

PLA INTERN D'IGUALTAT

2022-2026



AJUNTAMENT DE MÓRA D'EBRE

1 INTRODUCCIÓ	3
2 METODOLOGIA	5
3 DIAGNOSI DE GÈNERE	6
4 ÀNALISI	7
4.1 ANÀLISI DE L'ENQUESTA	7
4.1.1 <i>CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</i>	9
4.1.2 <i>CONDICIONS LABORALS EN PERSPECTIVA DE GÈNERE</i>	12
4.1.3 <i>ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT DINS L'ORGANITZACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</i>	15
4.1.4 <i>SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL</i>	20
4.1.5 <i>COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</i>	25
4.2 ANÀLISI VIA LÍNIES ESTRATÈGIQUES	27
4.2.1 <i>CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</i>	27
4.2.2 <i>CONDICIONS LABORALS</i>	30
4.2.3 <i>RETRIBUCIÓ</i>	34
4.2.4 <i>FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUADA</i>	35
4.2.5 <i>PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</i>	36
4.2.6 <i>SALUT LABORAL</i>	36
4.2.7 <i>COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</i>	41
5 DAFO	42
6 PLA D'ACCIONS	43

1 INTRODUCCIÓ

La igualtat efectiva entre dones i homes és un principi bàsic de la societat democràtica, tot i això, encara trobem que aquest principi no sempre és efectiu, i existeixen molts casos en què la dona pateix discriminacions directes o indirectes i altre tipus de dificultats les qual produeixen que no hi hagi les mateixes condicions ni oportunitats en els diferents aspectes de la vida, com les condicions i l'accés laboral, la representació política i el rol cultural, entre altres.

La proximitat de les administracions locals a la ciutadania, les converteixen en les institucions clau per atendre les necessitats bàsiques de dones i homes, cosa que els confereix un elevat protagonisme com a motor i garant del benestar social a l'interior del municipi. Per aquest motiu creiem que els ens municipals tenen un paper decisiu per aconseguir que les dones siguin considerades ciutadanes de ple dret en tots els àmbits de la vida col·lectiva.

Tenim la responsabilitat de ser una institució exemplar i assolir una igualtat real pel que fa a les seves polítiques de gestió interna, als processos administratius i a la cultura institucional.

En molts casos, a simple vista, les diferències entre gèneres poden passar desapercebudes, i aparèixer en forma de discriminacions indirectes, que són formes molt subtils. Per aquesta raó creiem que és necessari fer una diagnosi objectiva de molts aspectes de la plantilla i de les condicions de treball de l'organització i veure una imatge actual de totes les diferències de gènere que puguin haver-hi, i d'aquesta manera elaborar el Pla d'Igualtat per pal·liar aquestes d'una manera efectiva i real.

Així doncs, la diagnosi o radiografia actual, ens servirà de base per trobar els punts forts i els punts que haurem de millorar per aconseguir que tota la plantilla tingui unes condicions justes per igual. Després de la diagnosi, s'establirà el Pla d'Acció, que són les mesures que s'adopten per tal d'aconseguir que la política interna de l'Ajuntament. Aquestes mesures, a més, estaran planificades, especificant quan es duran a terme, per tal d'anar treballar progressivament durant tota la vigència del Pla que es comprèn del 2022-2026.

Finalment apareixen algunes pautes sobre la implementació del Pla d'Acció i com fer el seguiment i l'avaluació d'aquest, amb la proposta d'una fitxa de seguiment que permet veure el grau de compliment que tenen les accions proposades.

Els **objectius** del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Móra d'Ebre són:

- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de la plantilla.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el talent femení de la pròpia organització.
- Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dins del personal propi de la seva plantilla.
- Incorporar mecanismes de seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere.
- Garantir un llenguatge i una imatge de la institució sense discriminació per raó de sexe o gènere.
- Garantir un procés de selecció i reclutament transparent i no discriminatori.

2 METODOLOGIA

A nivell metodològic l'estratègia seguida per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Móra d'Ebre s'ha basat en una combinació d'eines d'anàlisis tan a nivell quantitatiu com a nivell qualitatiu.

A nivell quantitatiu s'han considerat els següents elements:

- a. Recollida de dades.** S'han recopilat les Bases de Dades i registres de personal. A més s'han analitzat estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
- b. Enquesta.** Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, s'ha realitzat una **enquesta (on-line i a paper)**. L'objectiu de la mateixa era, d'una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores i personal electe sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, de l'altra, potenciar la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla. L'enquesta, amb una estructura clara i breu, es va realitzar a través d'una plataforma online on el personal va accedir a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat dades.

A nivell qualitatiu: s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

- a.** S'han procedit a recollir la documentació d'interès concretament s'ha prestat especial èmfasi en la documentació i dades següents:
 - i. Organigrama.
 - ii. Protocols Interns.
 - iii. Conveni i pactes de condicions del personal.
 - iv. Mesures de prevenció de riscos laborals.
 - v. Protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- b.** Comissió d'igualtat de gènere.

3 DIAGNOSI DE GÈNERE

La primera fase del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Móra d'Ebre ha consistit en una diagnosi de gènere. En aquesta s'ha analitzat, des de la perspectiva de gènere i de manera rigorosa, l'estructura organitzativa per tal de detectar quina és la situació de la plantilla de l'Ajuntament, en referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

S'han contemplat, doncs tots els aspectes interns que afecten a homes i dones ala plantilla, amb la intenció d'adquirir una fotografia de l'estat actual de les condicions laboral de l'organització.

Aquesta diagnosi ha estat el punt de partida del Pla, que serà la base per al disseny de les futures accions que caldrà implementar.

La diagnosi i s'ha estructurat en dos grans blocs. En el primer es recullen els resultat de l'enquesta que la plantilla de l'Ajuntament i el personal electe, ha realitzat de manera voluntària. Mitjançant aquesta, es recull la informació de les percepcions de les persones treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, envers tots aquells aspectes que relacionen amb la perspectiva de gènere i la igualtat. El segon lloc recull la anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la informació empírica dels diversos àmbits que poden afectar o afecten, a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Els àmbits d'intervenció i diagnosi es mostren en 8 línies estratègiques tant a nivell quantitatiu com qualitatiu:

- **Cultura i gestió organitzativa**
- **Condicions laborals**
- **Accés a l'organització**
- **Formació interna i/o continuada**
- **Promoció i/o desenvolupament professional**
- **Retribució**
- **Temps de treball i corresponsabilitat**
- **Salut laboral**

4 ÀNALISI

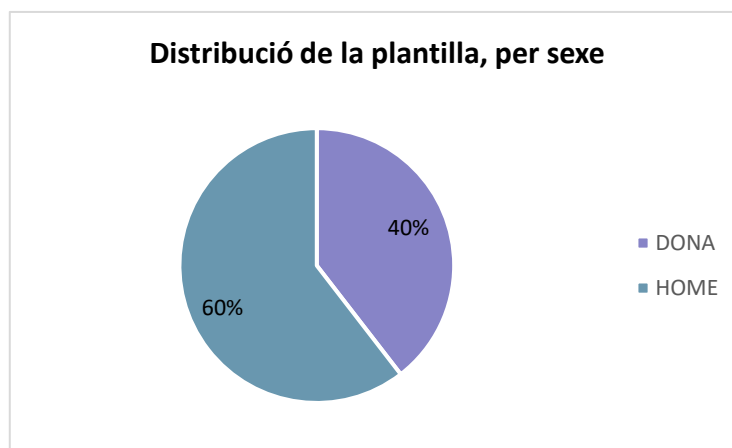
4.1 ANÀLISI DE L'ENQUESTA

L'enquesta realitzada és el punt de partida de la diagnosi de gènere. El qüestionari vol copsar **la percepció de la plantilla envers la igualtat de gènere** i, a la vegada, **detectar el nivell de coneixement envers la igualtat a l'organització**.

L'enquesta ha estat realitzada tan de manera online com a paper. L'enquesta online es va fer a través de Google enquestes. L'enquesta a paper va ser distribuïda a treballadors i treballadores de l'Ajuntament que no tenen accés a ordinadors durant la jornada laboral.

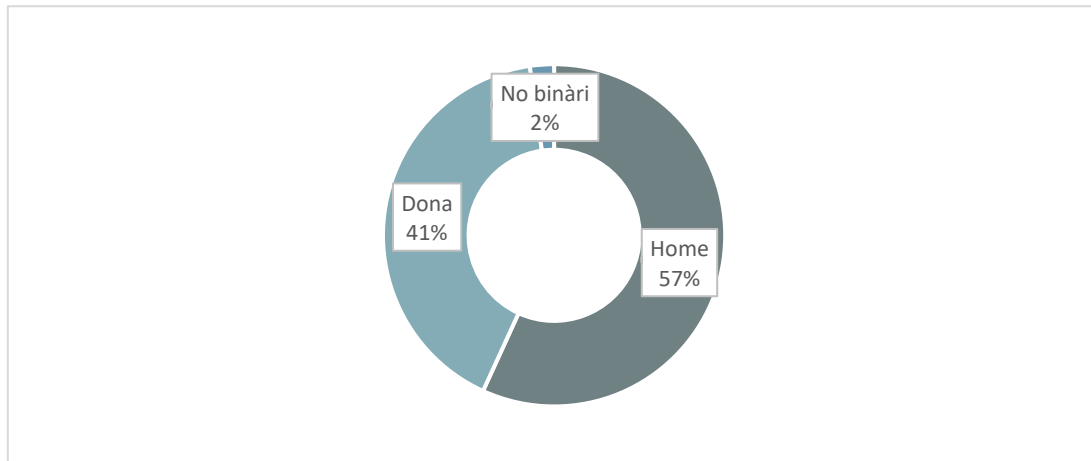
Perfil de les persones enquestades

Per tal de poder emmarcar els resultats de l'enquesta dins la composició de la plantilla, cal tenir en compte que a l'Ajuntament hi treballen 86 persones. Distribuïdes, en base al seu gènere, de la següent manera:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

Primerament el qüestionari per la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Móra d'Ebre l'han contestat 45 persones. Aquestes dades signifiquen que la informació aportada expressa la percepció d'un 52% del total de la plantilla.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En relació amb les persones treballadores participants de l'enquesta, que recollia les percepcions de la plantilla envers l'estat de la igualtat de l'Ajuntament de Móra d'Ebre s'observa que el percentatge d'homes és lleugerament superior al de les dones.

	Quina és la teva àrea de treball?
Administratius/es	8
Serveis de Neteja	7
Piscina Municipal	7
Brigada Municipal	5
Regidors/res	4
Secretaria	3
Altres	7
Biblioteca	2
Escola de Música	2
TOTAL	44

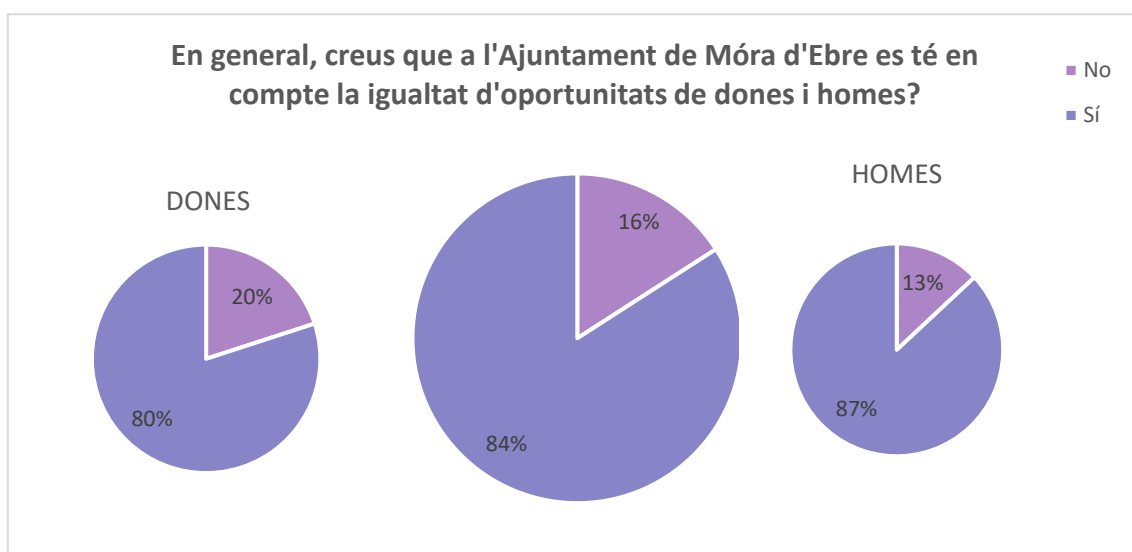
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En referència a la distribució de les persones enquestades, en funció de l'àrea de treball, es detecta una gran diversitat de procedència laboral, fet que suposa que quedin representades la majoria d'àrees de l'Ajuntament.

