



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

A N U N C I

Tenint en consideració que l'Ajuntament de Mediona pretén desenvolupar mesures de polítiques d'igualtat entre dones i homes dins el marc de les seves competències.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat d'oportunitats com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'una diagnosi de la situació laboral.

El Pla d'Igualtat té la finalitat de garantir la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació laboral per raó de sexe i gènere.

L'ajuntament creu convenient aprovat un pla d'igualtat intern amb els següents objectius:

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'ajuntament.
 - Dotar d'efectivitat i consens al Pla d'igualtat intern.
 - Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal.
 - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'ajuntament.
2. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
 - Formar el personal clau en la comunicació corporativa en redacció inclusiva.
 - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
 - Treballar per comunicar igualtat.
3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
 - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

4. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'ajuntament.
 - Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
 - Fomentar l'estabilitat del personal.
 - Implementar instruments per tal de garantir la no discriminació salarial.
5. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
 - Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
 - Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
 - Revisar i ampliar algunes de les mesures de conciliació existents.
6. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
 - Revisar i difondre el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
 - Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament.
 - Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament

Tenint en consideració els documents elaborats entre la consultora Equilatera i l'Ajuntament de Mediona, per la corresponent **Comissió Negociadora**, integrada per la representació legal de les persones treballadores i per la representació del personal de l'ajuntament, que va aprovar el pla d'igualtat, diagnòstic i disseny de les mesures elaborables, **en sessió de data 24 de maig de 2024, el ple acorda, per unanimitat, en sessió ordinària de data 11 de juny de 2024**, amb els vots a favor de tots els regidors i regidores de la corporació:

Primer.- Aprovar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mediona -anys 2024-2028

Segon.- Donar publicitat aquet acord i al text íntegre del Pla d'Igualtat"



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

PLA IGUALTAT AJUNTAMENT DE MEDIONA

ÍNDEX

1	PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	5
2	OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT	8
3	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	9
4	PARTS SUBSCRIPTORES	11
5	MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA	12
6	RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI	12
6.1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	13
6.2	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	14
6.3	FORMACIÓ	15
6.4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	15
6.5	CONDICIONS DE TREBALL	16
6.6	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	16
6.7	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	17
6.8	RETRIBUCIONS	17
6.9	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	18
6.10	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	19
6.11	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	20
6.12	SALUT LABORAL	21
7	PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL	21
7.1	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	22
7.2	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	23
7.3	FORMACIÓ	24
7.4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	25
7.5	CONDICIONS DE TREBALL	25



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

7.6	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	27
7.7	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.	28
7.8	RETRIBUCIONS.	29
7.9	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	30
7.10	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	30
7.11	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	33
7.12	SALUT LABORAL	34
8	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	35
9	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	37
10	IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES.....	38
11	ANNEXOS.....	39
11.1	ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	39



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

1 PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

Segons estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 46, "Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe."

Igualment, aquest article estableix que "Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

El present pla d'igualtat es regeix pels principis rectors que recull aquesta llei orgànica, els quals determinen la forma d'actuar de l'empresa i del conjunt de la seva plantilla, adoptant com a pròpies les següents definicions, extretes de la citada llei orgànica:

Principi d'igualtat. Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Mediona són iguals, sense que pugui existir cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 3. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 5. Igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 6. Discriminació directa per raó de sexe. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Article 6. Discriminació indirecta per raó de sexe. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Article 7. Assetjament sexual. Constitueix 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, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7. Assetjament per raó de sexe. Constitueix 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 de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. No discriminació per embaràs o per maternitat. Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies. També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries. Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Article 11. Accions positives. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.
2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.
3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova.

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Article 44. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Aquests principis regiran totes les actuacions empresarials de forma transversal i estaran presents en totes les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans de l'Ajuntament de Mediona.

2 OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius poden ser generals o específics: els primers defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia; els segons determinen els processos i les mesures que caldrà adoptar per arribar-hi.

7. **Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'ajuntament.**

- Dotar d'efectivitat i consens al Pla d'igualtat intern.
- Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma transversal.
- Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'ajuntament.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

8. **Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.**
 - Formar el personal clau en la comunicació corporativa en redacció inclusiva.
 - Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
 - Treballar per comunicar igualtat.
9. **Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.**
 - Desenvolupar instruments per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
 - Comptar amb un Pla de formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees.
10. **Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'ajuntament.**
 - Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
 - Fomentar l'estabilitat del personal.
 - Implementar instruments per tal de garantir la no discriminació salarial.
11. **Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**
 - Promoure la corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones.
 - Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla.
 - Revisar i ampliar algunes de les mesures de conciliació existents.
12. **Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.**
 - Revisar i difondre el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
 - Sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament.
 - Comptar amb personal competent per a la prevenció i abordatge de l'assetjament

3 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

En relació amb l'àmbit personal, el present pla intern d'igualtat inclou el [conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Mediona](#), i el personal a la seva disposició, sigui el que sigui el seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte. Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'Ajuntament de Mediona.

