunicació interna i externa.

es condicions laborals.

a proporció d'homes i dones en els diferents departaments/àrees i en els llocs de treball i/o categories laborals.

Per a aconseguir que tot el projecte tingui èxit ha estat necessària la implicació i col·laboració de totes les persones que formen part de l'organització, a tots els nivells. Per a realitzar la diagnosi s'han utilitzat tècniques de recerca social de tall quantitatiu i qualitatiu, comptant amb la col·laboració de la plantilla i la Representació de les Persones Treballadores.

La diagnosi ha estat elaborada a partir d'onze àrees específiques relacionades amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes:

Àrea de revisió i anàlisi del grau de compliment del Pla d'Igualtat previ.

Àrea de cultura i gestió organitzativa.

Àrea de condicions laborals.

Àrea d'accés a l'organització.

Àrea de formació.

Àrea de promoció i desenvolupament professional.

Àrea de retribució.

Àrea de temps de treball i corresponsabilitat.

Àrea de comunicació no sexista.

Àrea de salut laboral.





Àrea de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Més específicament, el present Pla d'Igualtat és el resultat del treball conjunt de la Comissió Negociadora i d'un servei extern d'assessoria. A més a més, la plantilla ha estat degudament informada de l'inici del procés d'adopció del present Pla d'Igualtat, i ha participat activament en la realització del mateix a través de:

La realització d'una enquesta a la plantilla, havent participat a la mateixa el 57,4% de la plantilla (58% dones i 42% homes).

La realització d'un total de 8 entrevistes personals (per tant, s'ha entrevistat aproximadament al 15% de la plantilla), en les quals s'ha cercat la paritat de gènere i la representació de les diverses categories professionals i els diferents centres de treball.

Les opinions, percepcions i prioritats de la plantilla han estat incloses en el procés en tot moment, ja que hi ha hagut una veritable voluntat des de l'Ajuntament que el Pla d'Igualtat sigui una eina útil i consensuada.

5. REVISIÓ I ANÀLISI DEL GRAU DE COMPLIMENT DEL PLA D'IGUALTAT PREVI

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) és un document pioner en el treball des de l'àmbit municipal per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. L'Ajuntament d'Alpicat va iniciar l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats l'any 2009 amb una anàlisi de l'estructura i l'organització del consistori, així com dels processos i les pràctiques que hi tenien lloc, amb l'objectiu d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, podien contribuir a conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballaven.

D'aquesta fase de diagnòstic en matèria d'igualtat d'oportunitats es van extreure un conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i un conjunt de punts febles o millorables (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no potencien prou la igualtat d'oportunitats). En les següents pàgines, s'exposen les dades més significatives obtingudes en el procés de diagnòstic del grau de compliment del model d'indicadors establerts en aquest document.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) estableix un total de 33 accions, articulades basant-se en els 15 objectius, que depenen de 7 línies estratègiques. El grau de compliment dels objectius i accions establerts en el document és baix, ja que, com mostra la següent gràfica, un 6% dels objectius s'han executat, un 27% s'ha mig executat, un 60% no s'ha executat i un 7% no se sap si s'han executat o no per falta de dades. Amb relació a les accions, un 24% s'han executat, un 70% no s'han executat i un 6% no se sap si s'han executat o no per falta de dades.





A continuació, s'enumeren les accions que s'han dut a terme:

Acció 2.1.1. Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats tant al personal tècnic com polític (aquesta acció s'ha dut a terme, però no de forma generalitzada).

Acció 3.1.3. Revisar tota la documentació interna vigent així com els continguts de la pàgina web i modificar-los per adequar-los als criteris del llenguatge inclusiu.

Acció 3.1.4. Tenir en compte la utilització del llenguatge no sexista a l'hora de redactar les clàusules del pròxim conveni col·lectiu.

Acció 3.2.1. Revisar els materials de difusió per evitar imatges estereotipades de gènere.

Acció 4.1.2. Garantir i fomentar la presència de dones en la representació sindical del personal funcionari, del personal laboral i altres. (Criteri màxim d'un 60% de representació de persones del mateix sexe a tots els nivells).

Acció 6.1.1. Redactar i aprovar pel plenari de l'Ajuntament un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Acció 6.1.2. Difondre el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre el personal de l'Ajuntament.

Acció 7.1.1. Elaborar i difondre un document-resum sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal a què tenen dret les persones treballadores.

De les accions que no s'han arribat a executar, algunes ja no resulten pertinents, ja que el punt feble en matèria d'igualtat al que donaven resposta ja no s'ha detectat com àmbit de millora en la present diagnosi. Aquelles que continuen sent pertinents, s'inclouen com a mesures en el present Pla d'igualtat.

6. ÀMBITS DE LA DIAGNOSI

O

O 6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Mitjançant les dades qualitatives aportades per l'administració de l'Ajuntament d'Alpicat, veiem com aquest fomenta, en molts aspectes, la igualtat entre dones i homes.





Les relacions laborals entre l'Ajuntament i les persones treballadores es regeixen per l'Acord comú de les condicions laboral pels empleats públics de l'Ajuntament d'Alpicat, publicat al BOP de Lleida núm. 113 del 12/06/2019. El títol 6 d'aquest acord comú està dedicat a la igualtat de tracte dels empleats públics, i està explícitament reflectida la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el principi de no discriminació. La igualtat entre dones i homes està present en la majoria de la documentació de l'Ajuntament, tant en la comunicació interna i externa com en les ofertes de treball.

L'Ajuntament vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, com s'estableix a l'Acord comú de les condicions laboral pels empleats públics de l'Ajuntament d'Alpicat, als següents articles:

Article 24.15. Permisos per situacions de violència de gènere.

El permís per a situacions de violència de gènere per a les víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 32. La reducció de la jornada per víctimes de la violència de gènere. Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades o empleats públics tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre L'Ajuntament i l'empleat o empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís per tenir cura d'un fill/a afectat per càncer o una altra malaltia greu es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 38. Excedència voluntària per violència de gènere.

1. S'atorga a les víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.

3. Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.