4.1.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

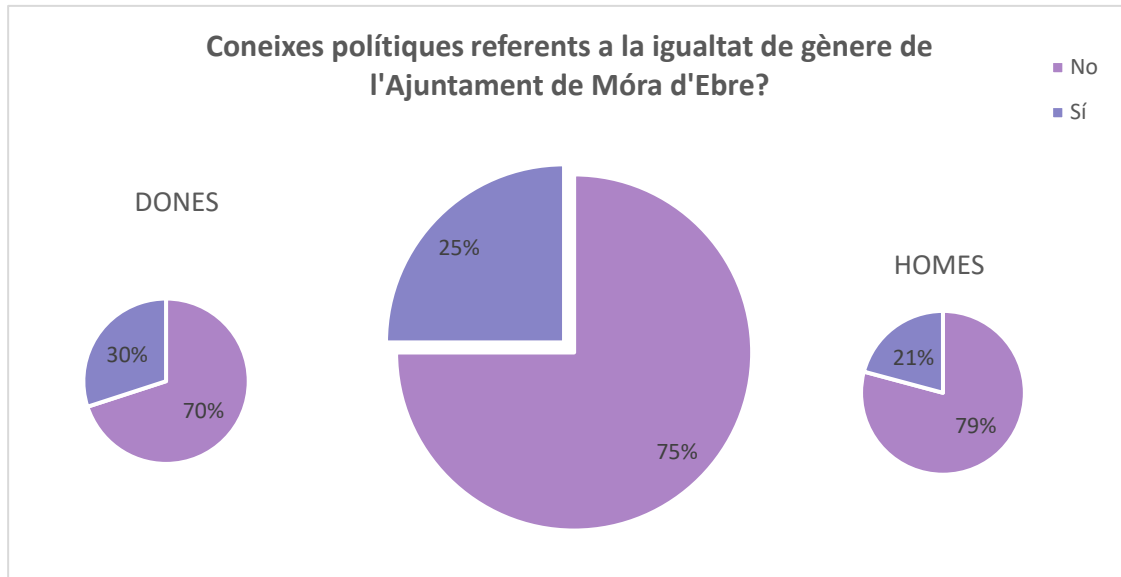
La primera línia estratègica de la diagnosi analitza quina és la percepció de la plantilla enquestada amb relació al grau d'implementació de la perspectiva de gènere en la cultura i gestió organitzativa de l'Ajuntament de Móra d'Ebre.

En aquesta línia es para especial atenció al compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, les prioritats d'acció de l'Ajuntament en referència a la perspectiva de gènere i la percepció de la plantilla enquestada.



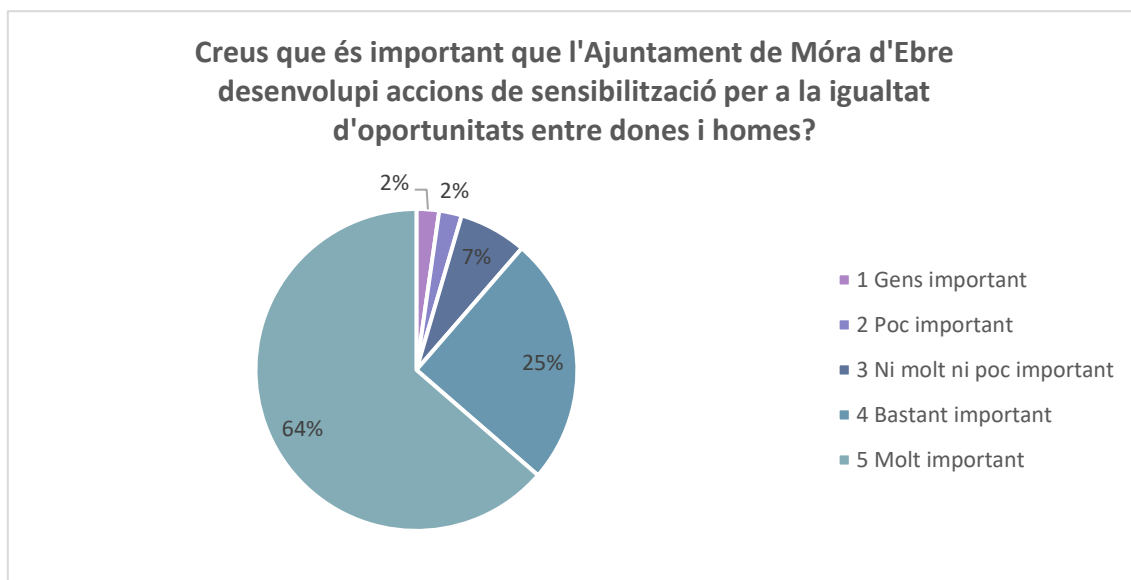
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En demanar a la plantilla la percepció que té de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, un 84% de les persones enquestades consideren que l'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències elevades tot i que les dones tenen una percepció més baixa ja que el 20% considera que no es té en compte vers un 13% dels homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En demanar a la plantilla si coneixien polítiques referents a la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Móra d'Ebre el 75% respon que no les coneix. Validant que actualment la percepció que tenen les treballadors i treballadores correspon a la realitat ja que actualment l'Ajuntament de Móra d'Ebre no te cap política específica de dones.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En relació a la pregunta de si creus que és important que l'Ajuntament de Móra d'Ebre desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes el 64% del enquestats creuen que és molt important, si hi sumem el 25% que creuen que es bastant importants en situem amb **un 89% que creu que és important**, versus un 4% que no ho considera important.

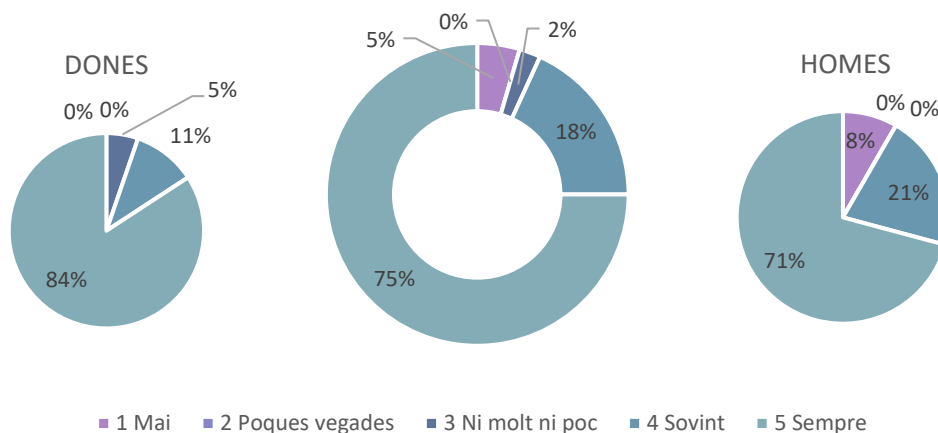
Creus que és important que l'Ajuntament de Móra d'Ebre desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Dona	4,7
Home	4,2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Si segreguem les dades per sexes podem veure que la mitjana de puntuació de les respostes de les dones és més alta que la dels homes tot i que la diferència és en decimals.

Creus que tens en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament habitual de les teves tasques?

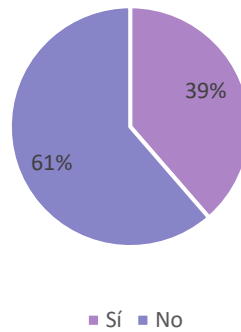


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En el gràfic podem observar que el **93% de treballadores i treballadors sempre** i casi sempre tenen en compte la igualtat de gènere en el desenvolupament de les seves tasques. En canvi si comparem les respostes per sexe veiem que les dones tenen més consciència de tenir en compte la igualtat durant la seva jornada laboral que els homes.

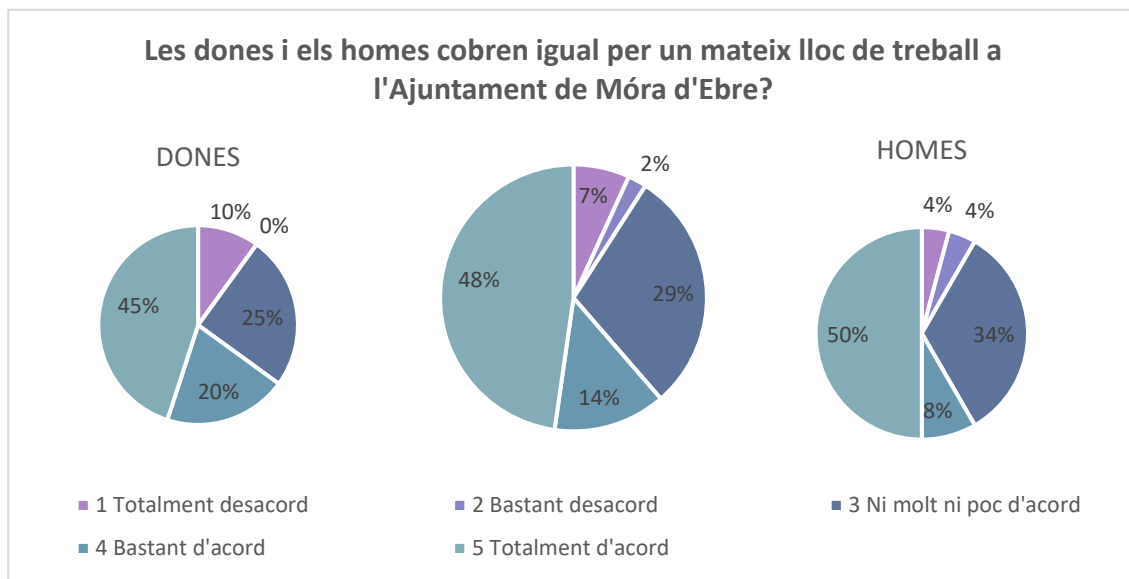
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?



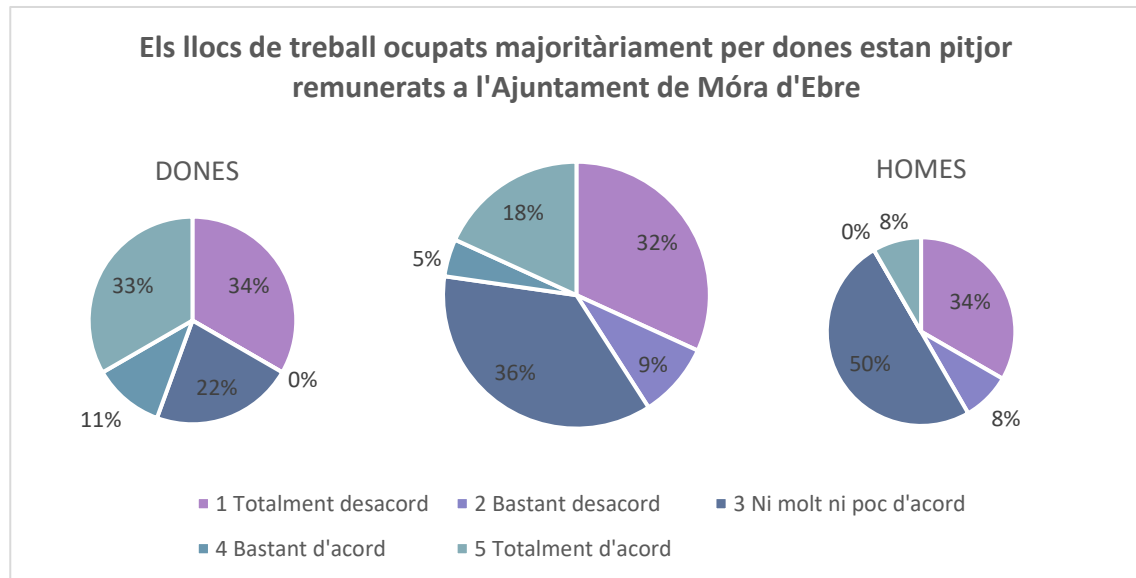
En el moment que és pregunta sobre els coneixements dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista s'observa que la majoria 61% de treballadors i treballadores que han resposta la enquesta no tenen coneixements d'aquets drets.

4.1.2 CONDICIONS LABORALS EN PERSPECTIVA DE GÈNERE



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

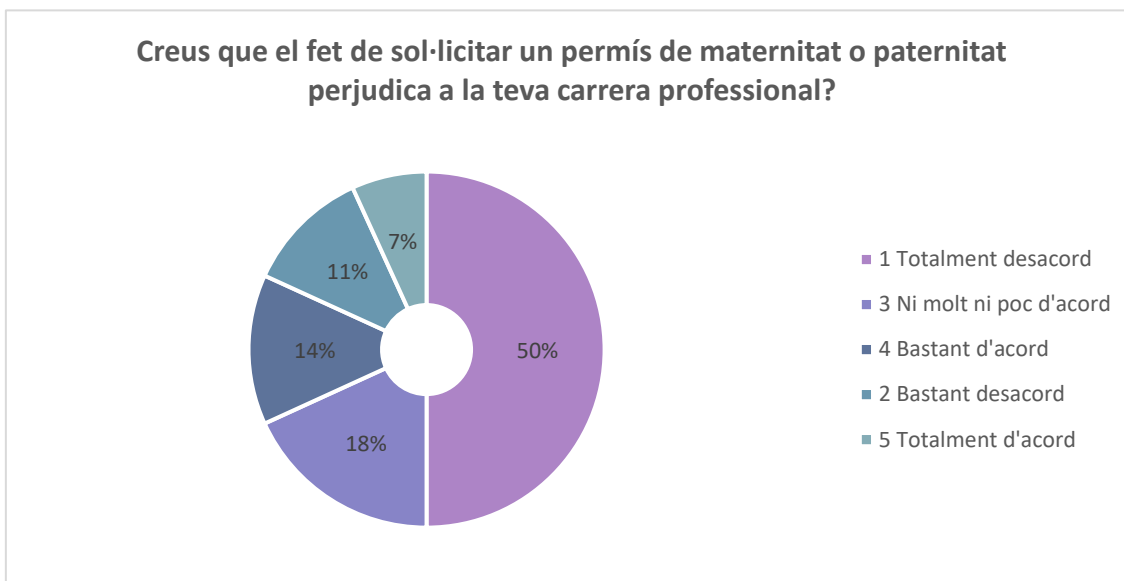
A nivell de la percepció que tenen els treballadors i treballadores sobre els sous ens trobem en que més de la majoria (62%) estan d'acord en que es cobra el mateix per un mateix lloc de treball. Si mirem la diferència desagregada podem observar que les dones mostren el seu desacord amb l'afirmació (10%) dos punts per damunt dels homes (8%)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En relació amb el percepció de la plantilla enquestada vers les retribucions percebudes observem que el grup més gran respon que no sap si hi ha una diferencia salarial. Tot i que el tercer grup més gran es posiciona amb la puntuació número 5 amb un 18% on respon que hi està totalment d'acord. Quan segreguem entre els dos sexes podem observar que les dones 21% estan d'acord amb aquesta afirmació envers als homes 8%.