ÀMBIT TERRITORIAL

Pel que fa a l'àmbit territorial, el present pla d'igualtat s'aplicarà en [tots els centres de treball de l'Ajuntament de Mediona](#):

- Centre 1. Oficines ajuntament, (Dr. Trueta, 10, 1r i 2n, nucli S. Joan de Mediona, Mediona)
- Centre 2. Casal Gent Gran (Dr. Trueta, 10, baixos dreta, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona)
- Centre 3. Centre Atenció Primària (Dr. Trueta, 10, baixos esquerra, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona).
- Centre 4. Sindicat Agrari. (C/ Florenci Gustems, 30, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona)
- Centre 5. Nau Can Xombo (nucli Can Xombo, Mediona)
- Centre 6. Llar Infants Nins (C/ Escoles, 41, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona)
- Centre 7. Llar Infants Tangram (Av. Maristany, 20-22, nucli Urb. Font del Bosc, Mediona)
- Centre 8. Local Pantinkillo (C/ Moli, 25, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona)
- Centre 9. Poliesportiu A. Ramallets (zona esportiva, nucli Sant Joan de Mediona, Mediona).

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Mediona entrarà en vigor en la data que sigui aprovat pel ple de l'ajuntament i tindrà un període de vigència de quatre anys. Abans de la finalització del període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

4 PARTS SUBSCRIPTORES

El pla d'igualtat està subscrit tant per l'Ajuntament de Mediona com per la representació legal de les persones treballadores. Ambdues parts formen la Comissió negociadora, paritària.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix amb [acta oficial el dia 20 de desembre de 2023](#). La comissió és paritària, amb 2 persones com a representació de l'ajuntament i 2 persones de la representació legal de les persones treballadores. La seva composició és:

- Per part de l'Ajuntament de Mediona
 - Olívia Ortiz Ortega. Ajuntament
 - Joan Rodríguez Rodríguez. Ajuntament
- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Enric Beltran Marteles. CCOO laboral
 - Mariana Barnabà. CCOO funcionariat i aquells centres de treball que no disposen de representació sindical.

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió negociadora del pla d'igualtat, constituïda de manera paritària per la representació de les persones treballadores (tant personal laboral com funcionari) i per representants de l'Ajuntament, que, després de negociar-lo, acorden l'aprovació d'aquest pla intern d'igualtat de gènere [amb una vigència de quatre anys](#). L'aprovació formal del Pla es farà en Ple del consistori.

Igualment, s'acorda que, una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere, la Comissió negociadora del pla d'igualtat es dissoldrà i s'establirà la [Comissió de seguiment del pla d'igualtat](#) (que podrà estar conformada o no per les mateixes persones que la Comissió negociadora, però que, en tot cas, haurà de comptar amb representació de l'ajuntament i de les persones treballadores), la qual s'encarregarà de garantir un seguiment adient de les mesures recollides en el pla d'igualtat, així com de vetllar per la correcta implantació i compliment d'aquestes.

Tant el compromís assumit pel consistori com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

En l'annex 1 es recull l'acta de constitució de la Comissió de seguiment.

5 MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA

El desenvolupament del Pla intern d'Igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris com per a assolir els objectius proposats.

6 RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI

Segons el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Nota metodològica

Per tal d'adequar l'estructura del pla al que expressa el Reial decret 901/2020, el pla d'igualtat té una distribució per àmbits no del tot igual a la diagnosi. En tot cas, s'ha respectat plenament el contingut d'aquesta.

Tant la diagnosi com el pla inclouen no només les matèries d'anàlisi obligatòries, sinó també d'altres. Per tal d'endregar aquest contingut, en el present pla i la diagnosi s'han estructurat, doncs, al voltant de **12 eixos estratègics** que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	FORMACIÓ	PROMOCIÓ PROFESSIONAL
CONDICIONS DE TREBALL. AUDITORIA SALARIAL	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	RETRIBUCIONS
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	SALUT LABORAL

A continuació es mostra un resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:

6.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

En relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció, la percepció de la plantilla és positiva, més en el cas de les dones. Ara bé, de la informació analitzada es conclou que les contractacions més recents tendeixen a accentuar la segregació horitzontal de l'estructura laboral. A més, les contractacions a temps parcial estan feminitzades.

Pel que fa als processos de selecció, es desconeix si en els temaris s'inclouen continguts relatius al marc normatiu vigent sobre igualtat entre dones i homes, així com si les persones que integren els tribunals de selecció han rebut formació específica sobre igualtat. L'ús del llenguatge en la documentació relativa a les convocatòries de selecció conté mostres d'androcentrisme en el llenguatge, tot i l'esforç per l'ús de llenguatge inclusiu.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat en l'accés a l'estructura laboral de l'Ajuntament.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació relativa als processos de selecció, desagregada per sexe: candidatures, persones admeses i excloses, composició dels tribunals i formació específica en igualtat de gènere de les persones que integren els tribunals.

6.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

La plantilla de l'Ajuntament de Mediona, en el període analitzat, es situa en una mitjana d'edat de 46,7 anys. El nivell d'estudis finalitzat de les empleades, així com la seva antiguitat a l'organització, són superiors que en el cas dels empleats i s'observa una certa sobrequalificació de les dones de la plantilla.

Així mateix, tot i l'equilibri de sexes en la plantilla, s'observa segregació horitzontal en aquesta. La diferent distribució de dones i homes en les diferents àrees de treball de les organitzacions és un dels factors que influeix en la bretxa salarial d'aquestes.

