

**PLA D'IGUALTAT
DE L'AJUNTAMENT DE
MORELLA
2021-2024**





ÍNDEX

1. Presentació
2. Fonamentació jurídica
3. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat
4. Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat
5. Programa d'acció
6. La Comissió d'igualtat
7. Seguiment i avaluació
8. Annexos
 - I. Fitxes de seguiment de les accions del Pla d'Igualtat
 - II. Glossari
 - III. Compromís de l'Ajuntament de Morella en la implantació del Pla d'Igualtat



1. PRESENTACIÓ

En coherència amb els antecedents normatius, les necessitats socials i el treball que des de fa molts anys s'ha anat realitzant per a promoure la igualtat a Morella, des de l'Ajuntament de Morella s'ha impulsat l'elaboració del II *Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2025*, com manifestació del ferm compromís que des de l'Equip de Govern s'ha assumit i ha incorporat com una prioritat institucional la igualtat efectiva de dones i homes per tal de corregir desigualtats i evitar discriminacions, així com el compromís de l'Ajuntament de Morella per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de raça, ideologia, orientació sexual, etc. . Ha orientat la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, més respectuoses i equitatives i ha contribuït així a construir una societat més justa, cohesionada i desenvolupada social i econòmicament.

En conseqüència, i amb l'objectiu de seguir implementant transversalment el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit organitzatiu i de funcionament intern, l'Ajuntament de Morella presenta el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2025 amb objectius i mesures en matèria d'accés a la ocupació, classificació professional, formació i promoció, retribucions, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i comunicació i llenguatge no sexista.

Compromís

L'Ajuntament de Morella, en Junta de Govern de data 20 de febrer de 2015, va assumir el compromís d'elaborar un Pla d'Igualtat entre homes i dones com a ferramenta per a la incorporació i la gestió de la igualtat, tant en la part que afecta la plantilla (Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella) com a nivell municipal (Pla Municipal d'Igualtat de Morella).

Amb l'objectiu de seguir aplicant transversalment el principi d'igualtat, l'Ajuntament de Morella assumeix el compromís de modificar el primer Pla D'Igualtat donant lloc al II Pla d'Igualtat entre homes i dones com a ferramenta per a continuar amb l'aplicació del principi d'igualtat tant en la part que afecta la plantilla (Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella) com a nivell municipal (Pla Municipal d'Igualtat de Morella). El Pla Municipal d'Igualtat de Morella s'està revisant per les persones integrants del Consell D'Igualtat i serà aprovat properament.

Procés d'implantació del Pla d'Igualtat



El procés d'implantació del Pla d'Igualtat està dissenyat per a que siga participatiu en totes les seues fases: diagnòstic, elaboració i disseny, implementació i seguiment i avaluació.

En el procés d'elaboració del Pla hem comptat s'ha comptat amb la participació tant del personal de l'Ajuntament, a través de la Comissió d'Igualtat i la seua Comissió de Treball, així com en enquestes passades al personal.

Creació de la Comissió d'Igualtat

Per a abordar el procés de implantació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2017-2020, el 15 de juny de 2016 es procedeix a la constitució de la Comissió d'Igualtat, i foren designades en la seua representació, per a formar part de la comissió les següents persones:

Alcaldia: Rhamsés Ripollés Puig
Regidora de l'àrea d' d'Igualtat: Lola Viñals Adell
Regidoria de Personal: Rocío Querol Carceller
Representant Sector neteja: Juana Monfort Guardiola
Representant Plantilla (UGT): Eva Borrás Guardiola
Representant Plantilla (CCOO): Nuria Cerdá Folch
Representant de la Plantilla (UGT): Antonio Cuenca Gracia
Representant de la Plantilla (CCOO): José Luis Grau Sebastià
Agent d'Igualtat. Assistència tècnica: M^a Paz Querol Giner
Eva Borrás Borrás: (AEDL Ajuntament de Morella)

Per a la modificació del primer Pla d'Igualtat que donarà lloc al II Pla D'Igualtat de de L'Ajuntament de Morella es continua amb la mateixa composició, si bé cal dir que està constituït el Comitè Empresa, al que es sumarà una persona representant del sector neteja per tal que hi hage representació de tots els sectors. S'ha de tenir en compte que les persones representants en alguns casos son diferents atès que han tingut lloc eleccions sindicals i municipals.

Alcaldia: Rhamsés Ripollés Puig
Regidoria de l'àrea d'Igualtat: Mari Carmen Escuder
Regidor de l'àrea de Personal : Joan Carles Marcobal
Representant Sector neteja: Juana Monfort Guardiola
Representant Comitè d'Empresa: Pilar Corbatón Puig
Representant Comitè d'Empresa: Antonio Cuenca Gracia
Representant Comitè d'Empresa: Josep Querol Balaguer
Representant Comitè d'Empresa : Nuria Cerdá Folch
Representant Comitè d'Empresa: Andreu Fabregat Franco
Representant del Comitè d'Empresa: José Luis Mestre Guardiola



AEDL de l'Ajuntament de Morella: Eva Borrás Guardiola
Agent d'Igualtat. M^a Paz Querol Giner

Aprovació del Pla d'Igualtat

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2024, ha sigut elaborat pel Departament d'Igualtat de l'ajuntament de Morella amb la conformitat de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella, integrada per aquest i per la representació de la plantilla, qui ha acordat elevar-lo a l'aprovació formal del Ple Municipal.

En sessió plenària de l'Ajuntament de Morella de data 12 de novembre de 2020, es va aprovar el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2024, amb una vigència de quatre anys.

Estructura

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2024 (Àmbit intern), s'estructura en 6 àrees amb (24) accions o mesures que s'han considerat adients per a la consecució dels seus objectius, sense perjudici que es puguen modificar o ampliar, a mesura que es van executant i avaluant i sorgint nous reptes. Al llarg del Pla d'acció s'incorporaran mesures que afectaran als següents aspectes: Procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercici coresponsable dels drets de la vida personal familiar i laboral, Infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La classificació per àrees és la següent:

- 1.-Acces a l'ocupació
- 2.-Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- 3.-Classificació professional, formació i promoció
- 4.-Retribucions
- 5.-Salut laboral.
- 6.- Comunicació i llenguatge no sexista.

La part final inclou en annexos: Compromís de l'Ajuntament de Morella en la implantació del Pla d'Igualtat, Fitxes de seguiment de les accions del Pla d'Igualtat i Glossari.



2. FONAMENTACIÓ JURIDICA

L'article 1.1 de la **Constitució Espanyola de 1978** estableix que "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors de l'ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Així mateix, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

En el mateix sentit, l'article 15 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, estableix que "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

Per la seva banda, la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, en l'article 4 estableix que: "1. Els poders públics valencians han d'adoptar les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. 2. Les diferents administracions públiques han d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguin a la transversalitat de gènere (...)".

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 45 estableix que: les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que determine la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.



Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

D'altra banda, la **Llei Orgànica 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, en disposició addicional setena assenyala expressament l'obligació de les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i , amb aquesta finalitat han d'adoptar les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes; i han "d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que es aplicable, en els termes previstos".

La Llei 10/2020 de 9 de juliol de la Generalitat d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana reitera l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aprovar plans d'Igualtat (.....)

Destacar les modificacions introduïdes pel **Reial Decret- Llei 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en el treball i la ocupació** que han modificat l'article 45 de la **La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**.

I el Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifique el Reial Decret 713/2010 , de 28 de maig.



3. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Metodologia

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella naix amb la intenció de convertir-se en una ferramenta de gestió, aprenentatge i millora continuada a través d'un procés d'integració del principi d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Morella.

Per tant, el procés d'implantació està dissenyat des de la seqüència de les següents fases:

- **Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat**

Per a l'elaboració del II Pla s'ha realitzat el *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a l'Ajuntament de Morella*, per detectar desequilibris, desigualtats o discriminacions que requereixin adoptar mesures per a la eliminació i correcció, si escau, tant a nivell intern (de l'organització i de les dones i homes que treballen en l'Ajuntament de Morella) com a nivell extern (del municipi i de la ciutadania de Morella) . Ja s'ha fet referència que el Pla extern s'aprovarà properament .

- **Disseny i elaboració del Pla**

Basant-se en els resultats del diagnòstic, i a fi de refermar els resultats positius i corregir les desigualtats detectades, de manera que es pugui avançar en l'objectiu general d'aconseguir la igualtat real de dones i homes entre el personal de la plantilla, es plantegen objectius i accions en les àrees següents:

- 1.- Accés a l'ocupació
- 2.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- 3.- Classificació professional, formació i promoció
- 4.- Retribucions
- 5.- Salut laboral.
- 6.- Comunicació i llenguatge no sexista.

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella 2021-2024, ha sigut elaborat pel Departament d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella amb la conformitat de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella, integrada per aquest i per la representació de la plantilla, qui ha acordat elevar-lo a l'aprovació formal del Ple Municipal.



- **Execució, seguiment i avaluació**

El Pla d'Igualtat s'estructura en àrees, per facilitar així la gestió i seguiment pels departaments i òrgans responsables, i la consecució dels objectius plantejats. En cada àrea s'estableixen els objectius específics i les mesures a desenvolupar per a la seva consecució. En annexos, es detalla, a més, les unitats responsables de la seva execució i seguiment, la temporalització així com els indicadors de seguiment. L'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla és la Comissió d'Igualtat.



4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

El *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat* té com a objectiu conèixer la situació actual en què es troba l'Ajuntament, el municipi i la ciutadania en matèria d'igualtat. Segons la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Diagnòstic constitueix un pas previ i obligatori que permet establir el punt de partida des del qual avançar per aconseguir l'objectiu d'una efectiva igualtat de dones i homes.

Per a realitzar el diagnòstic de situació s'han utilitzat mètodes quantitatius i qualitius i inclou l'anàlisi de diferents aspectes que, d'acord amb el marc legal de referència, es consideren necessaris per a un correcte desenvolupament del *Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes*, com a pas previ al Pla d'Igualtat.

El Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat inclou dos grans àmbits:

- **Part 1. Anàlisi Intern:** en relació amb l'estructura i funcionament, com a organització laboral que és involucrant al seu personal.
- **Part 2. Anàlisi Extern:** en relació amb la gestió de l'interès públic, la ciutadania i el municipi, adaptant les seues estructures i procediments per tal d'integrar la perspectiva de gènere i l'objectiu de la igualtat entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions que duguen a terme tots i cadascun dels seus departaments i serveis.

Les principals conclusions de l'**anàlisi de l'àmbit intern**, estructurades per àrees, són les següents:

L'organització municipal

Equilibri en la presa de decisions

- **En relació a la participació general de dones i homes en l'organització municipal i presa de decisions s'evidencia un equilibri** : en els **òrgans unipersonals** (Alcaldia, Regidories, Secretaria-Intervenció), en l'**estructura orgànic-executiva** del govern municipal (Regidories i Presidència), en els **òrgans col·legiats** (Junta de Govern Local, Ple de la Corporació i Comissions Informatives) i els Partits Polítics amb representació municipal.
- L'Ajuntament de Morella compta amb 11 regidories, de les quals 9 pertanyen a l'equip de govern. Aquestes regidories estan ocupades un 55,5% per dones i un 44,4% d'homes.



- Respecte a les Tinències d'Alcaldia de les tres amb que compte l'Ajuntament de Morella, la primera i la tercera recauen en una dona i la segona en un home.
- Cal assenyalar que la Alcaldia-Presidència recau en un home i, en l'anàlisi de segregació de les Regidories s'observa que s'ha corregit en part la segregació horitzontal que s'observava en el primer Pla d'Igualtat, ja que àrees com Promoció Econòmica, TIC, Planificació Urbana, Comerç o Turisme son ocupades per dones.
- La Secretaria- Intervenció accidental, recau en una dona.

Posició laboral del personal de l'Ajuntament

Equilibri en la participació de dones i homes a l'Ajuntament (dades d'abril de 2020)

- **La participació per sexes del personal de l'Ajuntament, analitzada en global, es mostra equilibrada** amb 23 dones (54,1%) i 22 homes (48,8%).
- Segons l'estudi diagnòstic, a l'abril de 2020 en relació amb la classificació professional i tipus de contracte, s'observen algunes particularitats: **la plantilla presenta una notable segregació horitzontal**. El sector administratiu i de neteja està totalment feminitzat, alhora que la brigada i policia totalment masculinitzat.
- **Respecte al tipus de contracte** el grup més nombrós tenen un contracte indefinit a temps complet (10 homes i 7 dones), seguit del funcionariat (4 homes i 4 dones) i de temporals a temps complet (6 homes i 2 dones). La resta de plantilla està distribuïda en: contracte indefinit a temps parcial (4 dones, 0 homes), temporals per obra a temps complet (1 home i 4 dones), temporals per obra a temps parcial (1 home i 0 dones), temporals en règim d'interinitat a temps parcial (2 dones i 0 homes). **El major nombre de dones amb contractes a temps parcial és una de les característiques del treball femení que caldria corregir.**
- **Per categories professionals**, la plantilla està distribuïda de la següent forma: A1 (2 homes, 0 dones), A2 (3 homes, 2 dones), C1 (3 homes, 0 dones), C2 (**4 homes i 11 dones**) AAPP (7 homes, 9 dones), contractes segons subvenció (1 home, 0 dones). **S'observa la presència de segregació vertical, havent major nombre d'homes en les categories superiors.**
- El personal funcionari de carrera, amb alt grau d'estabilitat en el treball, **està ocupat per homes, en la seua totalitat, en els cossos especials (Policia Local) i per dones, en el Cos**



General d'Administració. Tal com s'ha assenyalat l'Ajuntament de Morella compta amb un grup funcional de 8 persones (50% homes i 50% dones)

Jornada laboral i distribució del temps de treball

Estabilitat en la jornada de treball

- A L'Ajuntament de Morella, **un alt percentatge del personal, té una dedicació completa, el que s'avalua com a punt fort de cara a l'estabilitat en el treball de l'organització.** El 84,5 % de la plantilla té una jornada laboral de dedicació completa, mentre que la dedicació parcial representa el 15,5%,. Tal com s'ha indicat dels contractes a temps parcial 6 corresponen a dones i 1 a un home, situació que coincideix amb el diagnòstic dut a terme per al primer Pla D'Igualtat.