4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, l'empleat o empleada pública tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Actualment, l'Ajuntament recull les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe", mitjançant una base de dades gestionada pel Departament de Personal. L'Ajuntament no disposava de sistemes de participació del personal en projectes que tinguin com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats fins ara. La creació i formalització de la Comissió d'Igualtat crearà un espai dedicat a la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquesta Comissió és paritària. No existeix a l'Ajuntament la figura de l'agent d'igualtat. El Pla d'Igualtat, i la seva posterior implementació, millorarà el sistema de detecció i avaluació de la situació d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament, mitjançant l'establiment d'indicadors.

Com es pot apreciar en la gràfica extreta de l'enquesta realitzada a la plantilla, el 48,4% de les que persones que hi ha respost consideren que existeix igualtat de tracte i oportunitats a l'Ajuntament (respostes nivell alt: 4 i 3).

A la següent gràfica es mostra com el 58,1% de les persones enquestades consideren que la direcció de l'Ajuntament està molt sensibilitzada i compromesa amb la igualtat de tracte real (respostes nivell alt: 4 i 3).

Aquestes percepcions es confirmen a les entrevistes personals fetes, tant a homes com a dones. Per altra banda, la plantilla està totalment conscienciada amb la necessitat i els beneficis de disposar d'un Pla d'Igualtat, com mostra la següent gràfica:

De les percepcions extretes de l'enquesta i les entrevistes, es pot concloure que en general la plantilla no sent que l'Ajuntament necessiti un Pla d'Igualtat per a donar visibilitat a les desigualtats de gènere, més aviat es considera una eina útil per a tenir dades que permetin a l'Organització, i a la societat en general, avançar cap a una igualtat efectiva i real entre homes i dones, d'acord amb els objectius i la naturalesa de la institució.

No hi ha constància ni per part de l'organització ni per part de la plantilla que hi hagi hagut a l'Ajuntament dificultats específiques o conflictes relacionats amb el principi d'igualtat entre homes i dones.

L'Ajuntament fa una difusió activa de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista, de forma regular a través de la pàgina web i altres xarxes com ebando, pregons, whatsapps corporatius, instagram i facebook. A més a més, l'organització fomenta i participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). Entre aquestes activitats cal destacar el conveni amb el CCS del Segrià amb el projecte Iguals! i exposicions com "textures i lectures" a càrrec de tres alpicatines, entre d'altres. Caldria establir un espai concret a la





pàgina web de l'Ajuntament dedicat a la igualtat per donar-li consistència i centralitat a la informació.

<i>ÀREA DE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</i>	
<i>PUNTS FORTS</i>	<i>ÀREES DE MILLORA</i>
<i>Compromís de l'Ajuntament amb la igualtat entre homes i dones.</i>	<i>Fomentar la participació de la plantilla en activitats relacionades amb la igualtat de gènere.</i>
<i>Sensibilització de la plantilla envers la temàtica.</i>	<i>Assegurar la implementació i el seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.</i>
<i>La realització d'aquest Pla d'Igualtat amb l'activa participació de la plantilla té el potencial de promoure projectes de cooperació en matèria d'igualtat en els que participi la plantilla.</i>	<i>Articulació entre el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament i el Pla d'Igualtat Municipal.</i>
<i>L'existència d'un Pla d'Igualtat municipal previ.</i>	<i>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i els seus avenços tant internament com externament.</i>

O

O 6.2. CONDICIONS LABORALS

L'Ajuntament d'Alpicat compta amb una plantilla de 54 treballadors i treballadores, 55,5% dones i 45,5% homes. Per tant, es tracta d'una empresa amb una plantilla lleugerament feminitzada. La composició de la plantilla és similar a la del sector, tot i que l'Ajuntament té una plantilla amb més presència de dones del que és recurrent en el mateix.

A l'organigrama de l'Ajuntament de l'annex 1 es pot veure com la plantilla està distribuïda en tres nivells:

Ø 1º Nivell: intervenció i secretaria.

Ø 2º Nivell: regidories.

Ø 3º Nivell: àrees dependents de les regidories com els serveis tècnics, la brigada, oficines, biblioteca, etc.





Observem com al 1º nivell el 100% de les persones treballadores són homes. En tractar-se de només dues persones treballadores, el desequilibri és comprensible. Al 2º nivell trobem que el 42,9% de les persones treballadores són homes i el 57,1% són dones. Al 3º nivell el 42,2% de les persones treballadores són homes i el 57,8% són dones.

Amb relació a la distribució de la plantilla, també és destacable el fet que a la brigada, la Unió i els agents de policia totes les persones treballadores són homes; mentre que a la llar d'infants i a la biblioteca totes les persones treballadores són dones. Aquestes distribucions són recurrents als sectors als quals pertanyen, tot i això, s'hauria de treballar per incentivar un major equilibri.

Pel que fa a la temporalitat en els contractes laborals, existeix igualtat de condicions entre homes i dones a l'Ajuntament. Els nivells de temporalitat són equiparables a ambdós sexes. Pel que fa al tipus de jornada, la prevalença de jornades completes i parcials tant a homes com a dones és equiparable.

En general, l'Ajuntament no realitza entrevistes personals en cas de baixes voluntàries, i donen llibertat a les persones que marxen per decidir si explicar el motiu de la seva partida. El motiu principal d'extinció de la relació laboral és la finalització de contracte, i no es troben diferències entre dones i homes. En termes generals, tant homes com dones tenen els mateixos nivells d'estabilitat laboral a l'Ajuntament d'Alpicat.

La percepció de les persones treballadores és que les condicions laborals a l'Ajuntament no mostren diferències entre homes i dones, més enllà de les diferències pròpies de les diverses categories laborals. En general, es mostren satisfets amb les condicions laborals.

ÀREA DE CONDICIONS LABORALS	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>La satisfacció en termes generals de la plantilla amb les condicions laborals.</i>	<i>Descartar motius de gènere en les baixes voluntàries i reparar els greuges en casos afirmatius.</i>
<i>En general, les condicions laborals son equiparables en homes i dones.</i>	<i>Promoure, en la mesura del possible, una major presència femenina a la brigada, la Unió i la seguretat; i una major presència masculina a la biblioteca i la llar d'infants.</i>

O 6.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ





L'Ajuntament d'Alpicat sempre intenta assegurar uns criteris d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que l'Ajuntament segueix una política de selecció no discriminatòria, valorant les capacitats personals i els requisits del lloc de treball, sense tenir en compte la situació personal de cada candidat.