PUNTS FORTS

- Es compta amb la major part de la informació necessària per dur a terme l'anàlisi de les condicions laborals de la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- En el període analitzat, s'observa segregació horitzontal a la plantilla. És a dir, les àrees de treball més nombroses estan masculinitzades o feminitzades.
- Tot i no tenir la informació relativa a la distribució de la plantilla per grups professionals, s'observa una certa sobrequalificació de les empleades de la plantilla.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

6.3 FORMACIÓ

La percepció d'igualtat en l'accés a la formació és positiva, més en el cas de les empleades. Tot i això, a les entrevistes es comenten dificultats en certes àrees de treball per a compaginar la formació amb l'horari laboral.

Actualment no hi ha pla de formació. No es fa tampoc una detecció de les necessitats formatives a la plantilla ni un seguiment de la formació realitzada. No es disposa de cap resum de les accions formatives realitzades per la plantilla ni s'ha dut a terme cap formació específica en igualtat de gènere recentment.

PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat pel que fa a l'accés a la formació

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació relativa a la formació.
- Manca de formació específica sobre igualtat i diversitat de gènere.
- No es disposa de pla formatiu ni d'una detecció de necessitats formatives

6.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La percepció d'igualtat entre dones i homes pel que fa a les possibilitats de promoció és positiva, sense gaire diferències entre dones i homes, no així per part de persones que no s'identifiquen amb aquest binarisme. Tanmateix, no es disposa d'informació relativa a la gestió de la promoció ni a les últimes promocions a la plantilla de l'Ajuntament.

PUNTS FORTS

- Percepció d'igualtat en les possibilitats de promoció

ÀREES DE MILLORA

- No es disposa de dades, sistematitzades, desagregades per sexe, relatives a la promoció.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

6.5 CONDICIONS DE TREBALL.

Pel que fa a les condicions laborals de la plantilla, d'acord amb l'antiguitat més gran de les empleades, aquestes gaudeixen de més estabilitat, ja que tant el funcionariat com les contractacions indefinides a temps complet estan feminitzades. Ara bé, també les contractacions a temps parcial estan feminitzades, mentre que, a les contractacions temporals, es detecta masculinització.

PUNTS FORTS

- Estabilitat laboral de les empleades més gran que la dels empleats (d'acord amb l'antiguitat més gran de les empleades de l'ens).
- Els processos d'estabilització laboral, en marxa actualment, contribuiran a la millora de les condicions laborals de la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- No hi ha relació de llocs de treball aprovada, tot i que el document està elaborat. L'aprovació d'aquesta tindrà lloc a la finalització dels processos d'estabilització del treball.

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

En relació amb les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, la valoració de les persones que participen a l'enquesta, dones i homes, és positiva. Aquest aspecte és important si es té en compte que la major part de la plantilla té entre 30 i 49 anys i té menors a càrrec. Tanmateix, no hi ha informació sobre l'ús de mesures d'equilibri per part de la plantilla, ni sobre les possibles accions d'impuls de la corresponsabilitat dutes a terme per



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

l'organització. No hi ha, tampoc, un reglament sobre teletreball aprovat, tot i que aquest existeix en algunes àrees.

PUNTS FORTS

- A l'enquesta, les percepcions sobre les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral són positives, tant per les dones com pels homes.

ÀREES DE MILLORA

- No hi ha informació sobre els usos de les mesures d'equilibri per part de la plantilla
- No hi ha informació sobre accions d'impuls de l'adopció de les mesures d'equilibri de manera igualitària per part dels homes, per avançar així cap a la corresponsabilitat real
- No hi ha reglament sobre el teletreball o treball a distància, tot i que aquesta modalitat de treball existeix en algunes àrees de l'organització

6.7 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.

Tot i l'equilibri de sexes en la plantilla, s'observa segregació horitzontal en aquesta. La diferent distribució de dones i homes en les diferents àrees de treball de les organitzacions és un dels factors que influeix en la bretxa salarial d'aquestes.

PUNTS FORTS

- Es compta amb la major part de la informació necessària per dur a terme l'anàlisi de les condicions laborals de la plantilla.

ÀREES DE MILLORA

- En el període analitzat, s'observa segregació horitzontal a la plantilla. És a dir, les àrees de treball més nombroses estan masculinitzades o feminitzades.

6.8 RETRIBUCIONS.

En el període analitzat, i segons la informació proporcionada per l'organització, no hi ha bretxa salarial. Ara bé, aquesta situació es dona, principalment, perquè el salari corresponent al lloc



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

de treball de secretaria-intervenció, ocupat per una dona, compensa les retribucions dels empleats. Caldria una anàlisi més detallada de les retribucions per grups professionals i/o considerar les hores reals treballades per conèixer més detalls de la bretxa salarial de l'organització.

PUNTS FORTS

- En el període analitzat no hi ha bretxa salarial.
- Es compta amb bastant informació com per a poder fer l'anàlisi retributiva

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitats de millora en la gestió de la informació retributiva: no es té la informació relativa al desglossament de la plantilla per grup professional, ni tampoc sobre les hores reals treballades per les empleades i empleats de l'Ajuntament
- No es disposa de relació ni de valoració de llocs de treball
- Percepció desigual de la plantilla en relació a la igualtat retributiva.