Consolidació de l'antiguitat

- Respecte als triennis a l'abril de 2020, 18 persones de la plantilla (11 homes i 7 dones) no en tenen cap, 3 triennis (1 home i 1 dona), 4 triennis (3 homes i 3 dones), 5 triennis (1 home i 1 dona), 6 triennis (1 home i 1 dona), 7 triennis (3 homes i 1 dona), 8 triennis (4 dones), 9 triennis (1 home, 3 dones), 10 triennis (1 home i 1 dona), 12 triennis (1 dona).

Processos de selecció i incorporacions a la plantilla

En els processos de selecció no hi ha criteris específics de reequilibri

- En la informació analitzada no s'han trobat referències a la incorporació de criteris de composició paritària de dones i homes en els tribunals de selecció, aleshores, atenent a la normativa referent a la necessitat d'implantar plans d'igualtat a les administracions públiques (D.A. setena EBEP), **l'adopció d'aquests criteris s'hauran d'incorporar en els processos de selecció del personal del Pla d'Igualtat.**
- Pel que fa a la **publicitat dels processos de selecció** s'utilitzen diferents canals per a arribar a tota la població.
- S'evidencia **un alt grau de sensibilització** pel que fa a l'ús de llenguatge inclusiu. Respecte al diagnòstic dut a terme per al



primer Pla D'Igualtat s'evidencia la correcció en la designació de certs llocs. En l'actualitat de forma generalitzada s'utilitzen termes sense marca de gènere en les comunicacions internes i externes de l'Ajuntament.

Aspectes retributius

- En el cas de la plantilla, llevat de 3 persones tot el personal gaudeix de retribucions bàsiques i complementàries.
- S'observa que **la franja retributiva més nombrosa és la que va dels 1100 a 1500 euros bruts**, amb un total de 19 persones de les 45 que formen la totalitat de la plantilla (12 homes i 7 dones). **Hi ha equilibri en la franja de retribucions per damunt dels 1500 euros bruts** (8 homes i 8 dones). **En la franja entre 900 i 1100 es mostra desequilibri** (3 dones i 1 home). **També hi ha desequilibri en la franja més baixa** (5 dones i 1 home).
- El major nombre de dones en la franja més baixa bé donada, en part pel tipus de contracte, ja que 6 dones de la plantilla tenen modalitats contractuals a temps parcial.

Formació, promoció i carrera professional

No consten registres de formació

- L'Ajuntament de Morella està acollit al Pla de Formació de la Diputació Provincial de Castelló, encara que no consten registres d'accions formatives realitzades i de la participació (homes i dones) o formació en matèria d'igualtat. No consten processos de promoció en els anys analitzats.
- Es **recomana realitzar promoció i seguiment dels processos associats** a la formació amb l'ànim de detectar possibles dificultats, necessitats no cobertes, anomalies, etc. i, si escau, promoure la formació, especialment, en matèria d'igualtat. **Cal reforçar la informació en aquest aspecte ja que hi ha part de la plantilla que manifesta el desconeixement de fer formació per aquest Pla.**
- **L'any 2020 aquest Pla contempla diverses accions formatives en igualtat i gènere. Es recomana incentivar a la plantilla a fer-les en pròximes convocatòries.**



Salut i prevenció de riscos laborals

Baixa incidència de sinistralitat i baixes registrades

- **El consistori té contractat aquest servei de prevenció mitjançant serveis externs.**

— Durant l'últim any s'han demanat 2 baixes per maternitat i 3 de paternitat. Les dos dones en situació de baixa per maternitat van estar primer en situació d'incapacitat temporal.

— L'últim any han estat en situació d'incapacitat temporal 8 dones i 7 homes.

Dispositius de prevenció i detecció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

— L'Ajuntament de Morella **disposa d' protocol d'actuació** per a prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. La major part de la plantilla manifesta que sabria on acudir en cas de presenciar o ser víctima d'un cas 'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

— El 100% de les persones que han contestat l'enquesta manifesten que no han estat víctimes ni han presenciat cap d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Permisos, llicències, excedències i eixides de l'organització productiva

Baixa incidència en permisos, llicències, excedències i eixides de l'organització productiva

— Les **llicències per guarda legal d'infants** fins a 12 anys o menor o familiars (1) el **100% a dones**.

— **No s'han detectat indicis de discriminació en les eixides definitives del personal. Durant l'últim any no s'han produït eixides per jubilació.**

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Baix ús dels drets legals de conciliació i ampla xarxa d'estructures al municipi per a afavorir la coresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.



- **Escàs personal que fa ús dels drets legals de conciliació** (2,2% del total). D'aquest percentatge, el 100% de l'ús s'ha fet per dones. *En les entrevistes passades al personal una de les qüestions que més es repeteix és la satisfacció de la plantilla davant de les facilitats donades per l'Ajuntament per tal de conciliar, per exemple en l'adaptació d'horaris.*
- **És destacable** que l'Ajuntament de Morella, a banda dels mecanismes legals de conciliació per al personal (funcionari i laboral) disposa, des de fa ja molts anys, un **consolidat catàleg de recursos que faciliten la conciliació personal, familiar i laboral per a tota la població i, a l'abast també del personal de l'organització.**

La contractació pública i l'accés a béns i serveis

No hi ha constància de criteris de contractació discriminatoris per raó de sexe

- **No s'han detectat criteris de contractació** o d'accés a béns i serveis que, pel seu tracte diferencial, puguen ser discriminatoris.
- Se **suggereix l'adopció de criteris de promoció de la igualtat** en els processos de contractació.

Comunicació interna i externa

Hi ha un alt grau de sensibilització en relació a l'ús no sexista del llenguatge

- **El tractament no sexista de la informació és un criteri que l'Ajuntament té en compte** en tot el procés de comunicació.
- L'Ajuntament **realitza un notable esforç a fer un ús no sexista en la comunicació interna i en la comunicació externa**.
- **Se suggereix incorporar accions formatives i de sensibilització en matèria de comunicació inclusiva.** Cal remarcar que en el Pla de formació de la Diputació o en la Federació Valenciana de Municipis i Províncies s'ofereixen accions formatives en aquest aspecte que poden estar a l'abast del personal.