En tractar-se d'una administració pública, cal diferenciar entre el personal funcionari i el personal laboral. La igualtat en l'accés a l'organització del personal laboral està delimitat pels processos de selecció d'oposició i concurs-oposició. Per altra banda, i de forma excepcional, hi ha personal laboral que accedeix a l'Ajuntament a través d'entrevistes i proves tècniques, en cas que el lloc de treball ho requereixi. Aquesta via d'accés és excepcional, a causa de les condicions actuals d'accés laboral a les administracions públiques, dinàmica que lluny de ser exclusiva de l'Ajuntament d'Alpicat, és visible en totes les administracions públiques.

No existeix una política de selecció on es trobin clarament definides les mesures i el compromís amb la igualtat entre homes i dones. Però en la definició dels llocs de treball es fa referència exclusivament a les competències professionals requerides i les ofertes o convocatòries d'ocupació denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.

Les entrevistes són valorades per més d'una persona (sempre s'intenta la paritat entre les persones entrevistadores), i en aquestes només es fa referència al lloc de treball a ocupar.

S'intenta potenciar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. Recentment, l'Ajuntament es va acollir a una subvenció per contractar dones en la brigada municipal (subvenció d'una durada de 6 mesos) i un noi a les oficines municipals, on la majoria de les persones treballadores són dones.

En general, la percepció de la plantilla expressada a les entrevistes i a l'enquesta és que a l'Ajuntament tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats d'accés, com es mostra a la següent gràfica (respostes nivell alt: 4 i 3).

ÀREA D'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>Utilització del llenguatge inclusiu a les ofertes laborals.</i>	<i>Definir una política de selecció expressa que tingui en compte i promogui la igualtat entre homes i dones.</i>
<i>Es reconeix de forma formal el principi de no discriminació en els procediments de selecció.</i>	<i>Incorporar en el temari d'oposicions i concurs-oposicions una matèria sobre igualtat d'oportunitats en les Administracions Públiques.</i>
<i>S'han pres mesures per fomentar la presència de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba més subrepresentat.</i>	





O 6.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

A l'Ajuntament d'Alpicat les necessitats formatives són detectades i comunicades per les mateixes persones treballadores d'acord amb les necessitats per desenvolupar el seu lloc de treball. No obstant això, segons el lloc de treball s'aconsella des de l'Ajuntament fer formació més específica.

A més a més, l'Ajuntament està inscrit a la formació continuada que organitza la Diputació de Lleida i té els contactes de les persones inscrites, no obstant això, des del Departament de Personal si arriba alguna formació que pot interessar a alguna persona treballadora en concret, s'informa per correu electrònic.

El total de formacions realitzades en el període de temps d'acord amb el qual s'ha realitzat la diagnosi, un 22% de les formacions estaven relacionades amb matèria de gènere i/o violències masclistes. Aquestes formacions han estat fetes exclusivament per dones.

Del total d'hores de formació fetes per les persones treballadores, hi ha paritat entre homes i dones. A més a més, l'Ajuntament ofereix tant formació presencial com en format en línia, i tant formacions durant la jornada laboral com fora d'aquesta.

De l'enquesta s'extreu que les persones treballadores no perceben diferències d'accés a l'oferta formativa per raó de gènere, com s'observa a la següent gràfica (respostes nivell alt: 4 i 3):

ÀREA DE FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>L'interès mostrat per la plantilla per formar-se i desenvolupar la seva carrera professional.</i> <i>o L'interès mostrat per la plantilla per formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats i llenguatge inclusiu.</i> <i>L'amplitud de l'oferta formativa disponible.</i>	<i>Registrar el personal que disposa de formació en gènere.</i> <i>Promoure activament la formació de la plantilla en matèria de gènere.</i>





O 6.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

*Generalment, el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors es valora a través de l'opinió dels superiors immediats, no hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament ni s'han **dissenyat plans de carrera professional**.*

A l'Ajuntament d'Alpicat es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, implícitament o explícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. En cap cas les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització. La plantilla té la percepció que hi ha igualtat d'oportunitats en matèria de promoció interna a l'Organització, com es pot veure en la següent gràfica (respostes nivell alt: 4 i 3):

Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, no hi ha mecanismes específics per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència, però en general aquests desequilibris responen a dinàmiques sectorials. A més a més, cal tenir en compte que una part de la plantilla són funcionaris, i, per tant, la promoció depèn de la realització d'oposicions. També hom pot mencionar que, en tractar-se d'un ajuntament petit, les possibilitats de promoció són limitades. Durant l'any en el qual es basa la diagnosi no va haver-hi cap promoció interna.

ÀREA DE PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>Sensibilització per part de l'Ajuntament en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</i>	<i>No hi ha constància de si les persones que valoren les promocions internes disposen de formació en igualtat d'oportunitats.</i>
<i>Percepció d'igualtat d'oportunitats per part de la plantilla.</i>	<i>No existeixen dades de les promocions internes desagregades per sexe.</i>

O 6.6. RETRIBUCIÓ





En termes generals, el 58,1% de la plantilla considera que homes i dones tenen un mateix salari si ocupen un mateix lloc de treball, com es pot veure en la següent gràfica (respostes nivell alt: 4 i 3):

A partir de les entrevistes s'extreu que les persones treballadores no creuen que existeixi una bretxa salarial de gènere a l'organització, o afirmen desconèixer les dades. En general, comenten no conèixer els salaris de les seves companyes i els seus companys, en altres casos manifesten que com els salaris estan determinats per conveni o per les taules salarials de l'administració pública, no hauria d'existir una bretxa salarial.

En la majoria de categories laborals la diferència salarial és a favor de les dones, ja que aquestes són majoria a la plantilla. Al 1r nivell, que inclou la intervenció i la secretaria, la bretxa és cap als homes.