6.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

La plantilla expressa una percepció positiva de seguretat en relació amb l'assetjament i altres discriminacions sexistes, tot i que el protocol està, en el moment d'elaboració de la diagnosi, pendent d'aprovació. És per això que, a l'enquesta, s'expressa desconeixement de la seva existència.

El protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere és complet, conté tots els elements que indica el Consell de Relacions Laborals i està actualitzat segons el marc normatiu vigent.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de la plantilla sobre l'espai laboral com a entorn segur, lliure d'assetjament i d'altres discriminacions sexistes



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- La major part de la plantilla expressa que sabia com actuar davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, segons el marc normatiu vigent actual, finalitzat i en procés d'aprovació.

ÀREES DE MILLORA

- La major part de la plantilla desconeix si existeix un protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.

6.10 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

L'Ajuntament de Mediona, amb una plantilla de 28 persones, mostra un coneixement desigual sobre plans i, en general, desplegament de polítiques d'igualtat de gènere. Ara bé, l'Ajuntament té personal i regidoria específica que es destinen al treball sobre igualtat de gènere. Ara bé, pel que fa al personal, el conveni vigent dedica un capítol al desplegament de mesures per evitar les discriminacions laborals entre dones i homes. A més, tot i que el volum de persones vinculades a recursos humans de l'ens és limitat, es valora positivament que es faci atenció a la licitació amb perspectiva de gènere.

D'altra banda, el pressupost destinat a la planificació i el desplegament de polítiques d'igualtat ha crescut més del 40% en 3 anys. Tanmateix, no es té informació sobre el desplegament d'accions d'impuls de la igualtat de gènere. Es desconeix, finalment, quin és el grau d'implementació del treball amb dades desagregades per sexe a l'ens.

PUNTS FORTS

- Atenció a la contractació amb perspectiva de gènere
- El personal coneix què és un pla intern d'igualtat de gènere
- El conveni laboral vigent té un capítol dedicat específicament al desplegament de mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Pel que fa a les estructures i als recursos humans dedicats a la igualtat i diversitat de gènere, l'Ajuntament de Mediona compta amb personal específic d'igualtat.

ÀREES DE MILLORA

- Gestió de la informació relativa al desplegament d'activitats relacionades amb l'impuls de la igualtat real entre dones i homes
- Dels resultats de l'enquesta es conclou que no es coneix bé el desplegament d'activitats d'impuls de la igualtat de gènere.
- El conveni laboral vigent expressa el compromís de l'ens de garantir un entorn laboral lliure d'assetjament moral i sexual, però no diu res sobre l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.
- No es compta amb informació relativa al treball amb dades desagregades per sexe o gènere.

6.11 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Mediona no disposa de cap manual, guia o directrius per a l'ús de llenguatge inclusiu. Tot i això la percepció de les persones, especialment la de les dones, és positiva quant a l'ús del llenguatge. Així mateix, s'observa un esforç, amb possibilitats de millora, per utilitzar llenguatge inclusiu en les mostres de comunicació analitzades.

PUNTS FORTS

- Bona percepció de la plantilla quant a l'accés igualitari a la informació i quant a l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista
- Esforç per utilitzar llenguatge inclusiu en les mostres de comunicació de l'Ajuntament analitzades

ÀREES DE MILLORA

- Romanen mostres de llenguatge androcèntric en el portal web i en els textos oficials
- Les fórmules triades per substituir el masculí genèric no sempre fan visibles les dones.
- No es disposa d'una guia o document que reculli les bones practiques en l'ús de la comunicació inclusiva



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- No s'ha realitzar formació en aquesta matèria al personal encarregat d'emetre la comunicació interna i externa de l'ens.

6.12 SALUT LABORAL

Pel que fa a la salut laboral, no es coneixen bé els riscos laborals i psicosocials.

PUNTS FORTS

- L'Ajuntament compta amb documents d'avaluació de riscos laborals i psicosocials corresponents a totes les àrees de treball

ÀREES DE MILLORA

- La major part de la plantilla desconeix l'existència dels documents d'avaluació de riscos laborals i psicosocials
- No es compta amb informació relativa a les baixes per malaltia comuna, malaltia laboral o accident de treball desglossades per sexe.

7 PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Amb l'objectiu d'assegurar l'absència de discriminació i buscant la transparència més gran possible en matèria retributiva, es recomana treballar en les següents àrees de millora a través del desplegament de les següents mesures, a implementar durant la vigència del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Mediona.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles –és a dir, un calendari d'execució–, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i, per a cada mesura, s'associen recursos i indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen com a objectiu donar a conèixer l'existència del pla i el seu contingut, garantint-ne la difusió entre el personal de l'Ajuntament de Mediona.