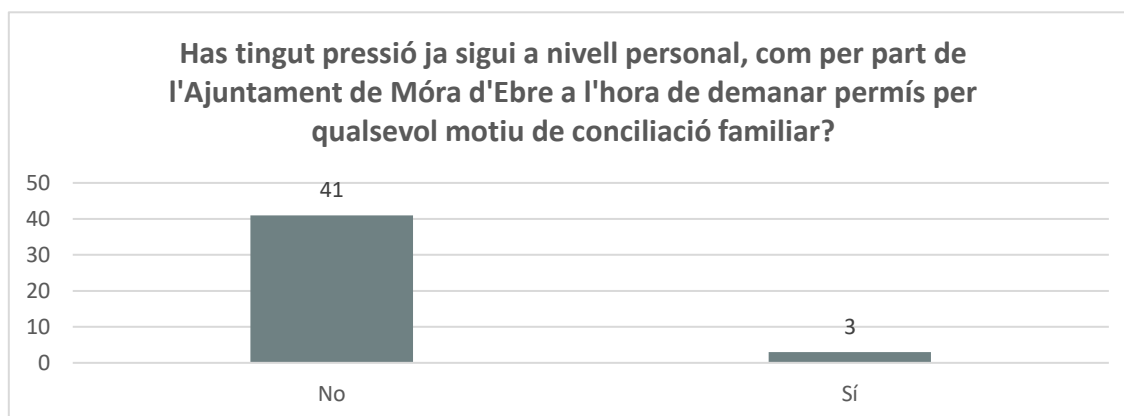
En la segona línia del treball s'analitzarà si aquesta percepció és certa o no.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Sobre la pregunta que fa referència al fet de sol·licitar un permís de maternitat o paternitat, i si això perjudica a la teva carrera professional, el 57% no suposa un impediment professional. Per contra un 21% afirma que perjudica el desenvolupament professional i un 18% restant ha optat per no posicionar-se.

En desagregar les dades per sexe no es detecten diferències significatives entre dones i homes.

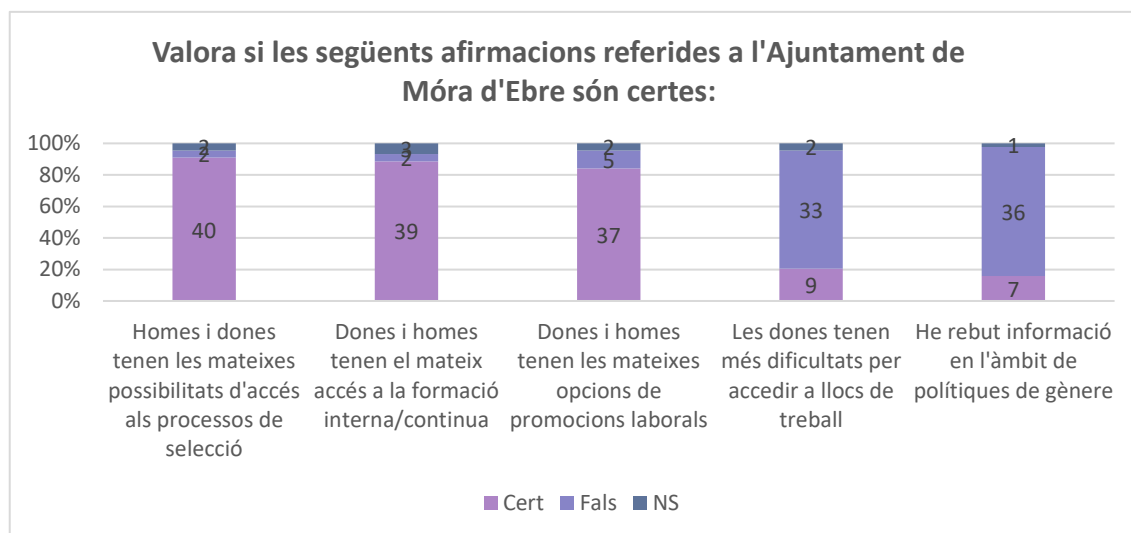


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

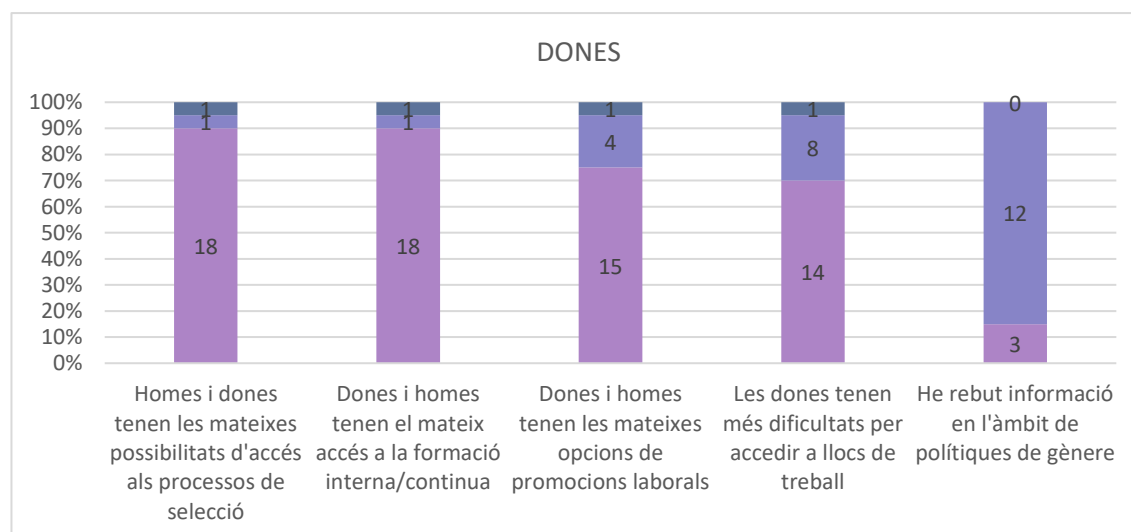
S'observa en el gràfic que les 41 persones que han respost l'enquesta especifiquen que no han tingut pressió a l'hora de demanar un permís per conciliació familiar. Les tres persones que responen que si que han tingut pressió, responen que ha sigut a nivell personal.

4.1.3 ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT DINS L'ORGANITZACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

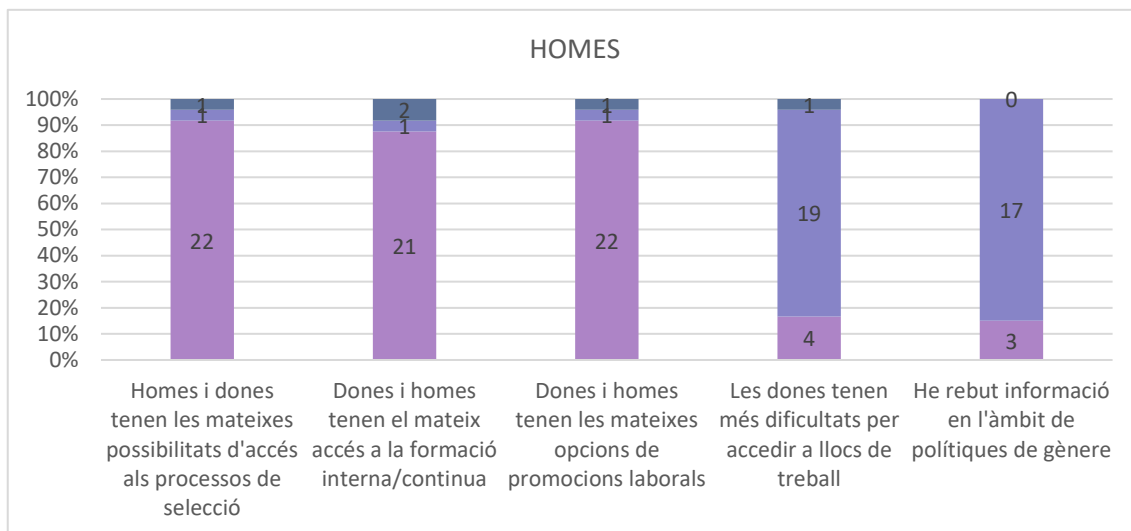
En aquesta tercera línia estratègica s'analitzen les respostes que fan referència a les valoracions de la plantilla respecte l'accés als processos de selecció, l'acció a la formació, les opcions de promoció interna i desenvolupament a l'Ajuntament de Móra d'Ebre.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

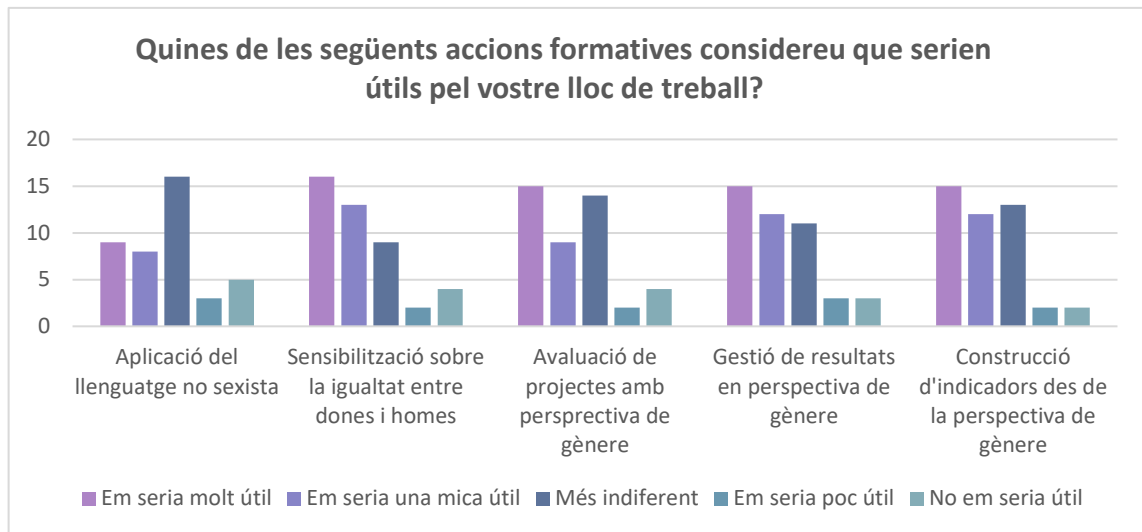
En relació amb la pregunta que fa referència a les possibilitats d'accés als processos de selecció, 40 persones afirmen que tenen accés igualitari, mentre que 2 persones ho nega. En desagregar les dades per sexe no s'observen diferències significatives entre la percepció de les dones i els homes.

Pel que fa la pregunta que recull l'accés igualitari a formació interna/continua 39 persones afirmen que tenen accés igualitari, mentre 2 persones ho nega. Tampoc existeixen diferències significatives entre la percepció homes i dones.

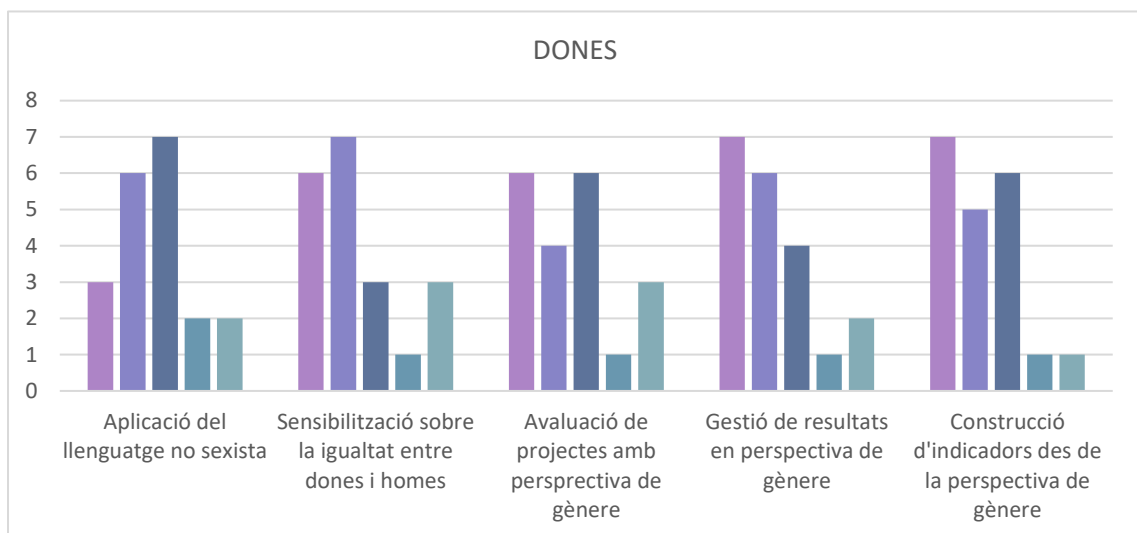
En referència a la promoció laboral les respostes generals segueixen la mateixa línia que les anteriors. Si que en el moment que es desagreguen les dades podem observar varies dones 4 de 20 no estan d'acord en que hi hagi accés igualitari a les formacions.

Seguidament en la pregunta de si les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de treball que la gran majoria senyalen que és fals davant de 9 persones que senyalen que és cert. Si segreguem les dades veiem una diferència en que la majoria de homes afirmen que es falsa davant que la majoria de les dones afirmen que és cert. En darrer lloc en resposta a si he rebut informació en l'àmbit de polítiques de gènere, no existeix diferències per sexes els dos estan d'acord en que no han rebut informació.