ÀREA DE RETRIBUCIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>La percepció de la plantilla que no existeix una bretxa salarial a l'Organització.</i>	<i>No existeix a l'organització un Registre Retributiu.</i>
<i>Salaris determinats per les taules salarials de les administracions públiques.</i>	

○ 6.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Tot i que la igualtat de dones i homes no s'inclou de forma expressa com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització, sí que és un dels objectius principals en l'àmbit pràctic. L'organització compta amb mesures específiques per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. Entre elles, cal destacar que totes les persones treballadores tenen dret a certa flexibilitat horària, d'acord amb el que s'estableix a l'acord comú que regeix les relacions laborals a l'Ajuntament.

Com es veu a la gràfica, el 64,5% de les persones que han participat en l'enquesta consideren que l'Ajuntament afavoreix l'exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral de forma alta o molt alta (respostes nivell alt: 4 i 3):





En preguntar si han estat informats de les mesures de conciliació ofertes per l'Ajuntament, hi ha una franja important de respostes dins de les categories "baix" i "no sap/no contesta", com es mostra a la gràfica:

Aquestes mesures apareixen al conveni col·lectiu que està disponible a la plataforma de gestió de personal de l'Ajuntament d'Alpicat, per tant, les persones treballadores hi tenen accés.

En la mateixa línia, un 41,9% dels enquestats no sap si les mesures de conciliació de l'Ajuntament superen o no les establertes per lle

De les dades extretes de les entrevistes realitzades, les persones que han fet ús de mesures de conciliació (tant homes com dones) es mostren agraïdes i satisfetes amb aquestes. S'ha detectat que les dones, en termes generals i històricament, han fet un ús més intens de les mesures de conciliació que els homes. Això ha anat canviant amb els avenços normatius i socials, tot i que encara avui en dia s'observen diferències.

Només un 12,5% de les mesures de conciliació emprades durant el període estudiat han estat gaudides per homes.

L'Ajuntament no considera que les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització, i així ho confirmen les percepcions de les persones entrevistades, tot i que existeix una consciència general que a escala social sí que existeixen dificultats.

Des de l'Organització no es potencia l'ús de mesures de conciliació, ja que s'entén que és un exercici voluntari.

ÀREA DE TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>En general, les persones treballadores se senten satisfetes amb les mesures de conciliació de les que disposa l'Ajuntament.</i>	<i>Algunes persones treballadores no coneixen les mesures de conciliació que tenen al seu abast.</i>

O 6.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA



L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista, però, en general, es fa ús d'un llenguatge inclusiu. Seria interessant poder sistematitzar l'ús del llenguatge inclusiu.

Els serveis en matèria de comunicació externa estan externalitzats. L'Ajuntament ha sol·licitat a l'empresa proveïdora de serveis de comunicació que faci ús d'una comunicació no sexista.

A més a més, les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.

Les persones entrevistades consideren que l'Ajuntament fa ús d'un llenguatge no sexista en les seves comunicacions tant internes com externes, tot i que en alguns casos s'ha posat de manifest que les persones individuals no sempre utilitzen un llenguatge inclusiu. Hi ha persones que no hi paren gaire atenció, mentre que d'altres consideren que és essencial, ja que la forma de comunicar-nos i el llenguatge determinen la realitat material que vivim. A les entrevistes s'ha detectat que en general, no hi ha un coneixement clar i organitzat del que és el llenguatge inclusiu i com emprar-lo, per aquesta raó, formar al personal en aquesta matèria o posar a la seva disposició documentació breu i clara de la temàtica ajudaria a aclarir el concepte i el seu ús.

ÀREA DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>En termes generals, es fa ús del llenguatge inclusiu a la comunicació interna.</i> <i>La plantilla està sensibilitzada amb la importància del llenguatge no sexista.</i> <i>El llenguatge inclusiu està present en la comunicació externa de l'Ajuntament.</i>	<i>Posar eines documentals didàctiques a disposició de la plantilla perquè coneguin el llenguatge inclusiu i es generi una cultura comunicativa inclusiva.</i>

O 6.9. SALUT LABORAL

A l'Ajuntament, la igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la salut laboral i la Prevenció de Riscos Laborals, però l'organització no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.





El conveni col·lectiu contempla mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

L'any 2021 es van registrar dues baixes per accident laboral (100% homes) i cap baixa per malaltia professional.

Amb relació a la percepció de la plantilla, la totalitat de les persones entrevistades consideren que hi ha igualtat de tracte a l'Organització en matèria de salut laboral.

En termes generals, podem parlar d'igualtat de tracte en matèria de salut laboral a l'organització. Però no existeixen dades desagregades per sexe en aquesta matèria, ni estudis específics que incloguin una perspectiva de gènere.

ÀREA DE SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>La plantilla té la percepció que hi ha igualtat de tracte en aquesta matèria.</i>	<i>No es disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</i>
<i>Compromís de l'Organització amb la igualtat de tracte.</i>	
<i>La baixa taxa d'accidents laborals i baixes laborals.</i>	

○ 6.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament d'Alpicat disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que va ser aprovat el maig del 2018. El protocol es troba disponible a la pàgina web de l'Ajuntament i a la plataforma de gestió de personal de l'Ajuntament. A més a més, es va fer una reunió amb la plantilla per presentar-lo i es va fer entrega del mateix a les noves contractacions.



L'Ajuntament va formar a la totalitat de la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, quan va ser aprovat el Protocol. No s'ha instruït cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'últim any.

Arran de l'enquesta realitzada, es conclou que gran part de la plantilla no és del tot conscient d'haver estat informada sobre la ruta a seguir davant d'un cas d'assetjament, com es mostra a la gràfica següent:

El 32,3% de les persones enquestades no saben amb certesa on consultar el Protocol, mentre que el 22,6% no saben o no contesten.

De les entrevistes realitzades, només la meitat de les persones han accedit algun cop al Protocol.

Cal renovar el protocol. Aquest fet és una oportunitat perquè la plantilla se senti vinculada al mateix. És important que en la renovació d'aquest, es promogui la participació activa de la plantilla, especialment a través de la recentment constituïda Comissió d'Igualtat.

ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<i>Existència d'un Protocol contra el assetjament.</i>	<i>Renovació del Protocol contra l'assetjament que ja no és vigent.</i>
<i>Baix nombre de casos instruïts, dada que concorda amb les percepcions i comentaris de la plantilla.</i>	
<i>El Protocol es fa arribar a les noves incorporacions.</i>	

7. MESURES

NIVELLS DE PRIORITAT DE LES MESURES



1	BAIX
2	MIG
3	ALT

MESURA 1

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Fomentar la participació de la plantilla en activitats relacionades amb la igualtat de gènere.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *1. Cultura i gestió organitzativa*

MESURA	<i>Creació de la Comissió d'Igualtat.</i>
	<i>Persona o Comissió Negociadora.</i> <i>departament promotor Regidoria d'Igualtat.</i>
	<i>Persones destinatàries La plantilla.</i>
	<i>Temporalització Data d'inici: novembre 2022.</i> <i>Data de finalització: novembre 2026.</i> <i>Freqüència: durant tota la vigència del Pla.</i>
	<i>Indicadors de - Creació Si/No.</i> <i>seguiment i avaluació - Nombre d'actes de les reunions de la</i> <i>Comissió durant la vigència del Pla.</i>
	<i>Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i</i> <i>Regidoria d'Igualtat.</i>
	<i>Freqüència de Revisió cada dos anys.</i> <i>valoració</i>
	<i>Verificació Registre de les actes de les reunions de la</i> <i>Comissió.</i>





MESURA 2

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Fomentar la participació de la plantilla en activitats relacionades amb la igualtat de gènere.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *1. Cultura i gestió organitzativa*

MESURA *Establir una "bústia de suggeriments i comentaris" per a la plantilla com a part preparatòria de les reunions de la Comissió d'Igualtat.*

*Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor*

Persones destinatàries La plantilla.

Temporalització Data d'inici: maig 2023.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: prèviament a cada reunió de la Comissió d'Igualtat (cada sis mesos).

Indicadors de seguiment i avaluació - *Els suggeriments i comentaris s'inclouran com a secció de l'Ordre del Dia i a les Actes de les reunions (que seran arxivades).*

- *Núm. de suggeriment i comentaris que es facin arribar prèviament a cada reunió.*

Recursos necessaris - *Ubicació d'una bústia física a l'edifici de l'Ajuntament.*

- *Escollir a una persona encarregada de la gestió de la bústia.*

Freqüència de valoració de *Revisió anual.*

Verificació - *Registre de les actes de les reunions.*

- *De forma bianual es farà un breu informe recollint els suggeriments i comentaris*



*més repetits i si han estat implementats.
En cas afirmatiu, es comunicarà a la
plantilla els avenços realitzats.*

MESURA 3

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Assegurar la implementació i el seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *1. Cultura i gestió organitzativa*

MESURA *Oferir una formació pràctica als membres de la Comissió d'Igualtat per assegurar que disposen de les eines i coneixements necessaris per assegurar la implementació del present Pla d'Igualtat.*

*Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat*

Persones destinatàries Els membres de la Comissió d'Igualtat.

Temporalització Data d'inici: novembre 2022.

Data de finalització: maig 2023.

*Freqüència: renovació amb la renovació del
Pla d'Igualtat.*

*Indicadors de - Realització de la formació Si/No.
seguiment i avaluació*

*Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i
Regidoria d'Igualtat.*

*Freqüència de Revisió del compliment a la reunió del maig de
valoració 2023 de la Comissió d'Igualtat.*

*Verificació Enquesta de satisfacció dels membres de la
Comissió d'Igualtat.*





MESURA 4

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Assegurar la implementació i el seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *1. Cultura i gestió organitzativa*

MESURA	<i>Registre del present Pla d'Igualtat (obligatori).</i>	
	<i>Persona o Comissió d'Igualtat.</i>	
	<i>departament promotor</i>	<i>Regidoria d'Igualtat</i>
	<i>Persones destinatàries</i>	<i>La plantilla i la ciutadania.</i>
	<i>Temporalització</i>	<i>Data d'inici: novembre 2022.</i>
		<i>Data de finalització: maig 2023.</i>
		<i>Freqüència: renovació amb la renovació del Pla d'Igualtat.</i>
	<i>Indicadors de</i>	<i>- Realització del registre Si/No.</i>
	<i>seguiment i avaluació</i>	
	<i>Recursos necessaris</i>	<i>Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.</i>
	<i>Freqüència de</i>	<i>Revisió del compliment a la reunió del maig de 2023 de la Comissió d'Igualtat.</i>
	<i>valoració</i>	
	<i>Verificació</i>	<i>Documentació acreditativa del registre del Pla d'Igualtat.</i>

MESURA 5

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Assegurar la implementació i el seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *1. Cultura i gestió organitzativa*





MESURA

Realitzar una auditoria anual del seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat.

Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat

Persones destinatàries La plantilla i la ciutadania.

Temporalització Data d'inici: novembre 2023.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: anual, realització de tres auditories en total durant la vigència del Pla.

Indicadors de - Realització de les auditories Si/No.
seguiment i avaluació - Grau de compliment de les mesures establert per les auditories.

Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Freqüència de Revisió bianual del compliment d'aquesta valoració mesura.

Verificació Documentació amb les conclusions de les auditories.

MESURA 6

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: Assegurar la implementació i el seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 1. Cultura i gestió organitzativa

MESURA Preveure en els pressupostos una partida corresponent a la implementació del Pla d'Igualtat.

Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat





Persones destinatàries *La plantilla i la ciutadania.*

Temporalització *Data d'inici: novembre 2023.*

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: anual.

Indicadors de seguiment i avaluació - *Existència de pressupost Sí/No.*
- *Import de pressupost destinat anualment.*

Recursos necessaris *Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.*

Freqüència de valoració *Revisió bianual del compliment d'aquesta mesura.*

Verificació *Registre del pressupost anual destinat al compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.*

MESURA 7

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: Articulació entre el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament i el Pla d'Igualtat Municipal.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 1. Cultura i gestió organitzativa

MESURA *Proposar l'actualització del Pla d'Igualtat municipal, incloent-hi la revisió de la implementació de les mesures proposades al Pla d'Igualtat Municipal (2009-2012).*

Persona o departament promotor *Comissió d'Igualtat.*
Regidoria d'Igualtat

Persones destinatàries *La ciutadania.*

Temporalització *Data d'inici: novembre 2022.*

Data de finalització: maig 2023.