A continuació es presenten les mesures del pla, agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

7.1 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura 1	Formació en igualtat de les persones de l'Ajuntament que integren els tribunals de selecció, segons indica l'article 16.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/Càrrec	Dinamitzador/a de polítiques d'igualtat Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Segon trimestre de 2024
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament Recurs Catàleg de la Diputació de Barcelona Formació Consell Comarcal
Indicadors de seguiment	Nombre de formacions celebrades Nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe Programa formatiu i hores de durada Data de la formació Qüestionaris de satisfacció de la formació rebuda

Mesura 2	Inclusió en els temaris de la normativa vigent sobre igualtat de dones i homes i erradicació de les violències masclistes, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos humans i Comissió negociadora
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del pla dins de cada convocatòria
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Nombre i percentatges, del total de convocatòries, en què s'ha inclòs en els temaris la normativa vigent sobre igualtat de gènere i violència masclista.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Mesura 3	Sistematització de la informació, amb dades desagregades per sexe, de les persones que participen en els processos de selecció: persones que es presenten, admeses i excloses, i persones finalment seleccionades.
Objectius específics	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere, per garantir processos de selecció igualitaris i objectius.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos humans
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del pla
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Nombre i percentatges, del total de convocatòries, en què s'ha gestionat la informació relativa a les candidatures, exclusions i admissions, i a les persones finalment seleccionades, amb dades desagregades per sexe. S'observen diferències per sexes en l'evolució de les candidatures de les diferents àrees?

7.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Mesura 4	Sistematització d'un registre, amb dades desagregades per sexe, que inclogui tota la informació de la plantilla necessària per dur a terme les anàlisis requerides en un pla d'igualtat i/o en el registre retributiu anual: data de contractació, d'antiguitat, de naixement, nivell d'estudis finalitzats, nombre de persones a càrrec, retribucions anuals brutes desglossades en cadascun dels elements de la massa retributiva hores reals treballades, motius de les reduccions de jornada, si escau, horari de treball, i qualsevol altra informació requerida pel marc normatiu vigent.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir condicions laborals sense discriminacions per raó de sexe.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Any 2024,2025,2026,2027
Recursos	Eines informàtiques de l'ajuntament
Indicadors de seguiment	Nombre de paràmetres de què es disposa d'informació, desagregada per sexes



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

7.3 FORMACIÓ

Mesura 5	Disseny d'un programa de formació, amb perspectiva de gènere, per a totes les àrees de treball, que consideri les necessitats formatives de la plantilla, i que inclogui formació específica en igualtat i transversalitat de gènere, drets LGTBI i erradicació de les violències masclistes, per a la plantilla i els càrrecs polítics, segons expressa l'article 16 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	Disposar d'un pla de formació (bianual) basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Segon trimestre de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable Catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona Formació del Consell Comarcal
Indicadors de seguiment	Les persones responsables d'elaborar el programa de formació tenen formació en perspectiva de gènere als projectes Nombre i percentatge del total de formacions incloses en el catàleg o programa de formació que inclouen la perspectiva de gènere en els seus continguts i desenvolupament Nombre de formacions específiques en igualtat de gènere, drets LGTBI, erradicació de les violències masclistes, incloses al programa Caràcter obligatori o voluntari de les formacions

Mesura 6	Sistematització d'un registre, desagregat per sexe, amb nombre de formacions impartides, tipus, i nombre d'hores de cadascuna, per veure si tenen un impacte en gènere.
Objectius específics	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades de les empleades i empleats, que inclogui la perspectiva de gènere.
Responsable/Càrrec	Dinamitzador/a d'igualtat Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Anualment 2024,2025,2026,2027
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. Es fa un seguiment anual del compliment del programa de formació



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Mesura 6	Sistematització d'un registre, desagregat per sexe, amb nombre de formacions impartides, tipus, i nombre d'hores de cadascuna, per veure si tenen un impacte en gènere.
	Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere en la realització de les formacions

7.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 7	Informar, amb transparència i puntualitat, a tota la plantilla de les vacants per a la promoció, públiques i accessibles, incloent la publicació dels requisits i criteris de coneixements i competències, per exercir el lloc vacant, pels mitjans de comunicació habituals de l'ajuntament o creant mitjans nous que ho facilitin
Objectius específics	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Caps de departament
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del Pla
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Quants comunicats s'han tramés i distribuït la plantilla.

Mesura 8	Es prioritzarà per a les promocions que es cobreixin, en primer lloc, internament. Fent servir la convocatòria externa en cas de no existir el perfil a l'ajuntament.
Objectius específics	Impulsar el desenvolupament i la promoció professional amb perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del Pla
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Quants comunicats s'han tramés i distribuït la plantilla.

7.5 CONDICIONS DE TREBALL

Mesura 9	Elaboració i aprovació de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament
----------	--



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans Comissió de seguiment i avaluació.
Temporalitat	Del segon al quart trimestre de 2024
Recursos	Catàleg de la Diputació de Barcelona Recurs tècnic extern
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat la relació de llocs de treball de l'Ajuntament La relació de llocs de treball inclou la descripció de cada lloc de treball, les tasques assignades, la forma de provisió, grup o categoria professional, nivell professional, salari i complements retributius, etc. La relació de llocs de treball ha estat aprovada

Mesura 10	Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos humans Representació legal de persones treballadores Junta de personal
Temporalitat	Primer trimestre 2026
Recursos	Pressupost de Recursos humans Possibilitat de contractació externa (aproximadament 5.000€)
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat una valoració de llocs de treball mitjançant un sistema de punts? Quins sistema s'ha utilitzat? Quins factors i subfactores s'han considerat? Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada

Mesura 11	Elaboració d'una auditoria retributiva, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
-----------	---



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe. Garantir condicions de treball lliures de biaixos de gènere
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Tercer trimestre 2026
Recursos	Possibilitat contractació externa Catàleg de recursos de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	Auditoria retributiva realitzada segons el marc normatiu vigent S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió

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

Mesura 12	Elaboració i consens amb la representació legal de les persones treballadores d'un reglament del teletreball
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	2on trimestre de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'ha fet una revisió del reglament de teletreball? Com s'ha incorporat la salut laboral en casos de teletreball? Com s'ha comunicat a la plantilla els resultats del seguiment?