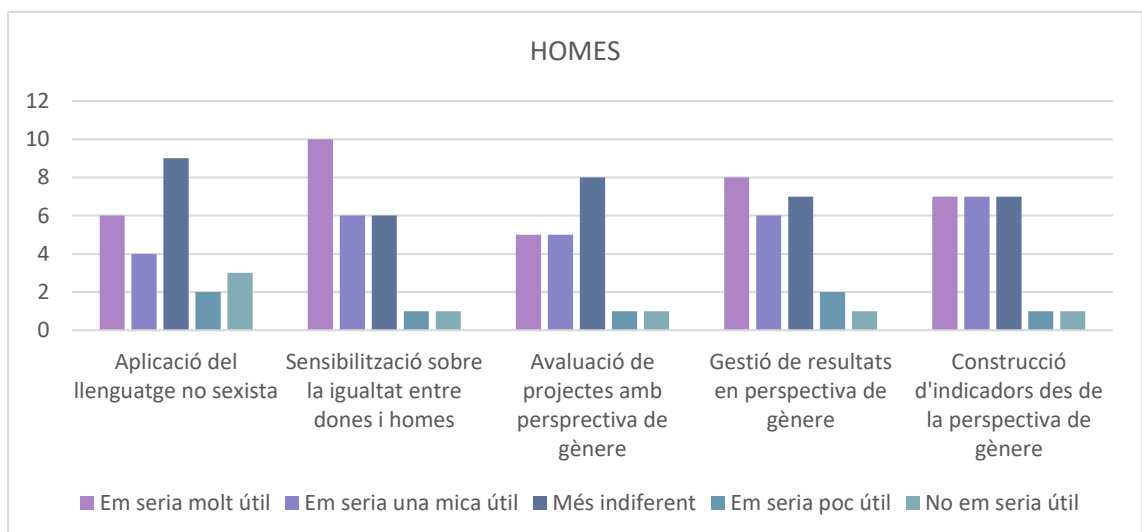
Per tal de planificar amb més profunditat les formacions relatives a la perspectiva de gener, tenint en compte les preferències de les persones treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre per al seu lloc de treball, es va realitzar una pregunta que contemplava diverses accions formatives, les qual s'exposen a continuació:



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021).



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021).

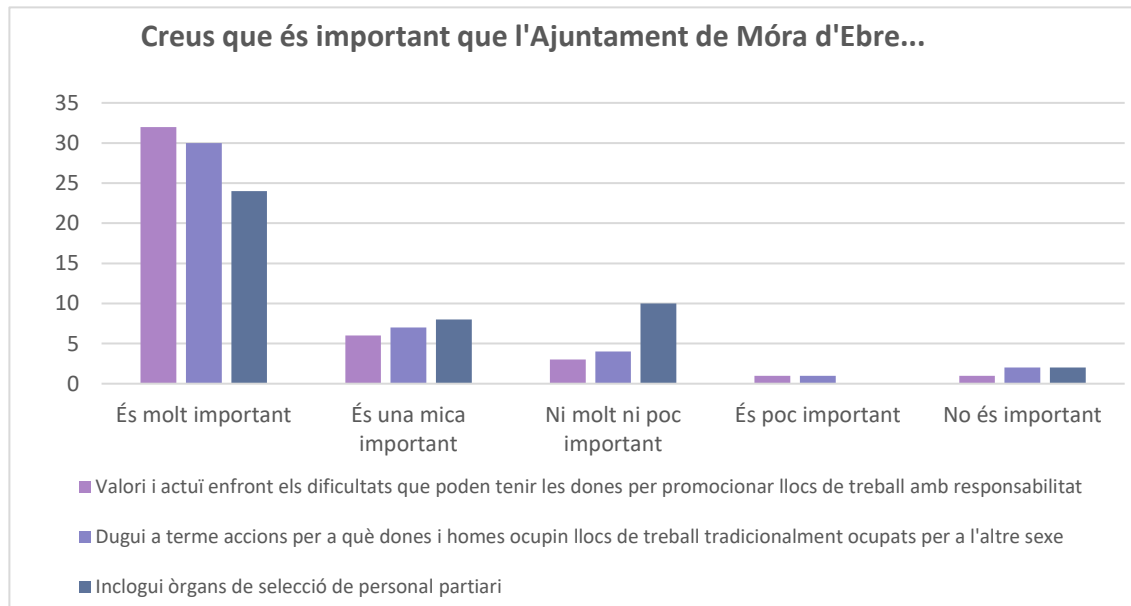


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

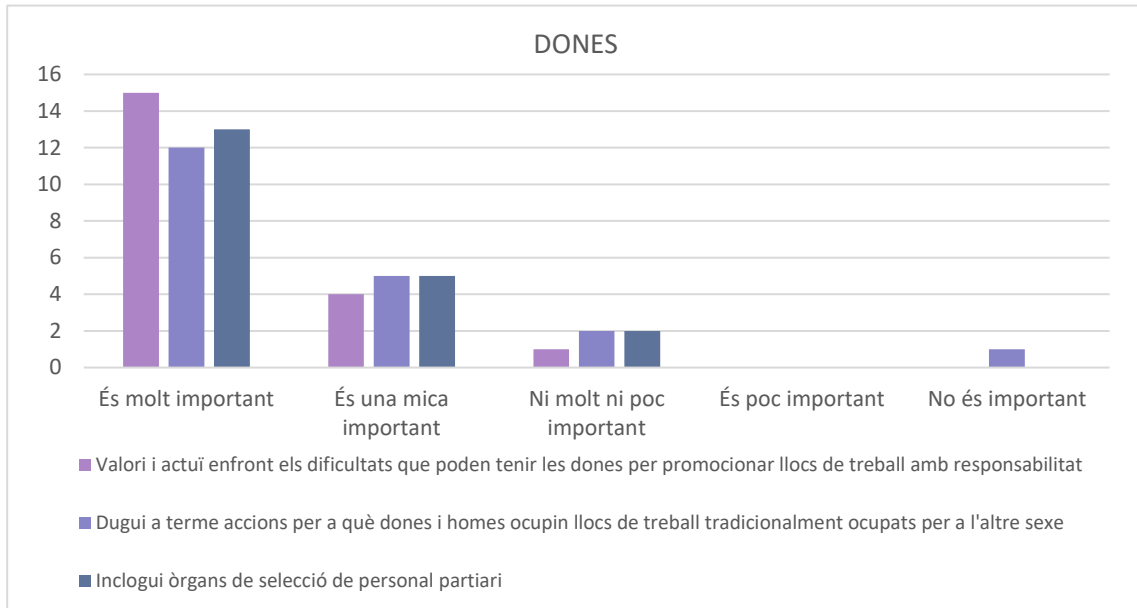
En primer lloc si ens centrem amb l'acció formativa d'aplicació del llenguatge no sexista els treballadors i les treballadores no es situen en cap de les dos posicions sinó que els hi és indiferent. No trobem diferències per sexes.

Seguim amb l'acció formativa de sensibilització sobre la igualtat entre homes i dones en generals la majoria de treballadores i treballadors responen que els hi seria molt útil. Quan segreguem les respostes s'observa que les respostes de les dones una part respon que els hi seria una mica útil, aquest fet el podem enllaçar amb com be diuen les teories dels *mainstream* les dones estan més sensibilitzades amb la igualtat entre homes i dones que els homes.

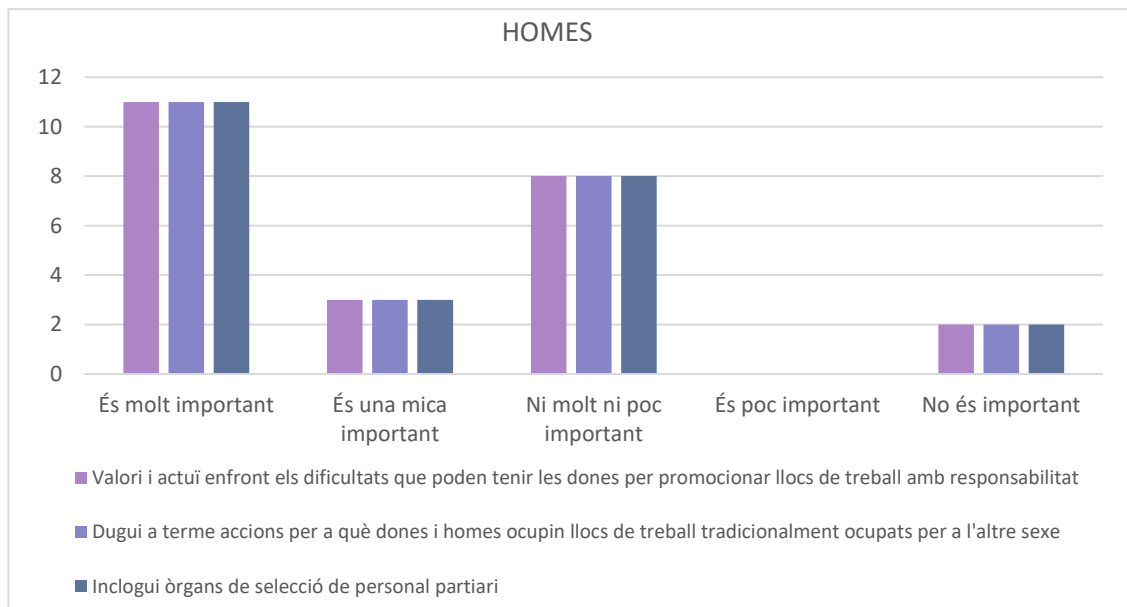
L'acció formativa sobre avaluar els projectes amb perspectiva de gènere seguin amb línies anteriors la majoria dels treballadors i treballadores enquestats ho creuen important. Quan segreguem per sexes podem observar que els homes tenen tendència a respondre més neutre i no posicionar-se envers les dones. En darrer lloc, en les últimes dos accions de gestió de resultats en perspectiva de gènere i construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere la tendència de de resposta es positiva cap a ser útil, i no s'observen diferències importants entre sexes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



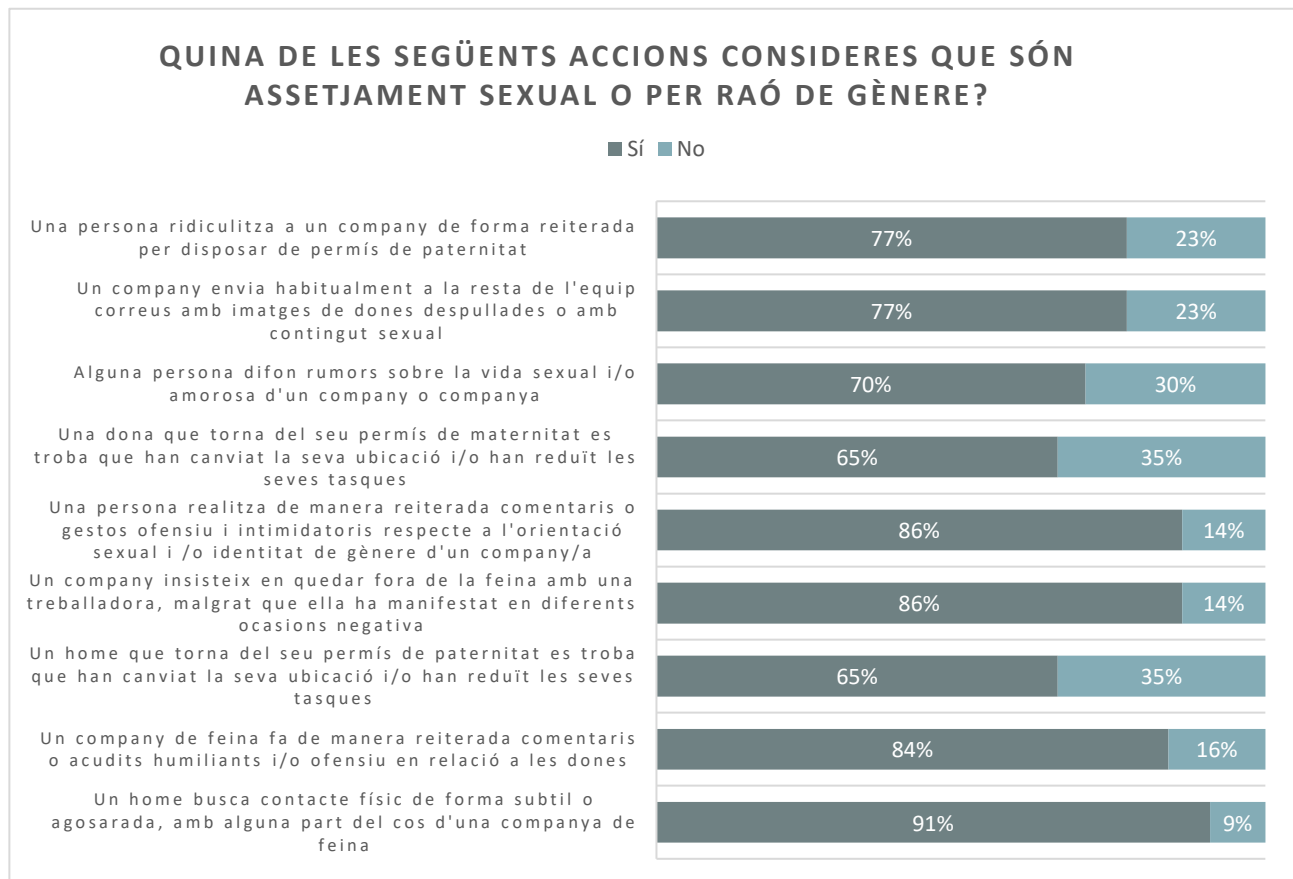
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre que han respost l'enquesta valoren que és molt important les tres actuacions:

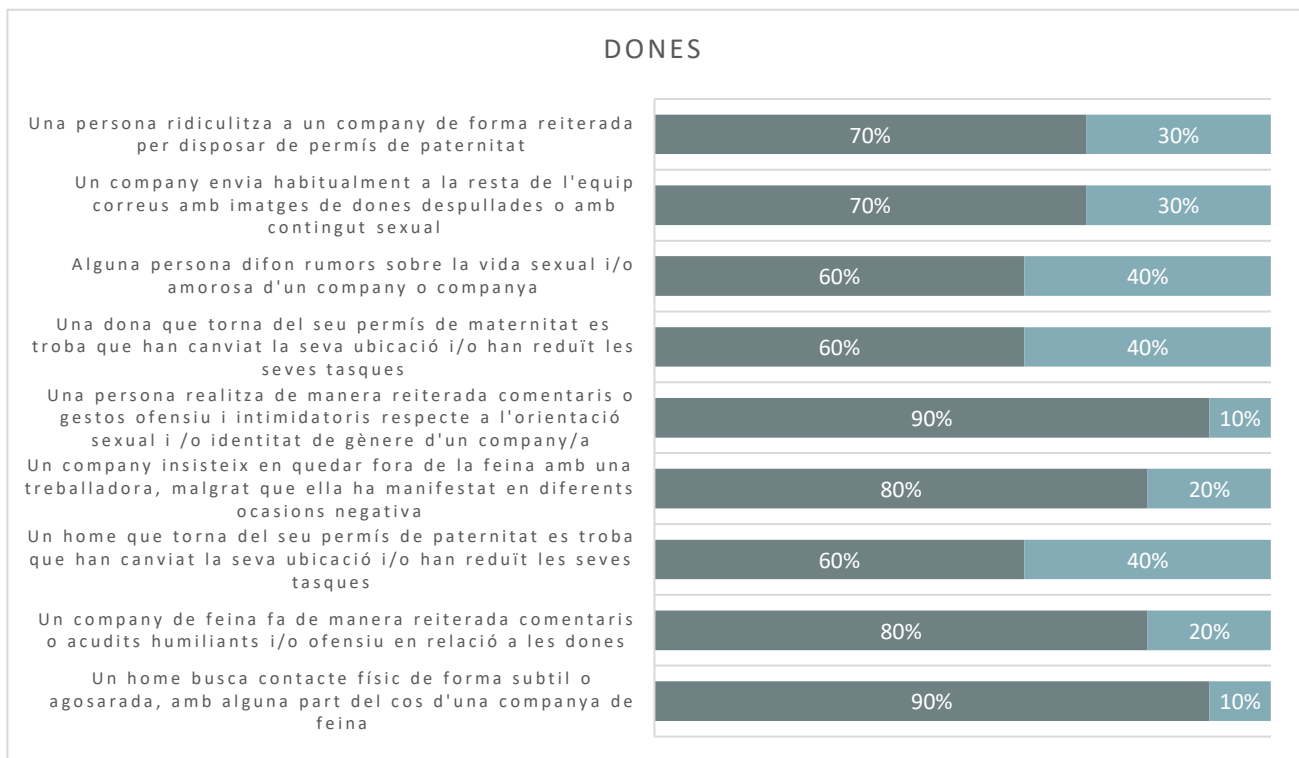
- Valori i actuï enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar llocs de treball amb responsabilitat
- Dugui a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe.
- Inclouï òrgans de personal paritari.

Si segreguem les dades per sexes observem que 8 dels homes que han respost la enquesta es posicionen en que no és ni molt ni poc important, versus les dones que consideren les tres accions entre una mica importants i molt importants.

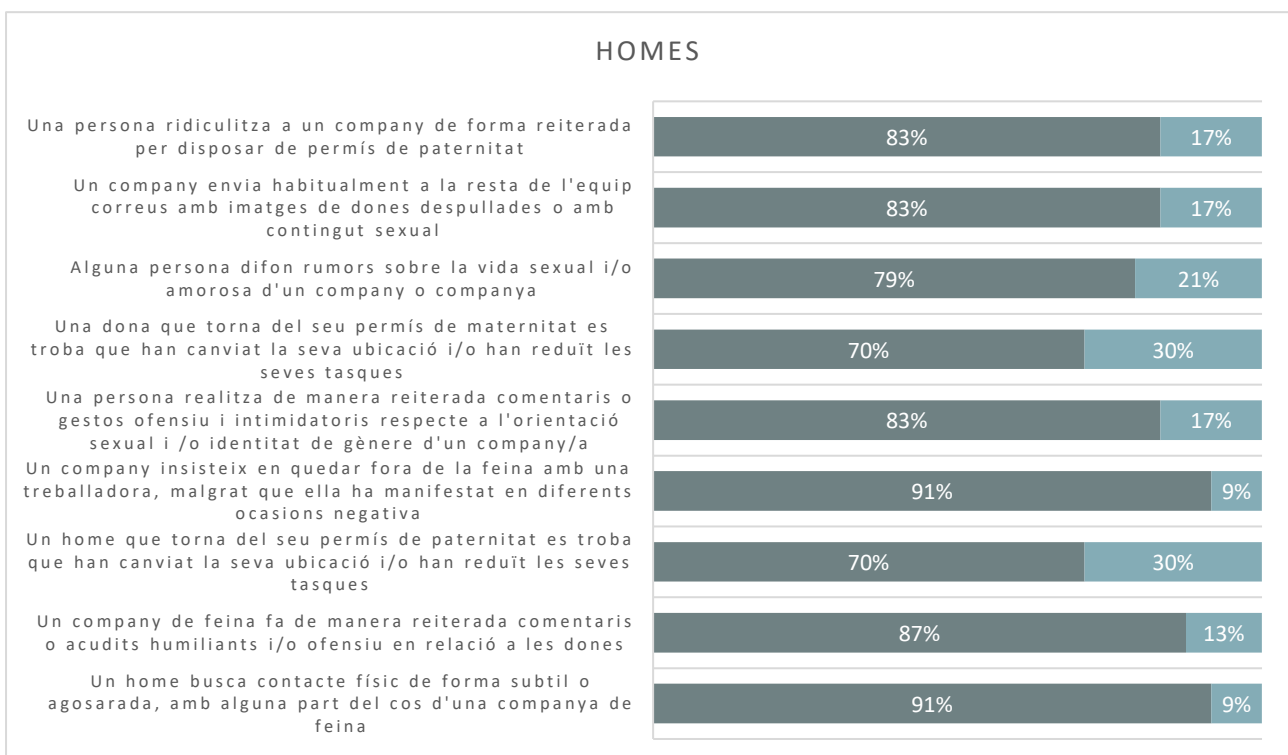
4.1.4 SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En relació amb les situacions que les persones treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre consideren com assetjament sexual o per raó de sexe, es detecta que no hi ha cap acció que el 100% de les persones enquestades la consideri tal. L'acció que més treballadors i treballadores han detectat com a tal és: *“Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar”*.

Si bé és una de les accions més explícites de l'assetjament sexual, la resta d'accions manifestades configuren diverses tipologies de l'assetjament, les quals han sigut identificades de diferent manera entre les dones i els homes de la plantilla enquestada.

En segon lloc la plantilla enquestada ha associat assetjament sexual amb *“Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya”*, tot i que els homes ho han identificat en major mesura 79% front 60%.

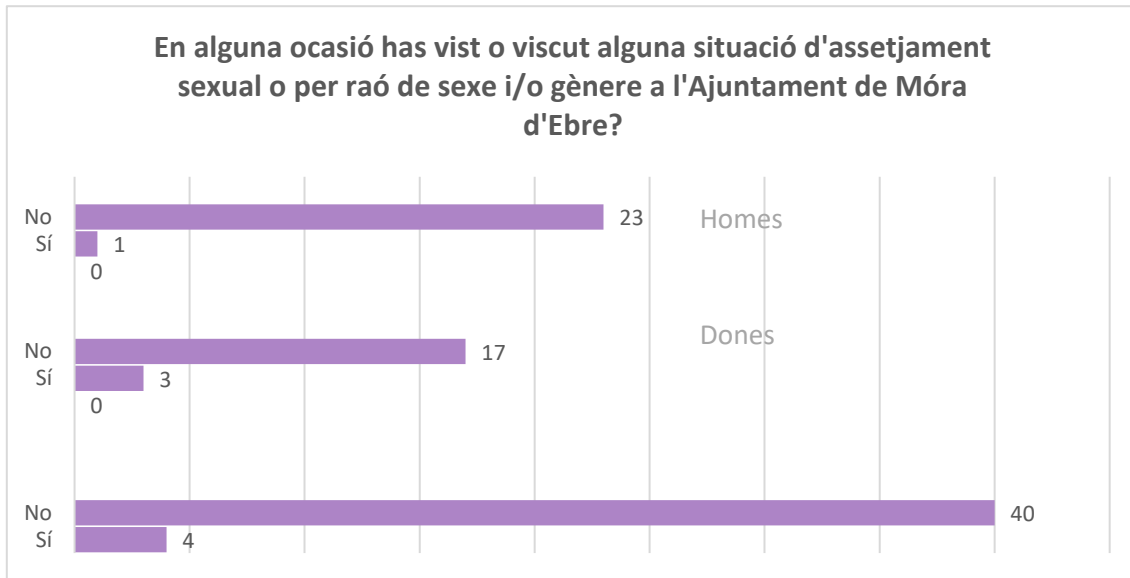
La tercera acció identificada com assetjament sexual es relaciona amb *“Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats”*, s'ha considerat assetjament per raó de sexe per un 10% més de dones que d'homes. (70% vers 60%)

En quart lloc se situa l'afirmació que fa referència a *“Una persona realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya de la seva parella”*, identificada per a les dones enquestades com assetjament sexual en major mesura que els homes enquestats (90% i 83%)

La cinquena acció identificada com assetjament sexual es relaciona amb *“Un home que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats”*, s'ha considerat assetjament per raó de sexe per un 10% més d'homes que de dones. (70% vers 60%)

L'acció *“Un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de feina en la seva presència”* és valorada com assetjament pel 84% del total, sense diferències significatives entre dones i homes.

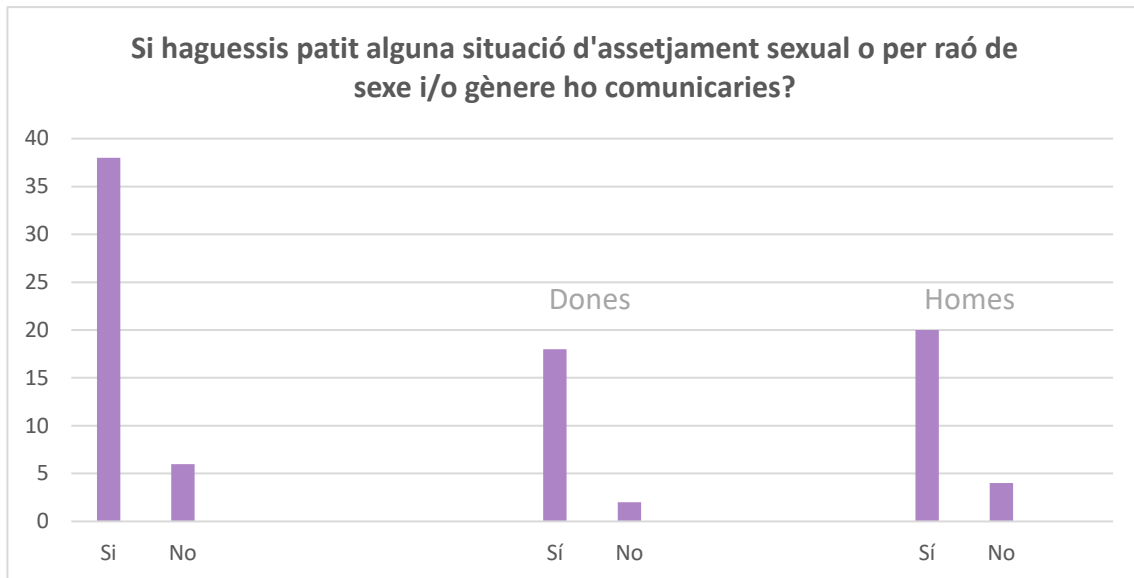
De cara a la planificació de les accions del present Pla es recomana abordar les situacions menys identificades com assetjament sexual i per raó de sexe, per tal d'assegurar que les persones treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre disposen de recursos necessaris per detectar situacions abusives



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

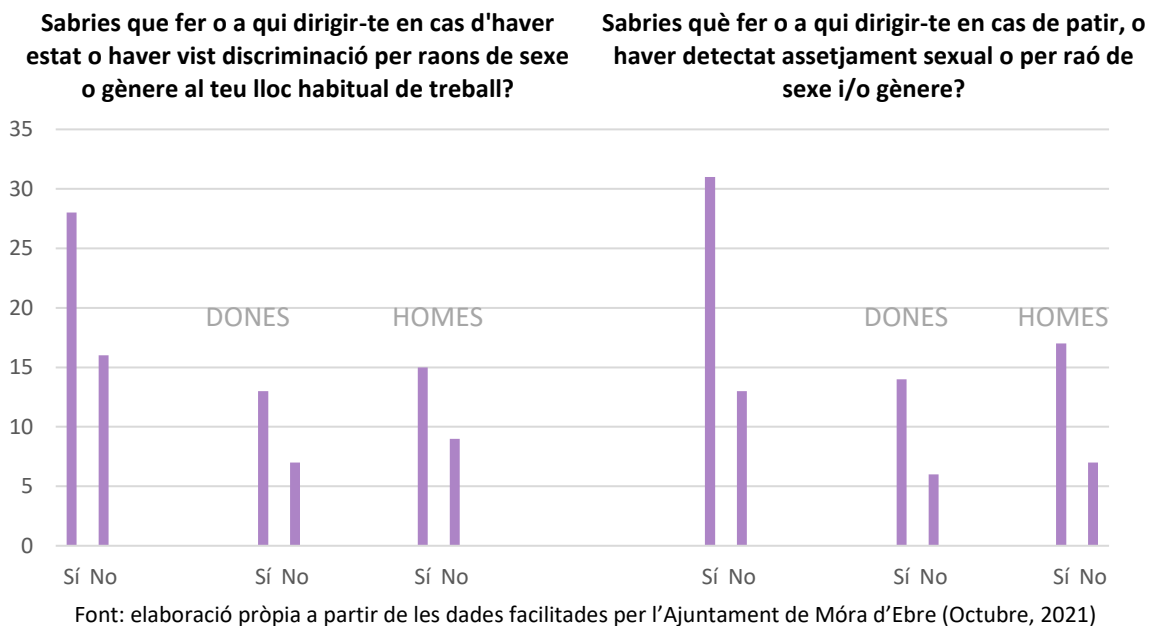
Mitjançant la pregunta que recull si les persones enquestades de l'Ajuntament de Móra d'Ebre han vist o viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o de gènere es detecta que 4 persones han constatat afirmativament, 1 home i 3 dones.