Freqüència: renovació cada quatre anys.



Indicadors de seguiment i avaluació de - Proposta formal de renovació Sí/No.
- Renovació Sí/No.

Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Freqüència de valoració de Revisió cada quatre anys.

Verificació Registre del Pla d'Igualtat Municipal de l'Ajuntament d'Alpicat.

MESURA 8

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2

OBJECTIU ESPECÍFIC: Articulació entre el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament i el Pla d'Igualtat Municipal.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 1. Cultura i gestió organitzativa

MESURA Creació d'un espai dedicat a la igualtat entre dones i homes a la pàgina web de l'Ajuntament.

Persona o departament promotor Comissió d'Igualtat.
Regidoria d'Igualtat

Persones destinatàries La ciutadania.

Temporalització Data d'inici: novembre 2022.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: durant la vigència del Pla.

Indicadors de seguiment i avaluació de - Creació de l'espai a la web Sí/No.
- Freqüència d'actualització de l'espai.
- Nombre de documents penjats.

Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.





*Freqüència de Revisió cada quatre anys.
valoració*

Verificació Existència de l'espai a la finalització de la vigència del Pla i nombre de documents disponibles.

MESURA 9

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2

OBJECTIU ESPECÍFIC: Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i els seus avenços tant internament com externament.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 1. Cultura i gestió organitzativa

MESURA Comunicar oficialment a la plantilla de l'Ajuntament de l'existència del Pla d'Igualtat i de la seva aprovació pel Ple.

*Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat*

Persones destinatàries Persones treballadores de l'Ajuntament.

Temporalització Data d'inici: novembre 2022.

Data de finalització: maig 2023.

Freqüència: un cop.

*Indicadors de - Comunicació al personal tècnic Si/No.
seguiment i avaluació - Comunicació al personal polític Si/No.*

Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

*Freqüència de Revisió cada quatre anys.
valoració*

Verificació Comunicació feta, que ha de ser registrada per l'avaluació del compliment del Pla.





MESURA 10

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i els seus avenços tan internament com externament.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 1. Cultura i gestió organitzativa

MESURA Fer sabedora a la població del municipi d'Alpicat de l'aprovació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.

Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat

Persones destinatàries La ciutadania.

Temporalització Data d'inici: novembre 2022.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: anual.

Indicadors de - Comunicació a la població mitjançant la seguiment i avaluació pàgina web de l'Ajuntament Si/No.
- Comunicació anual dels avenços realitzats a la població mitjançant la pàgina web de l'Ajuntament Si/No.

Recursos necessaris Coordinació entre Comissió Igualtat i Regidoria d'Igualtat.

Freqüència de Revisió cada dos anys.
valoració

Verificació Revisió de l'història de la pàgina web de l'Ajuntament.

MESURA 11

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1





OBJECTIU ESPECÍFIC: Descartar motius de gènere en les baixes voluntàries i reparar els greuges en casos afirmatius.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 2. Condicions laborals

MESURA	<i>Realitzar una entrevista personal/enquesta a les baixes voluntàries per descartar motius de discriminació de gènere o assetjament.</i>
	<i>Persona o Personal Responsable de Recursos Humans. departament promotor</i>
	<i>Persones destinatàries Les persones que optin per baixes voluntàries.</i>
	<i>Temporalització Data d'inici: maig 2023.</i> <i>Data de finalització: novembre 2026.</i> <i>Freqüència: sempre que es doni una baixa voluntària.</i>
	<i>Indicadors de - Nre. d'entrevistes i/o enquestes fetes.</i> <i>seguiment i avaluació - Percentatge d'entrevistes i/o enquestes fetes amb relació a les baixes voluntàries totals.</i>
	<i>Recursos necessaris - Seguiment per part del personal responsable de Recursos Humans i la Comissió d'Igualtat.</i>
	<i>Freqüència de Revisió anual.</i> <i>valoració En cas que es doni una baixa voluntària amb aquest motiu, la Comissió d'Igualtat es reunirà de forma excepcional per a abordar la qüestió.</i>
	<i>Verificació Registre d'entrevistes i/o enquestes dutes a terme i de reunions excepcionals de la Comissió en casos afirmatius.</i>

MESURA 12

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2



OBJECTIU ESPECÍFIC: *Promoure, en la mesura del possible, una major presència femenina a la brigada, la Unió i la seguretat; i una major presència masculina a la biblioteca i la llar d'infants.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 2. Condicions laborals

MESURA *En aquelles categories més masculinitzades i feminitzades, establir com criteri per la contractació, davant d'un eventual empat entre el candidat i candidata a ocupar la vacant, la contractació del sexe minoritari.*

Persona o Personal Responsable de Recursos Humans. departament promotor

Persones destinatàries Les noves contractacions.

Temporalització Data d'inici: maig 2023.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: quan es consideri oportú en el context de vacants obertes.

Indicadors de - Nre. d'entrevistes realitzades a homes per a categories laborals molt feminitzades.

- Nre. d'entrevistes fetes a dones per a categories laborals molt masculinitzades.

- Nre. de contractacions d'homes per a categories laborals molt feminitzades.

- Nre. de contractacions de dones per a categories laborals molt masculinitzades.

Recursos necessaris - Seguiment per part de Recursos Humans i la Comissió d'Igualtat.

Freqüència de Revisió anual. valoració

Verificació Es valorarà al Registre Retributiu i a l'auditoria anual.

MESURA 13





VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: Definir una política de selecció expressa que tingui en compte i promogui la igualtat entre homes i dones.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 3. Accés a l'organització

MESURA *Elaborar un catàleg de llocs de treball, tot respectant la nomenclatura neutra, amb la descripció de les tasques, funcions, categories, nivells retributius i complements atorgats per les tasques, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats. Adjuntar-lo a la política de selecció.*

Persona o Personal Responsable de Recursos Humans departament promotor

Comissió d'Igualtat

Regidoria d'Igualtat.

Persones destinatàries *La plantilla.*

Temporalització *Data d'inici: maig 2023.*

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: cada quatre anys.