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Mesura 13	Difusió de campanya d'informació, de promoció de la cultura de la cura i la corresponsabilitat. Inclusió d'informació relativa a drets de conciliació en la documentació que es facilita quan s'incorpora personal a l'Ajuntament.
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable/Càrrec	Regidoria de polítiques d'igualtat Recursos Humans
Temporalitat	Any 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable e-notum Tauler d'anuncis
Indicadors de seguiment	Detall de les campanyes de sensibilització dutes a terme S'ha inclòs informació sobre drets de conciliació en el manual o en el procés d'acollida? A través de quin mitjà s'han comunicat a la plantilla? Feedback rebut per part de la plantilla.

Mesura 14	Elaborar un protocol de desconexió digital.
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat del personal pel que fa a les tasques de cura i d'atenció a les persones. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans Comissió de seguiment i avaluació Govern
Temporalitat	4t trimestre de 2024
Recursos	Guies i reglaments bibliogràfics
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat el protocol Quines referències s'han tingut en compte S'ha consultat a la plantilla S'ha informat a la plantilla- Mitjançant quins canals

7.7 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.

Mesura 15	Aprovació i implementació de mesures que serveixin per avançar cap a
-----------	--



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

	la paritat de gènere en àrees feminitzades o masculinitzades.
Objectius específics	Avançar de forma efectiva cap a la igualtat i la paritat i accelerar el reequilibri de gènere en la composició de les àrees de treball de l'Ajuntament.
Responsable/Càrrec	Recursos Humans Comissió de seguiment i avaluació Secretaria
Temporalitat	Totes les convocatòries a partir de l'aprovació del Pla
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic Recursos econòmics previstos per cobrir noves places
Indicadors de seguiment	Nombre i descripció de les mesures d'acció positives aprovades S'ha difós la informació en la convocatòria del procés o processos de selecció corresponents Àrees de treball en què s'han implantat accions positives Distribució dels llocs de treball, amb dades desagregades per sexes, després de l'aprovació i la implementació de la mesura

7.8 RETRIBUCIONS.

Mesura 16	Elaboració d'un registre retributiu anual, amb el desglossament de tots els conceptes retributius d'acord amb el previst a l'article 6 del RD 902/2020 i art 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, que inclogui un informe justificatiu de posicions en què s'hagin trobat diferències retributives no objectivables.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	Anualment 2024,2025,2026,2027
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	El registre retributiu s'ha elaborat segons el marc normatiu vigent S'ha comunicat a la representació sindical deu dies abans de la seva elaboració? S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes Fluctuació de la bretxa anual al llarg de la vigència del pla.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Alguna persona ha sol·licitat el registre retributiu?
Adjuntar informes de la bretxa detectada i correccions aplicades, si escau
S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure
l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i
homes

7.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Mesura 17	Desplegament i seguiment de les accions de prevenció aprovades en el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
Objectius específics	Revisar i actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere Sensibilitzar el conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament Garantir que totes les persones que treballen a l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions, coneixen els continguts i les implicacions del protocol
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	1er trimestre de 2024
Recursos	Temps hora de dedicació de les persones responsables
Indicadors de seguiment	Indicadors previstos en el protocol actualitzat

7.10 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

Mesura 18	Adequació a la plantilla del dinamitzador/a de polítiques d'igualtat
Objectius específics	Garantir els recursos econòmics i humans, així com les eines de treball, per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans Òrgans de representació Regidora d'igualtat
Temporalitat	4t trimestre de 2024



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT Penedès)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Recursos	Temps hora de dedicació de les persones responsables i pressupost de l'ajuntament per assumir aquest lloc de treball.
Indicadors de seguiment	S'ha incorporat a la plantilla una persona tècnica d'igualtat Dedicació en hores setmanals

Mesura 19	Aprovació d'un pressupost destinat al desplegament del pla d'igualtat
Objectius específics	Garantir els recursos econòmics i humans, així com les eines de treball, per al desplegament, seguiment i avaluació del pla.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans Regidora d'igualtat
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del Pla
Recursos	Pressupost anual, indicat en pressupostos generals (dotació 3000€ anuals)
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 1. S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 2 S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 3 S'ha aprovat un pressupost anual per a la implantació del pla d'igualtat per a l'any 4 Quins recursos s'han assignat cada any?

Mesura 20	Difusió periòdica de la informació relativa al desplegament del pla, de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament i dels drets laborals de les dones en
-----------	--



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

	situació de violència masclista entre la plantilla i els càrrecs polítics
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans Comunicació
Temporalitat	1er trimestre de 2024,2025,2026,2027
Recursos	E-nòtum Taulell d'anuncis
Indicadors de seguiment	S'ha enviat el correu-e, butlletí, etc. amb la informació corresponent. S'ha distribuït una enquesta al personal, amb caràcter, almenys, bianual en què s'incloguin, si escau, més aspectes, i en què es consulti sobre la satisfacció i la utilitat de la informació distribuïda. Els resultats de l'enquesta s'inclouran en els informes de seguiment i d'avaluació del pla.