El fet de que hi hagi persones que hagin detectat situacions fa palesa la necessitat d'implantar accions en el present Pla que tinguin per objectiu finalitzar amb l'assetjament, sa sigui mitjançant accions comunicatives, de sensibilització o de prevenció



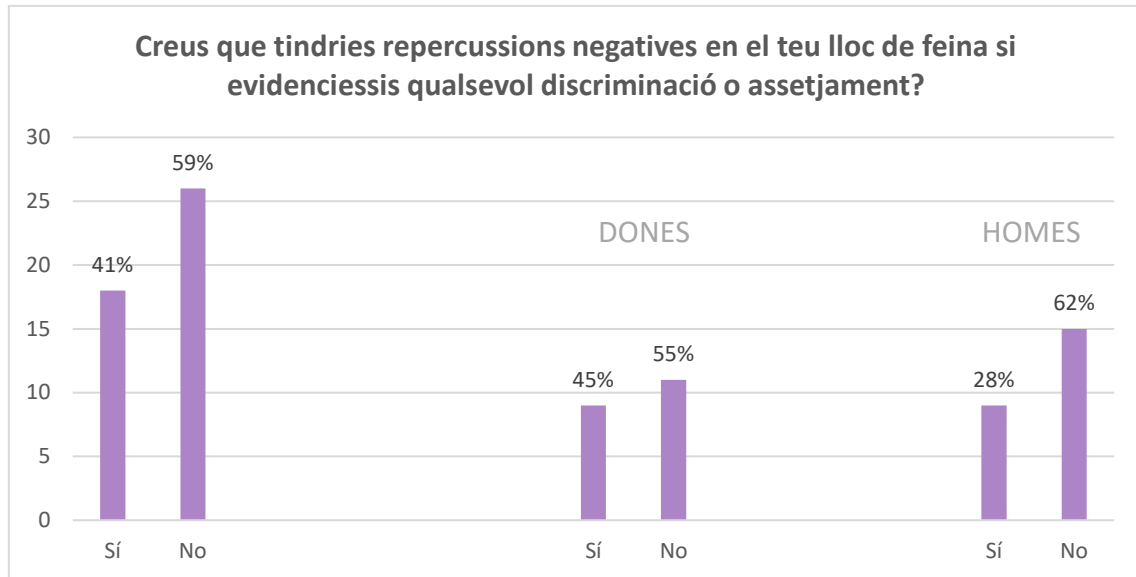
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

La majoria de treballadors i treballadores comunicarien haver patit alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere, la majoria que no ho comunicarien són homes.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

En relació amb la capacitat d'acció de les persones treballadores davant una situació d'assetjament es detecta que la majoria afirma que ho comunicarien i sabrien a qui dirigir-se.

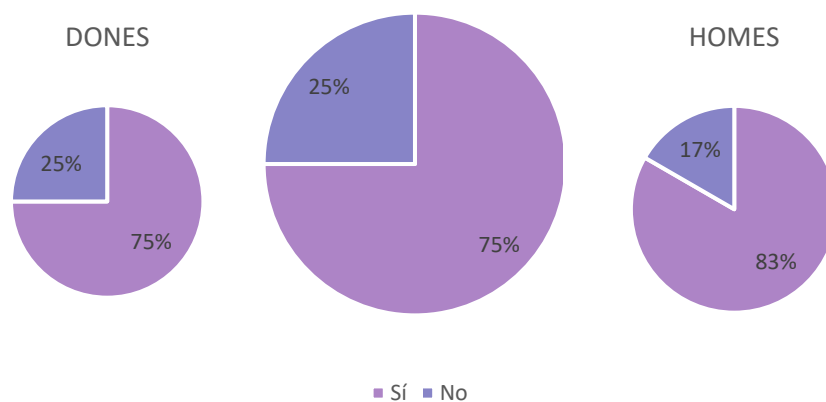


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Per acabar els treballadors i treballadores en relació de si tindrien repercussions negatives en el teu lloc de feina si evidenciessis qualsevol discriminació o assetjament observem que el 59% del treballadors i treballadores creuen que no, però el nombre de persones que sí que creuen que tindrien repercussions també es molt elevat. Si ho segreguem per sexes observem que la majoria de persones que creuen que tindrien repercussions series les dones que es situen en un 45% versus els homes un 28%.

4.1.5 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

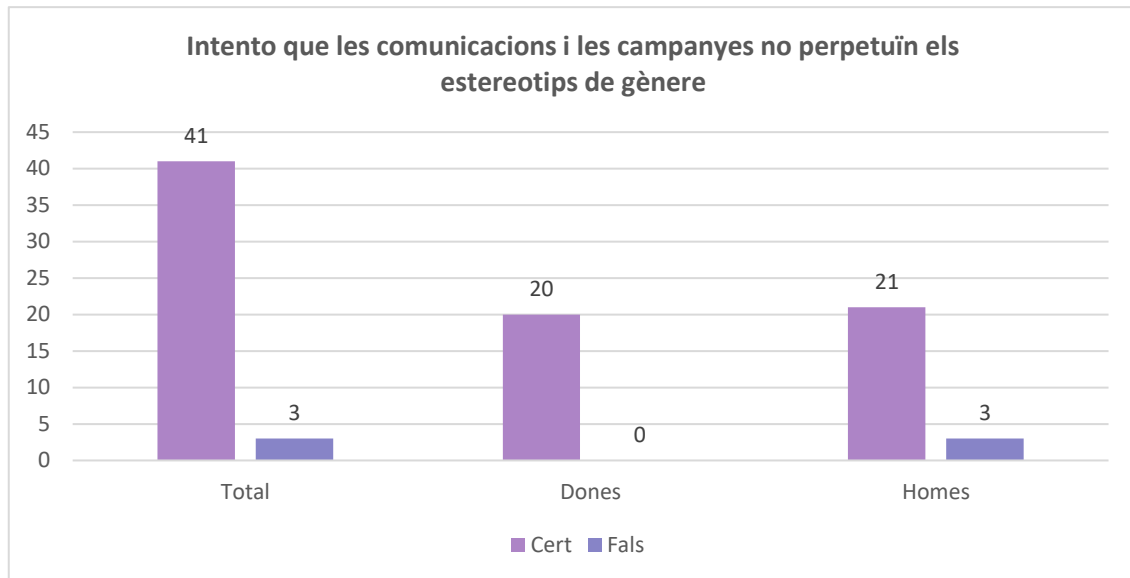
Creus que l'Ajuntament de Móra d'Ebre utilitza un llenguatge no sexista que inclou tan a homes com a dones?



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

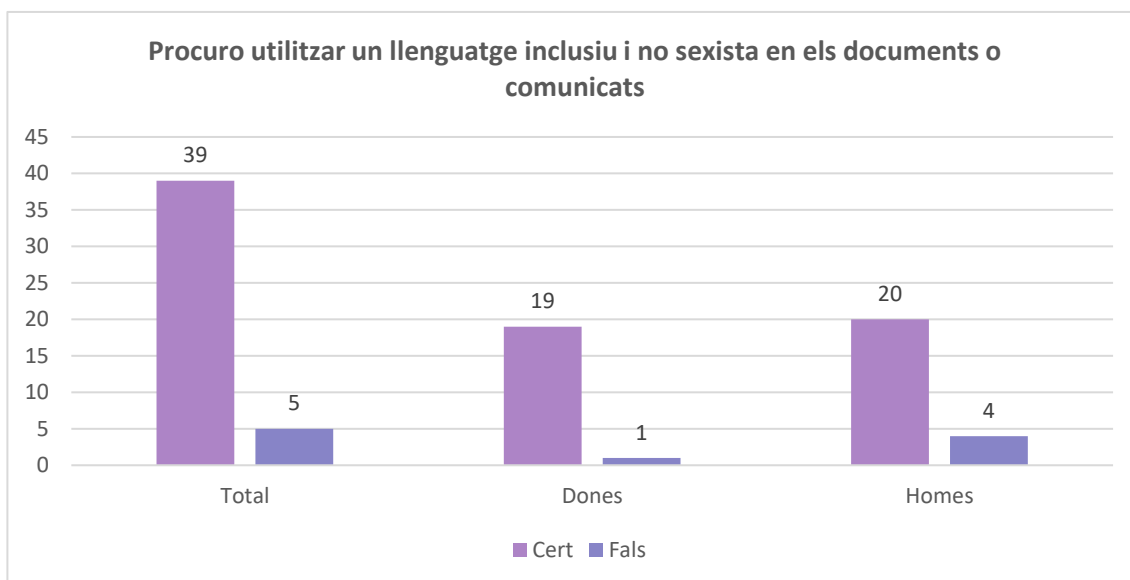
En relació a la percepció que tenen els treballadors i treballadores sobre la utilització d'un llenguatge no sexista que inclou tan a homes com a dones des de la corporació veiem que la gran majoria hi

esta d'acord (75%) vers un (25%) que no hi està. En segregar les respostes per gènere no s'observen grans diferències



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

La majoria de la plantilla enquestada intenta que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere. No trobem diferències per sexe.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

La majoria dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Móra d'Ebre procura utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats.

4.2 ANÀLISI VIA LÍNIES ESTRATÈGIQUES

4.2.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La primera línia estratègia fa referència a l'anàlisi del compromís institucional i organitzatiu de l'Ajuntament de Móra d'Ebre envers la igualtat de gènere a l'organització, parant especial atenció a la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament

Ens trobem en que l'Ajuntament de Móra d'Ebre no disposa de de polítiques específiques de dones. Però si disposa d'una Regidoria de Joventut que s'encarrega del Pla local de joventut, i d'una Regidoria d'Acció Social que és l'encarregada d'impulsar polítiques socials i de prevenció (com és el Punt lila).

A banda el Pla local de joventut valora molt positivament la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

No hi ha pressupost assignat a les polítiques per a la igualtat., tot i que es disposa d'un Punt lila i s'ha realitzat formació específica al personal de l'Ajuntament.

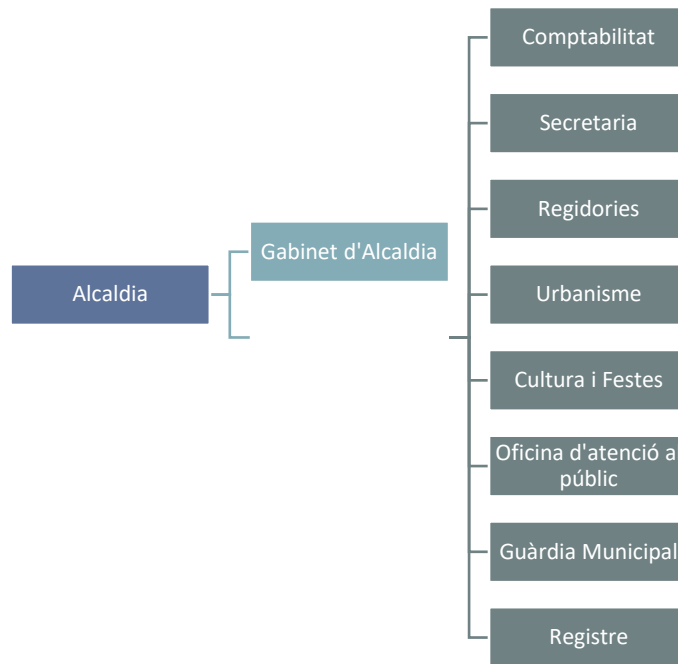
El conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, datat de l'any 2006, recull les condicions de treball de personal laboral i presenta les retribucions dels mateixos. A tots els efectes no hi ha distinció en els drets del personal laboral i els del personal funcionari.

En el conveni es detecta en ocasions l'ús de llenguatge no inclusiu, al referir-se a la totalitat de la plantilla mitjançant l'ús del masculí. En relació a les polítiques que impulsen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el conveni les recull en diversos articles, concretament l'article 10 que fa referència als permisos i llicències, permís de maternitat i paternitat, permís de lactància, entre d'altres. Aquest article recull les reduccions de jornada pertinents amb els requisits de concessió d'aquesta i la tipologia de les reduccions possibles.