ÀREES: MESURES I ACCIONS ÀMBIT INTERN (6 àrees - 24 accions)

1. ACCÉS A L'OCCUPACIÓ

És important que el procés d'incorporació de persones a la plantilla es faça de manera que l'equip humà que es configura siga equilibrat. Per a això la política de reclutament i selecció haurà de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Segons el diagnòstic ens trobem que hi ha àrees o servicis integrats totalment per homes, és a dir, masculinitzats (cas de la brigada o policia municipal), i també els càrrecs de responsabilitat en estos sectors són assumits per homes. Així mateix, hi ha àrees i servicis feminitzats (neteja, servicis socials o administració).

OBJECTIUS

1.1.-Garantir que les persones que realitzen les seleccions de personal tinguen formació en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS

1. Oferir formació en igualtat d'oportunitats al personal que participa en els processos de reclutament de personal.

1.2.- Corregir, en la mesura que siga possible, la segregació horitzontal que presenta la plantilla.

ACCIONS

2. En les bases del processos de selecció de personal s'estudiarà l'establiment una clàusula per la qual davant de les mateixes condicions se seleccione la persona que pertany al sexe menys representat.

1.3.- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de reclutament de personal.

ACCIONS

3. Arreplegar dades estadístiques disgregades per sexes sobre cada una de les fases dels processos de selecció de personal.
4. Comprovar que les ofertes d'ocupació no contenen cap filtre per raó de sexe i s'utilitze llenguatge inclusiu.



2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

A l'abril de 2020 un alt percentatge del personal de l'organització té persones menors o descendents a càrrec seu. Així mateix, i encara que no quede clar dels resultats dels qüestionaris que s'han passat en el diagnòstic, per les edats que té el personal es pot suposar que necessàriament en molts casos han d'assumir tasques de cura de familiars per part dels/les ascendents.

La legislació, tant estatal com autonòmica preveu mecanismes de conciliació de manera que homes i dones puguin ser copartícips de l'atenció dels/les seus/es familiars a càrrec, tant menors com persones dependents.

L'Ajuntament de Morella disposa de molts recursos públics per a afavorir la conciliació personal, laboral i familiar de què poden beneficiar-se tota la població, i per tant també la plantilla i el personal electe: Escola Infantil gratuïta, Centre de Dia, Escola d'Estiu, Centre Jove, etc., recursos, que en conjunt ajuden a les famílies a conciliar.

Si bé és cert que les circumstàncies actuals derivades de la pandèmia de Covid-19 fan necessari un replantejament de les modalitats de treball, i per L'Ajuntament de Morella es facilitaran, en la mesura del possible, aquelles modalitats laborals que facen possible conciliar la vida familiar i laboral de la plantilla de forma que treballadors i treballadores puguin atendre a les seves famílies.

OBJECTIUS

2.1.- Promoure la coresponsabilitat familiar .

ACCIONS

5. Realitzar campanyes de sensibilització a la plantilla que incentiven en la coresponsabilitat familiar.

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS

6. Estudiar la millora, adaptació, recursos necessaris, i si cal, ampliació dels recursos públics existents de manera que es facilite la conciliació del personal de la plantilla o de la resta de persones del poble que tenen menors o dependents al seu càrrec (Escola Infantil Municipal, Escola Matinera, Club, Centre de Dia, etc.).
7. Evitar, en la mesura que siga possible les reunions fora de l'horari laboral.
8. Prioritzar que la formació es duga a terme dins de l'horari laboral, prioritzant la formació a distància.



9. Establir la possibilitat de flexibilitzat horària, tenint en compte les necessitats de cada lloc de treball (atenció al públic, ...) per a facilitar la conciliació laboral i familiar.
10. Estudiar vies per a permetre gaudir de vacances en períodes estivals d'aquelles persones de la plantilla que tinguin necessitats de conciliació.
11. Facilitar en la mesura del possible el teletreball o l'adaptació d'horaris , per tal de pal·liar les dificultats de conciliació provocades per la pandèmia de Covid 19 u altres malalties.

3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones ha d'anar més enllà de l'accés al lloc de treball. Ha de continuar una vegada les persones entren a formar part de l'organització.

És freqüent trobar-nos amb processos de segregació vertical en les distintes organitzacions, en molts casos derivats dels especials problemes que tenen les dones per a conciliar la seua vida familiar, personal i laboral i també a aspectes socials, o culturals que res tenen a veure amb la capacitació.

Segons l'estudi diagnòstic, a l'abril de 2020 en relació amb la classificació professional i tipus de contracte, s'observen algunes particularitats: la plantilla presenta una notable segregació horitzontal. El sector administratiu i de neteja està totalment feminitzat, alhora que la brigada i policia totalment masculinitzat.

Respecte al tipus de contracte el grup més nombrós tenen un contracte indefinit a temps complet (10 homes i 7 dones), seguit del funcionariat (4 homes i 4 dones) i de temporals a temps complet (6 homes i 2 dones). La resta de plantilla està distribuïda en :contracte indefinit a temps parcial (4 dones, 0 homes), temporals per obra a temps complet (1 home i 4 dones), temporals per obra a temps complet (1 home i 0 dones), temporals en règim d'interinitat a temps parcial (2 dones i 0 homes). El major nombre de dones amb contractes a temps parcial és una de les característiques del treball femení que caldria corregir.

Per categories professionals, la plantilla està distribuïda de la següent forma: A1 (2 homes, 0 dones), A2 (3 homes, 2 dones), C1 (3 homes, 0 dones), C2 (4 homes i 11 dones) AAPP (7 homes, 9 dones), contractes segons subvenció (1 home, 0 dones). S'observa la presència de segregació vertical, havent major nombre d'homes en les categories superiors .



La formació és necessària perquè les persones que integren l'organització puguin desenrotllar millor les seues funcions o responsabilitats laborals o polítiques.

L'Ajuntament, per al seu personal està acollit al Pla de Formació de la Diputació de Castelló. En l'actualitat aquest Pla compta amb diverses accions formatives en matèria d'igualtat que poden ser escollides per la plantilla.

OBJECTIUS

3.1.-Realitzar un seguiment dels processos formatius duts a terme pel personal (amb dades disgregades per sexes i tipus de treball).

ACCIONS

12. Intentar orientar l'oferta formativa a les necessitats de cada lloc de treball, assegurant que les propostes de formació arriben a tots els treballadors i treballadores.
13. Oferir propostes formatives en modalitat on-line per tal de afavorir la conciliació de la vida familiar, alhora que evitar desplaçaments que impliquen riscos de contraure la Covid-19.

3.2.-Formar a la plantilla i al personal electe en Igualtat d'oportunitats.

ACCIONS

14. Programació d'accions formatives en igualtat d'oportunitats dirigides a la plantilla i al personal electe.
15. Informació a la plantilla de les activitats formatives en igualtat de tracte i oportunitats programades per les diverses entitats.