Mesura 21	Difusió dels informes de seguiment i avaluació de les polítiques internes i externes d'igualtat i drets LGTBI desplegadas per l'Ajuntament
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Regidora d'igualtat Dinamitzador/a de polítiques d'igualtat
Temporalitat	Anualment 2024,2025,2026,2027
Recursos	Catàleg de la Diputació de Barcelona
Indicadors de seguiment	Nombre d'informes d'avaluació realitzats i nom dels plans a què pertanyen. Com s'ha tingut en compte cada informe d'avaluació en el disseny de polítiques d'igualtat i/o drets LGTBI posteriors

Mesura 22	Incloure la variable del sexe i/o gènere a les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme, així com actualitzar formularis, impresos, documentació, etc, des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament.
Objectius específics	Transversalitzar la perspectiva de gènere
Responsable/Càrrec	Totes les àrees de treball



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Mesura 22	Incloure la variable del sexe i/o gènere a les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme, així com actualitzar formularis, impresos, documentació, etc, des de les diverses àrees de treball de l'Ajuntament.
	Cap de recursos humans Regidoria d'igualtat.
Temporalitat	Tota la vigència del Pla
Recursos	
Indicadors de seguiment	S'ha incorporat aquesta variable? Com es registre? En quants informes/estadístiques/ enquestes s'ha recollit S'ha fet algun informe d'anàlisi desagregat per sexe amb els resultats obtinguts?

7.11 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 23	Formació sobre llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva al conjunt del personal de l'Ajuntament (inclosos càrrecs polítics)
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos humans Regidora d'Igualtat
Temporalitat	4t trimestre de 2024 (es repetirà bianualment)
Recursos	Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	Nombre de sessions celebrades Continguts, durada i calendari del programa formatiu Nom i nombre de persones formades, amb dades desagregades per sexe Valoració de la formació per part de les persones assistents Caràcter de la formació (obligatòria o optativa) Format de la formació (presencial, en línia) S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Mesura 24	Revisió i adaptació de textos i documents clau, per assegurar que es redacten fent ús de llenguatge no sexista i incluiu: instàncies, sol·licituds, inscripcions, portal web, etc.
Objectius específics	Garantir una comunicació corporativa igualitària, no sexista i inclusiva.
Responsable/Càrrec	Regidoria de polítiques d'igualtat Comunicació Totes les àrees de treball
Temporalitat	Després d'haver rebut formació sobre llenguatge incluiu
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	S'han consensuat els textos i documents a revisar Nombre de documents revisats. Principals modificacions dutes a terme. S'ha comunicat a les persones referents els canvis. Percentatge de textos, documents, etc. revisats respecte dels planificats per a revisió

7.12 SALUT LABORAL

Mesura 25	Sistematització de la informació, amb dades desagregades per sexe, de la informació relativa a les baixes per malaltia comuna, malaltia laboral o accident de treball
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable/Càrrec	Cap de Recursos Humans
Temporalitat	4 trimstre de 2024,2025,2026,2027
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Es disposa d'un informe, amb dades amb dades desagregades per sexe, de la informació relativa a les baixes per malaltia comuna, malaltia laboral o accident de treball

Mesura 26	Actualització de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de
-----------	---



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

	riscos laborals, modificada per la disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable/Càrrec	Servei de Prevenció aliè Comissió seguiment i avaluació
Temporalitat	Anualment
Recursos	Servei de prevenció aliè
Indicadors de seguiment	Es disposa d'informes de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere, segons el marc normatiu vigent Es despleguen les mesures correctores escaients

Mesura 27	Actualització de la informació del servei de prevenció de riscos laborals a la comissió de seguiment i comitès de seguretat i salut de la sinistralitat i malaltia professional, desagregada per sexe, segons categoria, llocs de treball i departament, amb incidència amb els masculinitzats / feminitzats, així com a tota la documentació relacionada amb riscos laborals
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i psicosocials
Responsable/Càrrec	Servei de Prevenció aliè Comissió seguiment i avaluació
Temporalitat	Anualment
Recursos	Pressupost del servei de salut laboral
Indicadors de seguiment	Índex de sinistralitat desagregat per sexe. Informació sobre RLT sol·licitada-entregada a la comissió de seguiment.

8 PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Després de la programació i implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mediona es realitzarà una avaluació amb l'objectiu de conèixer el grau d'acompliment d'aquest, la possible necessitat de noves accions, la valoració de l'efectivitat de les accions desplegadas, els resultats, processos i impactes del pla, etc.

L'estructura de l'avaluació es farà a través de tres fites:



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- La primera avaluació tindrà caràcter anual.
- La segona avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat. Aquesta avaluació intermèdia serà útil per conèixer el progrés del procés d'implementació del pla d'igualtat i establir, si escau, les mesures d'ajustament necessàries.
- La tercera avaluació, avaluació final, estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla.

Totes les avaluacions es faran considerant els següents aspectes:

A. Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat
- Grau de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi
- Grau de consecució dels resultats esperats

B. Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions
- Tipus de dificultat i solucions escomeses
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest

C. Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment a la igualtat d'oportunitats en l'Ajuntament de Mediona
- Canvis en la cultura de l'Ajuntament de Mediona: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de Recursos Humans, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe d'avaluació del pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la comissió de seguiment. Igualment, aquest informe formarà part del pla d'igualtat i posarà les bases per al II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Mediona.