Indicadors de seguiment i avaluació - *Creació del catàleg Sí/No.*

- *Nre. d'ofertes de treball anuals fetes d'acord amb el catàleg (s'han d'enregistrar).*

Recursos necessaris - *Seguiment per part de Recursos Humans i la Comissió d'Igualtat.*

Freqüència de valoració *de Revisió anual.*

Verificació *Es valorarà a l'auditoria anual.*

MESURA 14

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2





OBJECTIU ESPECÍFIC: *Incorporar en el temari d'oposicions i concurs-oposicions una matèria sobre igualtat d'oportunitats en les Administracions Públiques.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *3. Accés a l'organització*

MESURA *Incorporar en el temari d'oposicions i concurs-oposicions una matèria sobre igualtat d'oportunitats en les Administracions Públiques.*

Persona o Personal Responsable de Recursos Humans departament promotor

Comissió d'Igualtat

Regidoria d'Igualtat.

Persones destinatàries La plantilla.

Temporalització Data d'inici: maig 2023.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: cada cop que es publiqui el temari d'una oposició o concurs-oposició.

Indicadors de - Incorporació al temari Sí/No. seguiment i avaluació

Recursos necessaris - Seguiment per part de Recursos Humans i la Comissió d'Igualtat.

Freqüència de Revisió anual. valoració

Verificació Es valorarà a l'auditoria anual.

MESURA 15

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Registrar el personal que disposa de formació en gènere.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *4. Formació interna i/o contínua*

MESURA





Portar un registre de la formació en matèria de gènere de les persones treballadores.

*Persona o Personal Responsable de Recursos Humans
departament promotor*

Comissió d'Igualtat

Regidoria d'Igualtat

Persones destinatàries *La plantilla.*

Temporalització *Data d'inici: maig 2023.*

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: actualitzar cada dos anys.

Indicadors de seguiment i avaluació *- Creació del registre Sí/No.*

- Registre de les actualitzacions de la base de dades.

- Nre. de persones treballadores formades en gènere.

- Percentatge de persones treballadores formades en gènere.

Recursos necessaris *- Seguiment per part de Recursos Humans i la Comissió d'Igualtat.*

Freqüència de valoració *de Revisió bianual.*

Verificació *Es valorarà a l'auditoria anual.*

MESURA 16

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: Promoure activament la formació de la plantilla en matèria de gènere.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 4. Formació interna i/o contínua



MESURA

Proposar formació a les persones responsables de les funcions de Recursos Humans i a aquelles persones que intervenen en les valoracions en matèria de promoció interna en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, enfocada a les contractacions i la promoció interna.

*Persona o Comissió Igualtat
departament promotor Regidoria d'Igualtat*

Persones destinatàries Responsables de les funcions de Recursos Humans.

Temporalització Data d'inici: novembre 2024.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: una formació com a mínim durant la vigència del Pla.

*Indicadors de - Nre. de persones treballadores a Recursos
seguiment i avaluació Humans amb formació específica en
igualtat d'oportunitats.*

Recursos necessaris - Formació.

*Freqüència de Revisió cada quatre anys, en el context de la
valoració renovació del Pla d'Igualtat.*

*Verificació Es valorarà a la renovació del Pla d'Igualtat,
cada quatre anys.*

MESURA 17

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: *Promoure activament la formació de la plantilla en matèria de gènere.*

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: *4. Formació interna i/o contínua*





MESURA

Informar a la plantilla de l'oferta de formació en matèria d'igualtat de gènere, corresponsabilitat i llenguatge inclusiu.

*Persona o Comissió Igualtat
departament promotor Regidoria d'Igualtat*

Persones destinatàries La plantilla.

Temporalització Data d'inici: novembre 2024.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: cada cop que existeixi aquesta oferta.

Indicadors de - Nre. de comunicacions informant d'ofertes de seguiment i avaluació de formació en matèria d'igualtat.

- Nre. de persones treballadores amb formació específica en igualtat d'oportunitats.

Recursos necessaris - Una persona encarregada de fer i registrar les comunicacions.

*Freqüència de Revisió anual.
valoració*

Verificació Es valorarà a l'auditoria anual.

MESURA 18

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2

OBJECTIU ESPECÍFIC: Portar un registre de les dades relacionades amb les promocions desagregades per sexe.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 5. Promoció i/o desenvolupament professional

MESURA Registrar si les persones responsables de la promoció interna tenen o no formació en igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

*Persona o Responsables de les funcions de Recursos
departament promotor Humans.*





Freqüència: cada cop que hi hagi una promoció.

Indicadors de seguiment i avaluació - *Existència del registre Sí/No.*
- *Nre. de promocions registrades.*

Recursos necessaris - *Una persona encarregada de registrar les promocions.*

Freqüència de valoració de *Revisió anual.*

Verificació *Es valorarà a l'auditoria anual.*

MESURA 20

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 2

OBJECTIU ESPECÍFIC: Disposar de dades suficients en matèria d'igualtat retributiva.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 6. Retribució

MESURA Disposar d'un Registre Retributiu de l'Ajuntament.

Persona o departament promotor *Comissió d'Igualtat.*
Regidoria d'Igualtat.

Persones destinatàries *La plantilla.*

Temporalització *Data d'inici: maig 2023.*

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: durant la vigència del present Pla.

Indicadors de seguiment i avaluació - *Existència d'un Registre Retributiu Sí/No.*

Recursos necessaris - *Dades suficients per realitzar el Registre Retributiu.*





<i>Freqüència valoració</i>	<i>de</i>	- <i>Revisió anual per la Comissió d'Igualtat.</i>
		- <i>Revisió en profunditat cada quatre anys, en renovar el Pla d'Igualtat.</i>

<i>Verificació</i>	<i>Es valorarà a l'auditoria anual. Els resultats es valoraran en profunditat amb la renovació del Pla d'Igualtat.</i>
--------------------	--

MESURA 21

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: Posar eines documentals didàctiques a disposició de la plantilla perquè coneguin el llenguatge inclusiu i es generi una cultura comunicativa inclusiva.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 8. Comunicació no sexista

<i>MESURA</i>	<i>Disposar d'un repositori de documents sobre el llenguatge no sexista i inclusiu.</i>
---------------	---

<i>Persona departament promotor</i>	<i>o Comissió d'Igualtat.</i>
	<i>Regidoria d'Igualtat.</i>

<i>Persones destinatàries</i>	<i>La plantilla.</i>
-------------------------------	----------------------

<i>Temporalització</i>	<i>Data d'inici: abril 2025.</i>
------------------------	----------------------------------

Data de finalització: novembre 2026.