3.3.- Garantir que els possibles processos de promoció es duguen a terme de forma equilibrada garantint la no-discriminació per raó de sexe.

ACCIONS

16. En les bases de processos de promoció s'intentarà establir una clàusula per la qual davant d'igualtat de condicions primarà el sexe menys representat.

4. RETRIBUCIONS

Les retribucions del personal al servici de l'Administració Local representen la contrapartida econòmica pels servicis prestats. El



sistema de retribucions està regulat per llei i en principi és transparent.

Tot el personal té retribucions bàsiques i complementàries. S'observa que la franja retributiva més nombrosa és la que va dels 1100 a 1500 euros bruts, amb un total de 19 persones de les 45 que formen la totalitat de la plantilla (12 homes i 7 dones). Hi ha equilibri en la franja de retribucions per damunt dels 1500 euros bruts (8 homes i 8 dones). En la franja entre 900 i 1100 es mostra desequilibri (3 dones i 1 home). També hi ha desequilibri en la franja més baixa (5 dones i 1 home).

El major nombre de dones en la franja més baixa bé donada pel tipus de contracte, ja que 4 dones de la plantilla tenen modalitats contractuals a temps parcial.

OBJECTIUS

4.1.-Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

ACCIONS

17. Realitzar un estudi bianual de les retribucions rebudes pel personal, amb especial cura dels complements per tal de detectar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Elaborar un document de retribucions, on es localitzen, desagregats per sexes, les dades relatives a les retribucions, per classes i tipus i els totals percebuts pel personal de l'organització.

5. SALUT LABORAL

L'actual definició de salut ja no es concep com una mera absència de malaltia.

Donar un enfocament de gènere a la salut laboral significa conèixer les particularitats i interessos de dones i homes.

En el cas de les dones hem de destacar:

a.- Les especificitats en el treball per raons biològiques: embaràs i lactància.

b.- L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

L'Ajuntament té contractat un servei de prevenció de riscos laborals extern, però no s'han dut a terme mesures o accions de prevenció des d'una perspectiva de gènere.

L'Ajuntament compta amb un protocol d'actuació front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

OBJECTIUS



5.1.-Prevenió i protecció enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ACCIONS

18. Reincidir en la difusió del protocol de prevenció i protecció front de l'assetjament sexual i per raó de sexe del que disposa l'Ajuntament de Morella.

5.2.- Posar facilitats per tal que el personal de la plantilla pugui acudir als controls específics de salut organitzat per la Conselleria de Sanitat.

ACCIONS

19. Facilitar plantilla els desplaçaments gratuïts per acudir a les revisions efectuades dins del Programa de Prevenció de Càncer de Mama. Actualment tenen lloc a l'Hospital Comarcal de Vinaròs. Esta acció és extensible a altres Programes de promoció de la salut.

6. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

El llenguatge és una ferramenta creada pel ser humà que ens permet comunicar-nos. Per definició no és sexista. És sexista l'ús que en fem.

El sexisme lingüístic es produeix quan es dona un tractament discriminatori de les dones en determinades construccions o missatges del discurs, ja siga pel terme utilitzat o per la manera de construir la frase. L'exemple més clar de sexisme lingüístic ho trobem en la utilització del masculí genèric.

Així mateix freqüent és el sexisme en la publicitat. La imatge que es projecta de la dona és, moltes vegades, fictícia, vexatòria i discriminatòria.

Des de l'aprovació de la Llei 3/2007 de 22 de març (LOI) s'ha produït una sèrie d'incorporacions i modificacions legislatives que inviten a les administracions públiques a fer un ús no sexista del llenguatge en l'àmbit administratiu.

És important també la Llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana per la igualtat entre homes i dones que estableix la necessitat d'utilització de llenguatge no sexista en els escrits administratius.

Durant la vigència del I Pla D'Igualtat es va dur a terme una acció formativa en aquest tema i es van posar a disposició del personal, guies de tractament no sexista del llenguatge.

OBJECTIUS

6.1.-Donar a conèixer a tot el personal de l'organització el Pla d'Igualtat.



ACCIONS

20. Fer difusió a la Plantilla del II Pla D'Igualtat de L'Ajuntament de Morella.

6.2.- Fomentar la utilització no sexista del llenguatge administratiu.

ACCIONS

21. Realitzar accions formatives sobre l'ús no sexista del llenguatge i en particular a les persones que ocupen llocs de treball en les àrees

d'administració o premsa.

6.3.-Donar recursos al personal que els servisquen de guia de comunicació inclusiva.

ACCIONS

22. Seguir posant a disposició del personal guies de tractament no sexista del llenguatge.

6.4.-Eliminar el llenguatge sexista de les comunicacions interiors i exteriors.

ACCIONS

23. Seguir adequant els impresos i formularis dirigits al públic com qualsevol altre document utilitzant llenguatge inclusiu.
24. Revisió de les xarxes socials de l'Ajuntament per tal d'assegurar la no inclusió de llenguatge o imatges sexistes.



5. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat es l'òrgan encarregat d'impulsar l'elaboració i la implantació així com del seguiment i la avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Morella.

Aquesta comissió estarà integrada per representants de l'Equip de Govern i per representants del personal. També en formarà part l'Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local i l'Agent d'Igualtat del municipi.

La composició de la Comissió d'Igualtat és la següent:

Presidència: Alcaldia

Vicepresidència: La Regidora o Regidor que tinga assignades les competències d'igualtat.

La Regidora o Regidor que tinga assignades les competències en matèria de Recursos Humans.

Representants del Comitè d'empresa

Una representant del sector de la neteja

El/l'Agent d'ocupació i Desenrotllament Local

El/l'Agent d'Igualtat del municipi

La Comissió d'Igualtat es reunirà, amb caràcter ordinari, al menys dos vegades a l'any. La primera per a planificar i organitzar les accions anuals i la segona per a realitzar el seguiment anual del Pla. Així mateix, es podran realitzar totes aquelles reunions que, de caràcter extraordinari es consideren necessàries per al correcte desenvolupament del Pla, a petició de qualsevol membre de la comissió.

La Comissió d'Igualtat comptarà amb una Comissió de Treball encarregada de la formulació de propostes i informes de seguiment d'execució del Pla a la Comissió d'Igualtat. Estarà integrada per els membres de la Comissió d'Igualtat que s'ocupen de la Regidoria d'Igualtat, l'AEDL i l'Agent d'Igualtat.



6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, qui coneixerà de mans de la Comissió de Treball les propostes, els informes, estadístiques i dades al voltant de cadascuna de les accions proposades, li permetrà així analitzar el grau de consecució dels objectius fixats en cadascuna de les àrees.

La Comissió d'Igualtat realitzarà un seguiment anual de l'execució de les mesures i, quan finalitze la vigència als quatre anys, es realitzarà una avaluació global del Pla d'Igualtat.

Per a facilitar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, en documents annexos s'acompanyen fitxes on apareixen els indicadors de seguiment i avaluació de cadascuna de les accions.