AVALUACIÓ ANUAL I IDENTIFICACIÓ D'OPORTUNITATS DE MILLORA

L'avaluació periòdica de caràcter anual té l'objectiu de **valorar l'impacte de les accions desenvolupades en relació amb els objectius del pla i, si escau, de proposar nous objectius i/o noves accions.**



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Per a dur a terme aquesta valoració periòdica, es suggereix l'elaboració d'un informe d'avaluació que inclogui l'avaluació de resultats –és a dir, el nombre i gènere de les persones beneficiàries de cada àmbit d'actuació–, el grau de desenvolupament dels objectius plantejats i els efectes no previstos en el pla d'igualtat.

Així mateix, la [comissió de seguiment](#) s'encarregarà de dur a terme les avaluacions per tal de vigilar el desenvolupament del pla d'igualtat, conèixer el seu funcionament i flexibilitzar el seu contingut. Tot això és imprescindible per adaptar-se a les necessitats que sorgeixen al llarg del desplegament del pla.

9 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Si escau, la comissió de seguiment s'encarregarà de dur a terme un [procediment de modificació](#), inclòs el [procediment per tal de resoldre possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió](#) del present pla d'igualtat, segons el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. El procediment per a solucionar possibles discrepàncies en aquestes situacions serà la mediació.

Així mateix, la comissió de seguiment es reunirà per a dur a terme la revisió del pla quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2 del Reial decret 901/2020:

- a) Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Pel que fa a la necessitat d'actualitzar el diagnòstic, la comissió de seguiment es guiarà segons el que estableix l'apartat 3 de l'article esmentat: quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

10 IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase que es comencen a desplegar les accions previstes en l'etapa anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat d'elaborar informes periòdics de seguiment per a conèixer si els objectius s'estan o no complint.

El període de vigència del pla és de quatre anys. Passats els quatre anys, el pla deixa de tenir vigència. Haurà de ser avaluat (avaluació final) i s'haurà de formar novament una Comissió negociadora del Pla, per a una següent edició.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

11 ANNEXOS

11.1 ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

En data d'avui s'acorda que les persones que formaran part de la comissió negociadora del pla d'igualtat acorden constituir la comissió de seguiment i avaluació amb les mateixes persones.

CONSTITUCIÓ:

- Enric Beltran Marteles. CCOO laboral
- Mariana Barnabà. CCOO funcionariat i aquells centres de treball que no disposen de representació sindical.
- Olívia Ortiz Ortega. Ajuntament
- Joan Rodríguez Rodríguez. Ajuntament

En el marc de la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mediona, s'estableix una Comissió de Seguiment i Avaluació amb la responsabilitat de supervisar i valorar l'eficàcia de les mesures contingudes en aquest Pla. La Comissió exercirà les següents funcions amb la finalitat de garantir el compliment dels objectius i la consolidació dels principis d'igualtat de gènere al llarg del període de vigència del Pla, establert per un període de quatre anys:

1. Supervisió de l'Aplicació del Pla:

La Comissió serà responsable de monitorar l'aplicació pràctica de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat, avaluant la seva implementació en els diferents àmbits i departaments de l'Ajuntament.

2. Recopilació de Dades i Indicadors:

Es durà a terme la recopilació de dades i indicadors rellevants que permetin mesurar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades en el marc del Pla d'Igualtat. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica de la informació estadística i la seva presentació davant l'òrgan competent.

3. Avaluació d'Indicadors de Gènere:



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

La Comissió analitzarà les dades relacionades amb la igualtat de gènere, incloent-hi aspectes com la participació laboral, les oportunitats de promoció, els salaris, i altres indicadors rellevants. Aquesta avaluació permetrà identificar desigualtats i proposar ajustaments per a la consecució d'objectius igualitaris.

4. Identificació de Nous Objectius:

Amb una perspectiva dinàmica, la Comissió proposarà nous objectius i accions específiques que es puguin incorporar al Pla d'Igualtat per millorar les pràctiques existents i abordar noves qüestions que puguin sorgir al llarg del període de vigència del pla.

5. Elaboració de Informes Periòdics:

Es realitzaran informes periòdics que recullin els resultats de les avaluacions i suggeriments per a la millora contínua del Pla d'Igualtat. Aquests informes seran presentats a l'òrgan competent i es posaran a disposició de tots els membres de l'Ajuntament de Mediona.

6. Col·laboració amb les Àrees Responsables:

La Comissió establirà un diàleg continu amb les àrees i departaments responsables de la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, proporcionant orientació i suport per a la correcta execució de les accions planificades.

7. Sensibilització i Formació:

Promoció d'accions de sensibilització i formació destinades a tot el personal de l'Ajuntament, amb l'objectiu de fomentar la consciència i el coneixement sobre la importància de la igualtat de gènere.

Amb aquestes funcions, la Comissió de Seguiment i Avaluació jugarà un paper clau en la consolidació d'un entorn laboral igualitari i just al si de l'Ajuntament de Mediona durant el període de quatre anys establert pel Pla d'Igualtat.

L'alcalde

Servand Casas Mateo

Mediona, 13 de juny de 2024