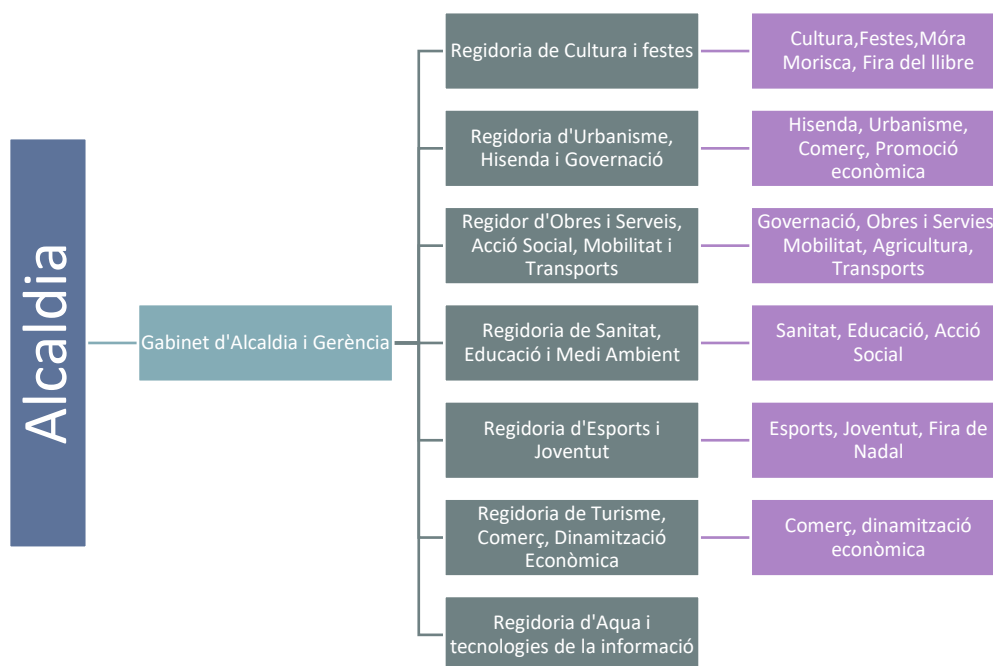
Destaca en aquest article la reducció de jornada per tenir cura d'un fill o filla de com a màxim un terç amb la percepció del 100% de la retribució, a comptabilitzar a partir de la finalització del permís de maternitat o paternitat i amb una durada màxima d'un any. Finalitzada aquesta reducció i fins als 6 anys d'edat de l'infant, es pot optar a una reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

A més, a les disposicions finals del conveni s'exposa que tant l'Ajuntament com la representació del personal vetllarà pel compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de l'ocupació pública, i en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball i l'ordenació del temps de treball.

Estructura organitzativa



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Es pot observar que en l'organigrama hi ha una regidoria d'Acció Social tot i que no compta amb un equip tècnic específic ni està contemplat al pressupost, sinó que les tasques són assumides per un tècnic de l'àrea de suport a regidories (que dona assistència a diverses regidories). Per un altre costat el consell comarcal té derivades les polítiques d'acció social i això inclou tota l'atenció a la violència de gènere i a la protecció de l'infant.

Les principals conclusions d'aquest apartat són:

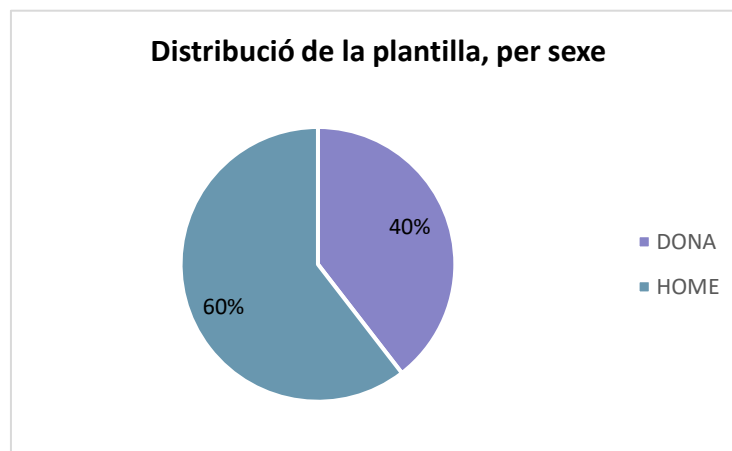
- La plantilla de l'Ajuntament de Móra d'Ebre està formada per 52 homes i 34 dones, és doncs una plantilla masculinitzada.
- La representació política de l'Ajuntament de Móra d'Ebre no és paritària en el nombre de dones i homes. Tan en la junta de Govern com al ple Municipal.
- Tot i no disposar de Pla de Conciliació, el conveni col·lectiu de personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre recull les principals mesures de conciliació de l'organització.
- Els treballadors i treballadores tenen una bona percepció envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Móra d'Ebre.
- El 89% dels treballadors i treballadores estan sensibilitzats amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- El 93% de treballadors i treballadores tenen en compte la igualtat de gènere durant el desenvolupament de les seves tasques
- El 61% de la plantilla enquestada no coneixent els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

4.2.2 CONDICIONS LABORALS

La present línia de treball versa sobre les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, amb la voluntat de detectar si es produeixen situacions discriminatòries per raó de gènere.

Presència de dones i homes a tota l'organització

En aquest apartat s'analiza la informació principal sobre la plantilla de l'Ajuntament, així com la distribució d'aquesta segons el seu sexe, l'antiguitat, la seva edat, l'àrea en que treballen.



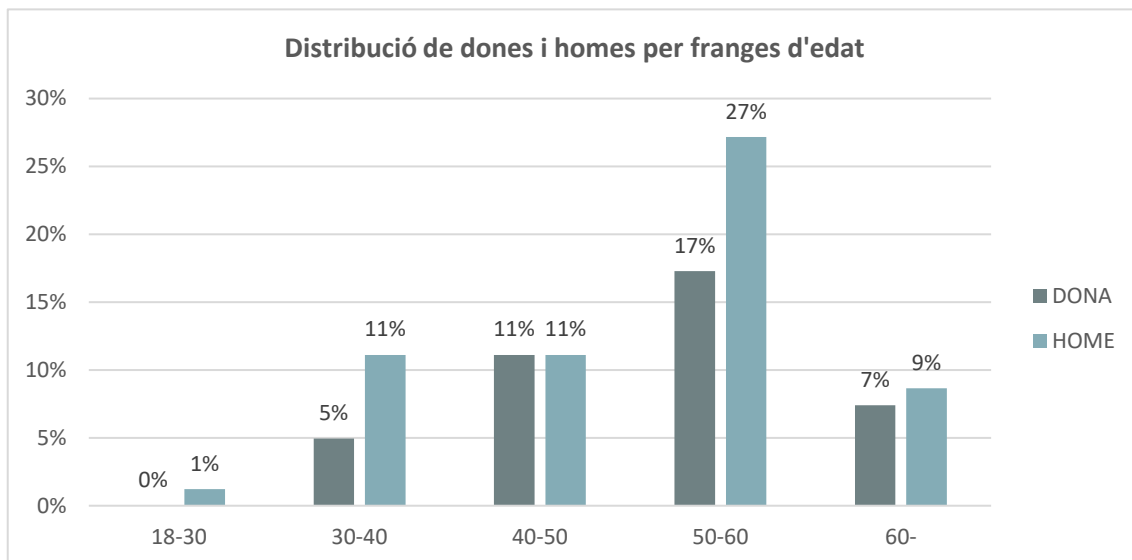
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

En l'anàlisi de la composició de la plantilla de l'Ajuntament de Móra d'Ebre s'observa una masculinització important amb una diferència de 18 punts percentuals, en concret hi ha un 59% d'homes i un 41% de dones.

	DONES	HOMES	TOTAL
0-05 anys antiguitat	15%	31%	46%
05-10 anys antiguitat	14%	10%	24%
10-15 anys antiguitat	4%	6%	10%
15-20 anys antiguitat	8%	4%	11%
20-25 anys antiguitat	0%	5%	5%
25-30 anys antiguitat	0%	4%	4%
TOTAL	40%	60%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

Analitzant la distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Móra d'Ebre segons l'antiguitat, un 30% de la plantilla tenen més de 10 anys d'antiguitat. La tendència no es similar ambdós sexes, ja que de més de 20 anys ens trobem una acumulació d'un 9% d'homes en relació un 0% de dones, tot i que en la franja de 15 a 20 anys les dones es troben en un 8% i els homes en un 4%. La diferència més significativa la trobem en la franja de menys antiguitat és a dir de 0 a 5 anys on els homes en un 31% doblen a les dones en un 15%. Es conclou doncs que les noves incorporacions estan predominades pels homes, tot i que en franges més antigues està més equilibrat.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

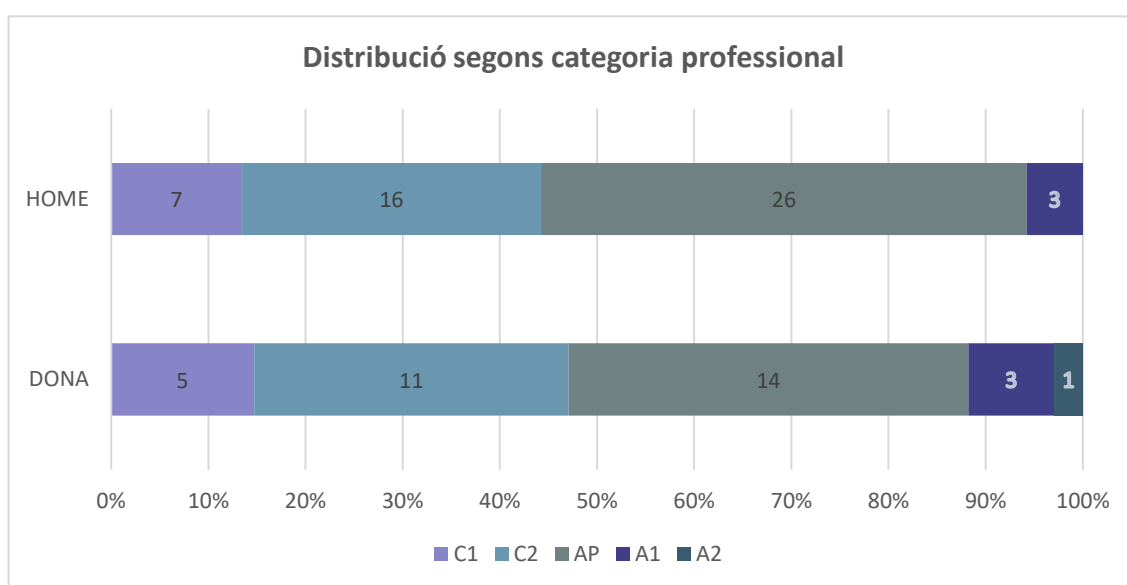
En relació a la distribució de la plantilla segons l'edat i el sexe, destaca un cert envelliment de la mateixa. El grup d'edat més nombrós tan en homes com en dones s'ubica en la franja de més de 50 anys. En canvi en la franja de menors de 40 anys hi ha poca representació de dones, amb 6 punts menys entre 30 i 40 anys, i en 0 representació en menors de 30.

	DONES	HOMES
Aux. administratiu	12%	5%
Neteja viària	1%	3%
Neteja edificis coor	1%	0%
Neteja edificis	9%	2%
Oficial 1a	0%	17%
Bedel	1%	3%
Bibliotecària	1%	0%
Arquitecte	0%	2%
Aux. de Biblioteca	2%	0%
Tècnic	2%	0%
Of. 1a Serv. General	0%	1%
Vigilant subaltern	0%	8%
Administrativa	3%	0%
Peó brigada	0%	2%
Cap brigada	0%	1%
Manteniment	0%	1%
Aux. vigilant	0%	1%
Oficial 2a	0%	2%
Personal eventual	0%	1%
Secretari-interventor	0%	1%
Coor. teatre	0%	1%
Suport alcaldia	1%	0%
Peó neteja edificis	1%	0%
Monitor	2%	0%
Gestió esportiva	1%	6%
TOTAL	40%	60%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

Pel que fa a la distribució de la plantilla segons el seu lloc de treball i sexe, s'observa que la majoria de llocs de treball estan clarament feminitzats o masculinitzats. Els homes predominen espais com la brigada, o la guàrdia municipal. En canvi les dones les podem trobar en altres sectors com la neteja, administració, secretaria on els homes tenen representació però molt feble. En aquest aspecte l'Ajuntament de Móra d'Ebre perpetua els rols de gènere amb el sector laboral on les dones s'ubiquen en llocs de treball més relacionats amb serveis administratius i de neteja i els homes es distribueixen en zones tradicionalment considerades masculines.

Representació vertical



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

En la distribució de la plantilla segons la categoria professional s'observa una segregació per sexe en pràcticament totes les categories. Les úniques categories que són més paritàries són la C1 i C2. On veiem amb la categoria C1 un 6% de dones i un 8% de homes i en la categoria C2 un 13% i un 19%. En la categoria més baixa es troben la majoria de treballadors essent proporcional el percentatge d'homes i dones.

Condicions contractuals

Tipus de contracte	DONES		HOMES	
	<i>Absolut</i>	% del total	<i>Absolut</i>	% del total
Funcionari	2	6%	3	6%
Indefinit	26	76%	31	60%
Fix		0%	2	4%
Temporal	6	18%	15	29%
Eventual		0%	1	2%
TOTAL	34	100%	52	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021) Total = 86

Respecte a la diferència de sexes es representen dades similars en el nombre de dones i homes. Proporcionalment hi ha més dones amb contracte indefinit que homes i, per tant, els homes tenen més representació en contractes de caràcter temporal. Es podria extreure la conclusió de que els contractes van lligats de les característiques del lloc de treball.

4.2.3 RETRIBUCIÓ

Retribucions des de la perspectiva de gènere

A l'Ajuntament de Móra d'Ebre no té rellevància fer un anàlisi de les retribucions salarials ja que el sou base està fixat per l'administració pública, les parts variables són el complement específic i el complement de destí que varien segons la persona, però en el cas de l'Ajuntament de Móra d'Ebre no trobem més d'una persona realitzant específicament les mateixes tasques llavors el sou serà diferent.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

En el conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre no es fa cap menció expressa a garantir la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en la contractació. Els processos de selecció no disposen de tècniques específiques que garanteixin l'accés igualitari.