ANNEXOS

ANNEX I - Fitxes de seguiment de les accions del Pla d'Igualtat

ÀMBIT INTERN 1.-ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
OBJECTIU: 1.1.-Garantir que les persones que realitzen les seleccions de personal tinguem formació en igualtat d'oportunitats
ACCIONS: 1. Oferir formació en igualtat d'oportunitats al personal que participa en els processos de reclutament de personal.
ÀREES I RECURSOS IMPLICATS: Seràn responsables les regidories en competències en les següents àrees Personal (encarregada d'impulsar l'execució de la mesura) Igualtat Ocupació i Formació AEDL L'Ajuntament assumirà les despeses
TEMPORALITZACIÓ: L'acció es desenrotllarà al llarg del Pla.
INDICADORS D'AVAUACIÓ: Nombre d'accions formatives desenrotllades. Nombre de persones participants.



ÀMBIT INTERN

1.-ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIU

1.2.- Corregir, en la mesura que siga possible, la segregació horitzontal que presenta la plantilla .

ACCIONS:

2. En les bases del processos de selecció de personal s'estudiarà l'establiment una clàusula per la qual davant de les mateixes condicions se seleccione la persona que pertany al sexe menys representat.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Seran responsables les regidories en competències en les següents àrees

Personal (encarregada d'impulsar l'execució de la mesura)

Igualtat
Regidoria d'Ocupació i Formació

AEDL

TEMPORALITZACIÓ:

Convocatòries a partir del 1 de gener del 2020 i durant la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Nombre de processos de selecció en que s'ha inclòs la clàusula.
Nombre de persones aspirants en els processos de selecció (amb dades disgregades per sexes).
Nombre de dones/homes contractats/des en cada oferta.



ÀMBIT INTERN

1.-ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIU:

1.3.- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de reclutament de personal.

ACCIONS:

3. Arreplegar dades estadístiques disgregades per sexes sobre cada una de les fases dels processos de selecció de personal.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Personal (encarregada d'impulsar l'execució de la mesura)

Igualtat

Ocupació i Formació

AEDL

TEMPORALITZACIÓ

Durant tot el període de vigència del pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de processos de selecció de personal que han tingut lloc.

Nombre de persones aspirants en cadascun dels processos (amb dades disgregades per sexes)

Nombre de dones/homes contractats/des en cada oferta.



ÀMBIT INTERN
1.-ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
OBJECTIU: 1.3.- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de reclutament de personal.
ACCIONS: 4. Comprovar que les ofertes d'ocupació no contenen cap filtre per raó de sexe i s'utilitze llenguatge inclusiu.
ÀREES I RECURSOS IMPLICATS: Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees Personal (encarregada d'impulsar l'execució de la mesura) Igualtat AEDL
TEMPORALITZACIÓ Durant tot el període de vigència del pla.
INDICADORS D' AVALUACIÓ: Nombre de processos de selecció de personal que han tingut lloc. Nombre de persones aspirants en cadascun dels processos (amb dades disgregades per sexes) Nombre de dones/homes contractats/des en cada oferta.



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.1.-Promoure la coresponsabilitat familiar.

ACCIONS

5. Realitzar campanyes de sensibilització que incentiven en la coresponsabilitat familiar.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees:

Igualtat(responsable d'impulsar l'execució de la mesura)

Ocupació i Formació; Educació.....

Agent d'Igualtat

L'Ajuntament assumirà els costos

TEMPORALITZACIÓ:

Al llarg de la vigència del Pla

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Nombre d'actuacions

Nombre d'assistents en cas de xerrades, tallers, etc.



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS

6. Estudiar la millora, adaptació, recursos necessaris i si cal ampliació dels recursos públics existents de manera que es facilite la conciliació del personal de la plantilla o de la resta de persones del poble que tenen menors o dependents al seu càrrec (Escola Infantil Municipal, Escola Matinera, Club, Centre de Dia, etc.).

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Alcaldia

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura)

Personal

Serveis Socials

Educació

Hisenda

L'Ajuntament assumirà els costos

TEMPORALITZACIÓ:

L'acció es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Nombre d'enquestes passades.

Nombre de reunions que han tingut lloc en els diferents àmbits per analitzar la necessitat d'ampliar recursos.



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

7. Evitar, en la mesura que siga possible, les reunions fora de l'horari laboral.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Regidoria d'Igualtat. (encarregada d'impulsar l'execució de la mesura)

Col·laboració de tots els departaments

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de reunions que han tingut lloc dins de l'horari laboral.



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

8. Prioritzar que la formació es duga a terme dins de l'horari laboral, prioritzant la formació a distància.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Seran responsables les regidories en competències en les següents àrees:

Igualtat. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura).

Ocupació i Formació .

Personal.

Col·laboració de tots els departaments

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tot el pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre d'activitats formatives i nombre d'accions formatives que han tingut lloc dins de l'horari laboral.



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

9. Establir la possibilitat de flexibilitzat horària, tenint en compte les necessitats de cada lloc de treball (atenció al públic, ...) per a facilitar la conciliació laboral i familiar.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Personal. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura).
Igualtat.

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tot el pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de peticions de flexibilitat horària.
Nombre d'horaris adaptats (amb dades disgregades per sexes).



ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

10. Estudiar vies per a permetre que es puga gaudir de vacances en períodes estivals o de menys càrrega laboral d'aquelles persones de la plantilla que tinguin necessitats de conciliació.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Personal. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura).
Igualtat.

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tot el Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de sol·licituds de vacances sol·licitades ens els períodes que diu la mesura.
Nombre de peticions acceptades.





ÀMBIT INTERN

2.-ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU:

2.2.- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS:

11. Facilitar en la mesura del possible el teletreball o l'adaptació d'horaris, per tal de pal·liar les dificultats de conciliació provocades per la pandèmia de Covid 19 u altres malalties.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Personal. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura).
Igualtat.
Sanitat

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tot el Pla.

INDICADORS D'AVUACIÓ:

Nombre de sol·licituds d'adaptació d'horaris.
Nombre de peticions acceptades.



ÀMBIT INTERN

3.-CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.1.-Adaptació de la oferta formativa a les necessitats de la plantilla

ACCIONS:

12. Intentar orientar la l'oferta formativa a les necessitats de cada lloc de treball, assegurant que les propostes de formació arriben a tots els treballadors i treballadores

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Ocupació i Formació .

Personal.

Col·laboració de tots els departaments.

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Nombre d' accions formatives.

Nombre d' assistents (amb dades disgregades per sexes).



ÀMBIT INTERN

3.-CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.1.-Adaptació de la oferta formativa a les necessitats de la plantilla

ACCIONS:

13. Oferir propostes formatives on-line per afavorir la conciliació de la vida familiar, alhora que evitar desplaçaments que impliquen riscos de contraure la Covid-19

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Ocupació i Formació .

Personal.

Sanitat

Col·laboració de tots els departaments.