*Freqüència: renovar els documents cada dos
anys.*

<i>Indicadors seguiment i avaluació</i>	<i>de</i>	- <i>Realització del repositori Sí/No.</i>
		- <i>Nre. de documents disponibles.</i>

<i>Recursos necessaris</i>	- <i>Persona encarregada de la realització del repositori.</i>
----------------------------	--

<i>Freqüència valoració</i>	<i>de</i>	- <i>Revisió en renovar el Pla d'Igualtat.</i>
---------------------------------	-----------	--





Verificació

Es valorarà a la renovació del Pla d'Igualtat, al cap de quatre anys.

MESURA 22

VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 1

OBJECTIU ESPECÍFIC: Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 9. Salut laboral

MESURA Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Persona o Comissió d'Igualtat.
departament promotor Regidoria d'Igualtat.

Persones destinatàries La plantilla.

Temporalització Data d'inici: novembre 2023.

Data de finalització: novembre 2026.

Freqüència: un cop.

Indicadors de - Realització de l'estudi Sí/No.
seguiment i avaluació - Percentatge de la plantilla que ha participat en l'estudi.

Recursos necessaris - Persona encarregada de la realització de l'estudi.

Freqüència de - Revisió en renovar el Pla d'Igualtat.
valoració

Verificació

Es valorarà a la renovació del Pla d'Igualtat, al cap de quatre anys.

MESURA 23





VALORACIÓ: NIVELL DE PRIORITAT 3

OBJECTIU ESPECÍFIC: Establir un marc de referència en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament vigent

ÀMBIT DE LA DIAGNOSI: 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

MESURA	Proposar la renovació del Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per raó de Sexe.
	Persona o Comissió d'Igualtat. departament promotor Regidoria d'Igualtat.
	Persones destinatàries La plantilla.
	Temporalització Data d'inici: novembre 2022. Data de finalització: novembre 2026. Freqüència: cada cop que finalitzi la vigència d'aquest.
	Indicadors de - Renovació del Protocol Sí/No. seguiment i avaluació
	Recursos necessaris - Persona encarregada de la renovació del Protocol.
	Freqüència de - Revisió a la renovació del Pla d'Igualtat. valoració
	Verificació Es valorarà a la renovació del Pla d'Igualtat, dins de quatre anys.

8. COMISSIÓ D'IGUALTAT, IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora, constituïda per a la preparació del present Pla d'Igualtat, es mantindrà un cop aprovat el present, canviant la seva denominació de Comissió





Negociadora a Comissió d'Igualtat, com ja s'establia a l'acta de constitució de la mateixa. La Comissió d'Igualtat ha de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'Ajuntament i, especialment, ha de promoure activament la implementació, seguiment i renovació del pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. La Comissió d'Igualtat es constitueix com un nexa entre les persones treballadores per a tractar tots aquells temes que tinguin relació amb la igualtat entre homes i dones, la igualtat d'oportunitats, la prevenció de l'assetjament per raó de gènere o sexe, i qualsevol altre temàtica que les parts acordin.

O 8.1. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Les parts negociadores van acordar a l'acta de constitució que la Comissió Negociadora (en endavant Comissió d'Igualtat) tindrà les següents competències:

- ^{3/4} Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.*
- ^{3/4} Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.*
- ^{3/4} Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.*
- ^{3/4} Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.*
- ^{3/4} Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'Ajuntament.*
- ^{3/4} Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.*

O 8.2. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En representació del personal de l'Ajuntament d'Alpicat:

- ^{3/4} Anna Gilart Hernández, administrativa*
- ^{3/4} Antonio Sipan Escuer, auxiliar de policia i delegat sindical*
- ^{3/4} F. Xavier Rodríguez Velimelis, secretari de l'Ajuntament*
- ^{3/4} Joan Puig Martínez, auxiliar de policia*
- ^{3/4} Lourdes Martínez Garcia, administrativa*
- ^{3/4} Nèlida Peirau Insa, tècnica de biblioteca*





O 8.3. FUNCIONAMENT I CALENDARI DE LA IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT DEL PRESENT PLA D'IGUALTAT

La Comissió acorda reunir-se cada sis mesos. En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

$\frac{3}{4}$ El resum de les matèries tractades.

$\frac{3}{4}$ Els acords, totals o parcials, adoptats.

$\frac{3}{4}$ Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau en altres reunions.

Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

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

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral quan s'estimi oportú i els recursos ho permetin, que intervindrà amb veu, però sense vot.

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

El calendari de les mesures aprovades en el present Pla d'Igualtat són les que s'adjunten a l'annex 1.

9. IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS I RECURSOS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES I OBJECTIUS.

Els òrgans responsables de la implantació de cadascuna de les mesures recollides en l'apartat anterior haurà de disposar dels mitjans i recursos, materials i humans, necessaris per a la seva realització.

Respecte als mitjans humans, es facilitarà que cada òrgan responsable compti amb el personal necessari per la implementació de les mesures assignades.

Respecte als mitjans econòmics, i d'acord amb el que s'estableix a la mesura número 6 'Preveure en els pressupostos una partida corresponent a la implementació del Pla d'Igualtat', aquests mitjans seran valorats i acordats per les autoritats de l'Ajuntament responsables dels pressupostos, amb la participació directa de la Regidoria d'Igualtat.





10. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

El període de vigència del present Pla d'Igualtat és de quatre anys, de novembre de 2022 a novembre de 2026.

Es realitzarà un seguiment en cadascun d'aquests quatre anys del grau d'implantació del present Pla d'Igualtat, a la segona reunió anual de la Comissió d'Igualtat, que ha de permetre la valoració de l'execució progressiva de les mesures i una anàlisi anual del nivell de realització.

ANNEX 1 – CALENDARI DE MESURES

[1] Informació extreta del llibre *Alpicat: recull històric*, de Fabià Corretgé Blasi i de la pàgina web www.alpicat.cat

I, perquè així consti, expedixo aquest certificat. Faig l'advertiment de l'article 206 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d' Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