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Nombre d' accions formatives.

Nombre d' assistents (amb dades disgregades per sexes).



ÀMBIT INTERN

3.-CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.2.-Formar a la plantilla i al personal electe en Igualtat d'Oportunitats.

ACCIONS:

14. Programació d'accions formatives en igualtat d'oportunitats dirigides a la plantilla i al personal electe.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat.(Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura)

Personal

Agent d'Igualtat

Tots els departaments.

Els costos de la formació programada seran assumits per l'Ajuntament i seran impartits per personal expert en igualtat .

TEMPORALITZACIÓ:

Al llarg de la vigència del Pla

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre d'accions formatives organitzades per l'organització i persones assistents (amb dades disgregades per sexe).



ÀMBIT INTERN

3.-CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.2.-Formar a la plantilla i al personal electe en Igualtat d'oportunitats.

ACCIONS:

15. Informació a la plantilla de les activitats formatives en igualtat de tracte i oportunitats programades per les diverses entitats.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura)
Personal.

TEMPORALITZACIÓ:

Es desenrotllarà durant tota la vigència del pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre d'accions formatives organitzades per l'organització i nombre de persones assistents (amb dades disgregades per sexes).



ÀMBIT INTERN

3.-CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU:

3.3.- Garantir que els possibles processos de promoció es duguen a terme de forma equilibrada i que garantisquen la no-discriminació per raó de sexe.

ACCIONS:

16. -En les bases de processos de promoció s'intentarà establir una clàusula per la qual davant d'igualtat de condicions primarà el sexe menys representat.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat.(Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Personal.

TEMPORALITZACIÓ:

L'Acció un es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de processos de selecció en què s'ha inclòs la clàusula.



ÀMBIT INTERN

4.-RETRIBUCIONS

OBJECTIU:

4.1.-Garantir la igualtat retributiva, que elimine qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

ACCIONS:

17. Realitzar un estudi bianual de les retribucions rebudes pel personal, amb especial cura dels complementos per tal de detectar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura)

Personal

Administració.

TEMPORALITZACIÓ:

Es durà a terme el 2022 i al 2024

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Este document s'examinarà per la Comissió d'Igualtat.



ÀMBIT INTERN

5.-SALUT LABORAL

OBJECTIU:

5.1.- Prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ACCIONS:

18. Reincidir en la difusió del protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe del que disposa l'Ajuntament de Morella

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat.(Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Personal.

Representants de la Plantilla.

TEMPORALITZACIÓ:

L'Acció un es desenrotllarà durant l'any 2017.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de persones a qui s'ha fet arribar el protocol.



ÀMBIT INTERN

5.-SALUT LABORAL

OBJECTIU:

5.2.- Posar facilitats per tal que les dones puguin acudir als controls específics de salut organitzat per la Conselleria de Sanitat.

ACCIONS:

19. Facilitar a les dones de la plantilla els desplaçaments gratuïts per acudir a les revisions efectuades dins del Programa de Prevenció de Càncer de Mama que du a terme la Conselleria de Sanitat. Actualment tenen lloc a l'Hospital Comarcal de Vinaròs. Esta acció és extensible a altres programes de promoció de la salut.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Benestar Social. (Encarregada d'impulsar l'execució de la mesura).

Igualtat

TEMPORALITZACIÓ:

L'Acció un es desenrotllarà durant tota la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de desplaçaments finançats.



ÀMBIT INTERN
6.-COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
OBJECTIU:
6.1.-Donar a conèixer a tot el personal de l'organització el Pla d'Igualtat.
ACCIONS:
20. Fer difusió a la Plantilla del II Pla D'Igualtat de l'Ajuntament de Morella
ÀREES I RECURSOS IMPLICATS: Seran responsables les regidories en competències en les següents àrees
Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució del Pla) Personal Representants de la plantilla
TEMPORALITZACIÓ:
Durant el 2021
INDICADORS D'AVALUACIÓ:
Nombre de persones a qui s'ha fet arribar el Pla.



ÀMBIT INTERN

6.-COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU:

b).- Fomentar la utilització no sexista del llenguatge administratiu.

ACCIONS:

21. Realitzar accions formatives sobre l'ús no sexista del llenguatge i en particular a les persones que ocupen llocs de treball en les àrees d'administració o premsa.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Ocupació i Formació

Agent D'Igualtat

Col·laboració de tots els departaments

La formació la impartirà una persona experta en igualtat

L'ajuntament assumirà les despeses

TEMPORALITZACIÓ:

Es realitzaran al llarg de la vigència del Pla.

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre d'accions formatives.

Nombre de persones assistents. (Amb dades desgregades per sexes).



ÀMBIT INTERN
6.-COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
OBJECTIU: c).-Donar recursos al personal que els serveixen de guia de comunicació inclusiva.
ACCIONS: 22. Seguir posant a disposició del personal guies de tractament no sexista del llenguatge.
ÀREES I RECURSOS IMPLICATS: Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura). Representants de la Plantilla.
TEMPORALITZACIÓ: L'acció s'executarà durant tota la vigència del Pla
INDICADORS D' AVALUACIÓ: Comprovants d'haver distribuït la documentació



ÀMBIT INTERN

6.-COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU:

d).-Eliminar el llenguatge sexista de les comunicacions interiors i exteriors.

ACCIONS:

23. Seguir adequant els impresos i formularis dirigits al públic en general com qualsevol altre document utilitzant llenguatge inclusiu.

ÀREES I RECURSOS IMPLICATS:

Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees

Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura).

Col·laboració de tots els departaments.

TEMPORALITZACIÓ:

L'acció s'executarà mentre dure la vigència del Pla

INDICADORS D' AVALUACIÓ:

Nombre de formularis corregits.





ÀMBIT INTERN
6.-COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
OBJECTIU: d).-Eliminar el llenguatge sexista de les comunicacions interiors i exteriors.
ACCIONS: 24. Revisió de les xarxes socials de l'Ajuntament per tal d'assegurar la no inclusió de llenguatge o imatges sexistes.
ÀREES I RECURSOS IMPLICATS: Serán responsables les regidories en competències en les següents àrees Igualtat. (Responsable d'impulsar l'execució de la mesura). Col·laboració de tots els departaments.
TEMPORALITZACIÓ: L'acció s'executarà mentre dure la vigència del Pla
INDICADORS D'AVALUACIÓ: Nombre de formularis corregits.



ANNEX II - GLOSSARI DE TERMES UTILITZATS¹

ACCIÓ POSITIVA: mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Article 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

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 seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT SEXUAL: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR: la conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguen fer compatibles les diferents facetes de la seua vida: l'ocupació, la família, l'oci i el temps personal. (Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ministeri d'Igualtat. 2010).

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

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

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Article 44.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

1



CORESPONSABILITAT: equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La falta de coresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d'importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social. (Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016, Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE: recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especialitats del gènere. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.

A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:

- Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme;

- Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar;

- Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció;

- Realitzar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe;

- Explotar les dades de què es disposen de manera que es puguen conèixer les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció;

- Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius de dones. (Article 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT: estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en aquella. La



seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, sobretot, sustenta la realització del Pla d'igualtat (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE: es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o podria ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Article 6.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

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 a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguen necessaris i adequats. (Article 6.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

GÈNERE: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

IGUALTAT DE TRACTE entre dones i homes: el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota 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 3. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

IGUALTAT FORMAL (LEGAL, de iure): Suposa la prohibició normativa o legal de discriminar per raó de qualsevol tret físic, psicològic o cultural. La igualtat formal garanteix legalment els drets humans i de ciutadania de qualsevol ésser humà. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 14. Constitució espanyola

Els espanyols i espanyoles són iguals davant de la Llei, sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (Constitució espanyola Article 14).



IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (Real, de facto):

Article 1. Objecte de la llei.

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària. (Art. 1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Constitució espanyola. Article 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social. (Constitució espanyola, article 9.2).

IMPACTE DE GÈNERE (INFORME): examen de les propostes polítiques, per a analitzar si afecten les dones de forma diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Article 19. Informes d'impacte de gènere.

Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere.

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.

L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

(Arts. 19 i 55. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

INDICADORS DE GÈNERE:

Article 20. Adequació de les estadístiques i estudis.



A fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta llei i que es garantisca la integració de mode efectiu de la perspectiva de gènere en la seua activitat ordinària, els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de: (...)

b. Establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar.

c. Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència del qual resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció. (Art. 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

LLENGUATGE INCLUSIU, NO SEXISTA O IGUALITARI: la finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com esbiaixades, discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrellevant (PE 397.475 Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 200).

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics.

Als fins d'aquesta llei, seran criteris generals d'actuació dels poders públics: (...)

11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics. (Art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (Consell d'Europa. 1998).

Article 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar, de manera activa, en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament



del conjunt de totes les activitats.(Art. 15. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PERSPECTIVA DE GÈNERE: suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95).

El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat [substantiva] entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997).

PLA D'IGUALTAT: els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. (Art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

PRESENCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA:

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.(Disposició addicional primera. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

Article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.



Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els que formulen una queixa o denúncia.

(Art. 62. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

SEGREGACIÓ LABORAL: Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

(Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

SEGREGACIÓ VERTICAL: concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES: tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la vida privada". (Resolució de l'Assemblea General Resolució 48/104 Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Nacions Unides, 1993).

VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

Article 1. Objecte de la Llei



1. La present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (...)

3. La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

(Art. 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere).

Font|

Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. II Pla d'Igualtat. Universitat Jaume I-Fundació Isonomia.



ANNEX III - Compromís de l'Ajuntament de Morella en la implantació del Pla d'Igualtat



ACTA DE LA REUNIÓ DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE DATA 15/06/2016

Sent Les 16.30 hores del dia de la data es reuneixen en l'Ajuntament de Morella les persones que s'esmentaran a continuació a fi de celebrar la primera reunió de la Comissió d'Igualtat.

PRESENTS:

Rhamsés Ripollés	Alcalde
Lola Viñals	Regidora d'Igualtat
Rocío Querol	Regidora de Recursos Humans
Juana Monfort	Representant sector neteja
Antonio Cuenca	Representant de la plantilla (UGT)
Eva Borrás	Representant de la Plantilla (UGT)
Núria Cerdà	Representant de la plantilla (CCOO)
M ^a Paz Querol	Agent d'Igualtat. Assistència Tècnica
Gemma Escrig	Fundació Isonomía
M ^a José Ortí	Fundació Isonomía

Excusa la seua presència J.Luis Grau, representant de la plantilla (CCOO)

PUNTS TRACTATS EN LA REUNIÓ:

PRIMER:

Pren la paraula l'Alcalde, Rhamsés Ripollés . Dóna la benvinguda a les representants de la Fundació Isonomía i a la resta de presents. A continuació explica la intenció de l'Ajuntament de Morella de redactar un Pla d'Igualtat, tant en la part que afecta a la plantilla com a nivell municipal. Informa que el diagnòstic ha sigut elaborat per la Fundació Isonomía i en la present reunió serà presentat.

SEGON: CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT:

L'Alcalde explica a les persones presents la necessitat que el Pla d'Igualtat de





l'Ajuntament siga negociat i consensuat entre representants dels treballadors i treballadores i l'Ajuntament.

En la part municipal es formarà un grup de participació ciudanana en la qual estaran representats els nombrosos col·lectius i entitats del municipi.

Mostrant la seua conformitat els/as presents, es procedeix a la constitució de la Comissió d'Igualtat que estarà integrada per les següents persones:

Rhamsés Ripollés	Alcalde.
Lola Viñals	Regidora d'Igualtat
Rocío Querol	Regidora de Personal.
Juana Monfort	Representant sector neteja
Antonio Cuenca	Representant de la plantilla (UGT)
Eva Borrás	Representant de la Plantilla (UGT) i AEDL
Nuria Cerdà	Representant de la plantilla (CCOO)
Mª Paz Querol	Agent d'Igualtat. (Assistència Tècnica)

La comissió d'Igualtat tindrà com a principals funcions la redacció i implantació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, així com el seguiment i avaluació del mateix.

TERCER: Les representants de la Fundació Isonomia, Gemma Escrig i Mª José Porcar expliquen els resultats del diagnòstic: els punts forts i febles de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat (tant a nivell intern com a extern).

Lliuren a les persones presents una còpia del resum executiu així com diferents documents que serviran d'ajuda per a la redacció del pla.

Es parla de nombroses possibles accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat.

I sense més temes que tractar s'alça la sessió a les 18.00

Segura Barreda, 28 - Tel.: 964 16 00 34 - Fax: 964 16 07 62 - www.morella.net - ajuntament@morella.net - 12300 Morella - Castelló





REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MORELLA

Data: 15 de juny de 2016
Lloc: Ajuntament de Morella

Nom i Cognoms	Càrrec/Àrea/Departament	DNI/E-mail	Firma
Rhamses Ripolles Puig	Alcalde	73391674P	
M^a Dolores Viñals Adell	Regidora d'Igualtat	73388631R	
Rocio Querol Carceller	Regidora de Personal	73391684H	
M^a Paz Querol Giner	Agent D'Igualtat de la Dona Asesoria tecnica	73385466X	
Eva Borrás Guardiola	(AEDL) UGT	19007424V	
Nuria Cerdá Folch	Representant de la plantilla CCOO (Administració)	73388646Q	
Jose Luis Grau Sebastia	Representant de la plantilla CCOO (Policia)	73384886M	
Antonio Cuenca Gracia	Representant de la plantilla UGT (T treballador de la brigada)	72965707R	
Juana Monfort Guardiola	Sector Ilimpiessa	73384796F	