Les principals conclusions de l'apartat:

- S'han d'incorporar bones pràctiques destinades a garantir l'accés igualitari.
- Els homes i dones discrepen envers si les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de treball ja que els homes diuen que es fals i les dones que és cert.
- S'han de redactar les ofertes de feina amb un llenguatge no sexista

4.2.4 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUADA

En l'àmbit de la formació interna en el conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre especifica que l'organització de la formació dins la corporació es realitzarà a través de la Comissió paritària.

Cal tenir en compte la importància en la igualtat d'accedir a la formació recau en la possibilitat de creixement laboral i personal, ja sigui en el propi lloc de treball com per a promocionar en la mateixa organització. Per tal de garantir aquest dret s'aconsella fer menció específica a l'accés igualitari entre dones i homes als cursos de formació.

Per altra banda, falta d'un sistema informàtic que emmagatzemi les dades de la formació realitzada per a cada persona ha impossibilitat recollir-la per a poder fer un anàlisi de l'accés d'homes i dones a la formació.

Les principals conclusions de l'apartat:

- S'han de dur a terme accions per tal de que homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe.
- La plantilla de l'Ajuntament de Móra d'Ebre no ha rebut informació sobre polítiques de gènere.
- Els treballadors i treballadores pensen que les accions formatives que serien útils pel seu lloc de treball són:
 - Sensibilització sobre la igualtat entre dones i homes.
 - Avaluació de projectes amb perspectiva de gènere.
 - Gestió de resultats en perspectiva de gènere.
 - Construcció d'indicadores des de la perspectiva de gènere.
- S'han de posar en marca formacions transversals específiques en l'àmbit de les polítiques de gènere.

4.2.5 *PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL*

Pel que fa a la promoció laboral s'estableix que es regularà segons el Reglament català del personal al servei de les entitats locals. Sense especificar cap discriminació entre homes i dones. Solament que es facilitarà la promoció interna sempre que sigui possible amb places vacants de la plantilla.

Les principals conclusions de l'apartat:

- La majoria de treballadors i treballadores pensen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, el mateix accés a la formació interna/continua i les mateixes opcions de promocions laborals.

4.2.6 *SALUT LABORAL*

Aquesta línia estratègica recull els aspectes de salut laboral vinculats a la plantilla des d'una perspectiva de gènere, a més d'analitzar les mesures disponibles a l'Ajuntament de Móra d'Ebre en relació a l'assetjament sexual, per raó de sexe orientació sexual i identitat de gènere.

En la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals queda establert que l'Ajuntament de Móra d'Ebre té l'obligatorietat i responsabilitat de vetllar per la salut de la seva plantilla.

A més, exposa la necessitat d'adaptar les condicions del lloc de treball a les característiques de les persones, i no a la inversa, fet que fa palesa la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball, segons les necessitats específiques de les dones i els homes.

D'altra banda, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix assetjament sexual com qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu. A més, s'incorpora la definició d'assetjament per raó de sexe.

En darrer lloc, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, s'elabora amb la voluntat de garantir i desenvolupar els drets del col·lectiu LGBTI i per evitar situacions

LGBTifòbiques discriminatòries i violentes, per viure en plena llibertat la diversitat sexual i de gènere. L'article 3 fa especial menció a l'obligatorietat dels ens locals, així com la Generalitat, a garantir el compliment d'aquesta Llei mitjançant la promoció de les condicions que així ho garanteixin.

Per aquest motiu, arran de la creació de la Llei 11/2014 es considera necessària la incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere a la línia estratègica del present apartat.

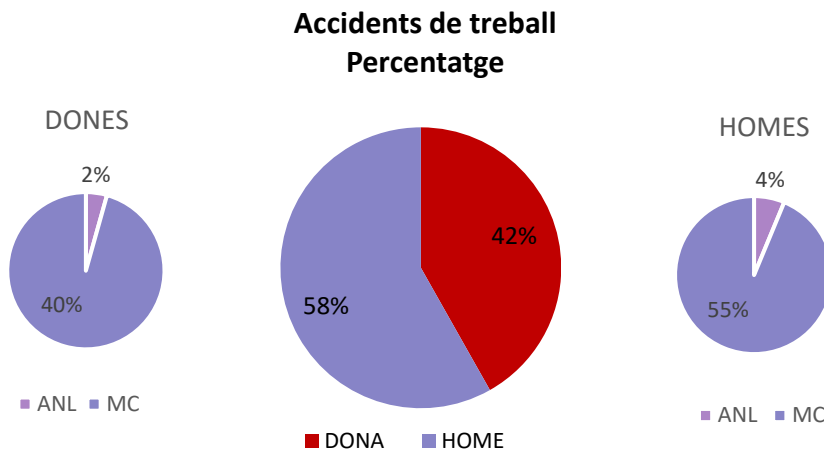
En referència a la documentació relativa a la prevenció de riscos, l'Ajuntament disposa del Pla de prevenció de riscos, el qual incorpora diversos aspectes relatius a la gestió de l'activitat preventiva i la seva integració en tots els nivells de l'organització. Sense parlar de manera explícita la perspectiva de gènere.

A més, caldria realitzar un tractament diferenciat dels riscos de les persones en funció del gènere més enllà de la protecció de la maternitat i la lactància doncs tan els riscos com el seu possible impacte i per tant les mesures preventives a implantar també seran diferents en les dones que en els homes.

Cal destacar que aquest document no emprava un llenguatge inclusiu i no sexista, ja que sovint redacta en masculí per tal de referir-se a la totalitat de la plantilla.

Baixes laborals:

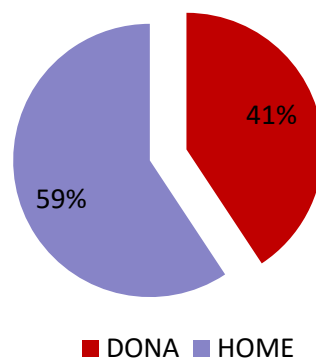
En aquest apartat, relatiu a les baixes laborals, s'han analitzat les persones que han patit un procés d'incapacitat temporal des del 2019 fins el dia 17/11/2021. També s'ha recollit les baixes segons la seva tipologia.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

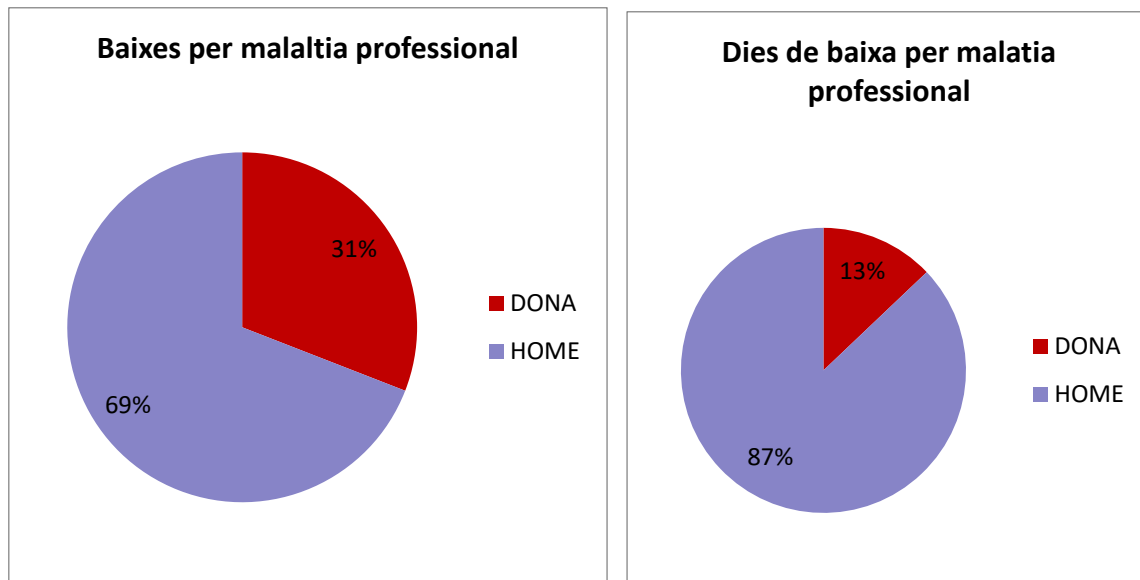
Els homes han patit més processos de baixa per Incapacitat temporal per contingències comunes que les dones. Sense diferències importants durant el període analitzat. Si diferenciem per tipologia i gènere observem que no hi ha diferències en amb el tipus on la gran majoria de dones i homes pateixen incapacitat temporal per contingència de tipus MC.

Dies de baixa per accident laboral



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Sobre el dies de baixa observem que els homes tenen tendència a patir processos de baixa més llargs.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Móra d'Ebre (Octubre, 2021)

Si observem per baixes per malaltia professional observem que la tendència segueix igual on el percentatge de homes és més alta que la de les dones. També la mitjana de dies de baixa és molt més elevada amb els homes que les dones.

Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere:

Actualment el protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència esta realitzat però no aprovat. Aquest fou realitzat sota l'objectiu de facilitar informació sobre l'assetjament i la violència en l'àmbit laboral, detectar-los i definir la seva prevenció i articular vies efectives de protecció i resposta.

Així doncs, contempla la capacitat d'actuació davant no només l'assetjament sexual i assetjament pe raó de sexe sinó també altres situacions d'assetjament laboral des de l'assetjament moral i discriminatori fins a la violència física en el treball.

El circuit d'actuació davant situacions d'assetjament i violència a l'Ajuntament consta de tres vies:

- Acció directa: la persona assetjada s'adreça directament a la persona que ha realitzat l'assetjament
- Formula queixa: la persona assetjada demanda assistència i suport a la persona de referència
- Denúncia interna: la persona assetjada presenta una denúncia a Direcció

Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI+:

No s'han detectat polítiques enfocades a la diversitat sexual i de gènere.

Les principals conclusions d'aquest apartat són:

- S'ha d'incorporar al Pla de Prevenció, la perspectiva de gènere més enllà de la protecció de la maternitat
- Es valora positivament l'existència d'instruccions específiques per a la prevenció en situació d'embaràs i lactància.
- En generals els homes pateixen més processos d'incapacitat temporal per contingències comunes i dies per baixa de malaltia professional. (58% i 59%)
- S'ha de fer un formació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, ja que en l'enquesta de les varies accions manifestades en diverses tipologies de l'assetjament sexual o per raó de sexe i no hi ha cap que estigui identificada per un 100% dels treballadors i treballadores.
- Quatre persones de la plantilla enquestada han vist o han viscut alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Hi ha una part important de la plantilla tot i que no una majoria que no sap a qui dirigir-se en cas de presenciar o viure una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- La plantilla es troba dividida a l'hora de decidir si tindrien repercussions negatives en el seu lloc de feina si evidenciessin qualsevol discriminació o assetjament sexual. Les dones creuen que tindrien més repercussions.
- No s'incorpora en el protocol d'actuació l'assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Tampoc s'han detectat altres polítiques enfocades a la diversitat sexual i de gènere.

4.2.7 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

El present es dedica a la anàlisi de les comunicacions de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, es contemplen el següents apartats:

- Difusió de contingut d'igualtat: s'analitza si els mitjans de comunicació de l'Ajuntament de Móra d'Ebre inclouen continguts específics en relació a la igualtat de gènere.
- Ús del llenguatge no sexista: es para atenció als mitjans de comunicació de l'Ajuntament, per tal de comprovar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

L'Ajuntament disposa de canals de comunicació establerts, entre els quals es destaquen la pàgina web i les xarxes socials. En aquests espais s'exposen notícies d'actualitat del municipi. Es destaca que les notícies redactes en els mitjans de comunicació la majoria de cops utilitza un llenguatge normatiu, exceptuant certes ocasions

A més cal destacar que l'Ajuntament de Móra d'Ebre també disposa d'un apartat comunicatiu mitjançant els Bans Municipals, els qual s'han redactat en la seva majoria mitjançant l'ús de llenguatge sexista.

Les principals conclusions d'aquest apartats són:

- Cal una revisió de l'ús de llenguatge en la redacció dels continguts de la web i xarxes socials les notícies i les principals eines de comunicació de l'Ajuntament es realitzen majoritàriament emprant llenguatge sexista, utilitzant el masculí.
- No s'han detectat unes directrius o criteris comuns per la redacció de la documentació.
- El nombre de persones enquestades que afirmen que procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista és de 88%.
- El 93% de les persones enquestades procura que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere.

5 DAFO

	POSITIUS	NEGATIUS
INTERN	FORTALESES <ul style="list-style-type: none"> • El conveni col·lectiu de personal laboral recull mesures de conciliació. • 93% dels treballadors i treballadores enquestats tenen en compte la igualtat de gènere. • La categoria de funcionaris es pràcticament paritària. • El 57% de plantilla enquestada creu que demanar un permís de maternitat/paternitat no perjudica a la carrera professional. • Els treballadors i treballadores enquestats creuen que seria útil fer accions formatives dirigides a la perspectiva de gènere. • La majoria de la plantilla enquestada sap a qui de dirigir-se en cas de veure o viure una situació d'assetjament o de discriminació per raó de sexe i/o gènere. • Bona percepció envers la igualtat a l'Ajuntament de Móra d'Ebre per part de la plantilla. • Un 62% de la plantilla enquestada creu que la retribució entre homes i dones es igual. • La plantilla enquestada creu que les dones i homes tenen els mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, a la formació interna/continua i a promocions laborals. • Instruccions específiques per a la prevenció en situació d'embaràs i lactància. 	DEBILITATS <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla masculinitzada. • El 61% de la plantilla enquestada no coneix els drets laborals de la víctimes de violència de gènere. • Envel·liment de la plantilla. • Més dones amb contracte indefinit que homes. • Un 18% de la plantilla enquestada creu que els llocs de treball ocupats per dones estan pitjor remunerats. • No hi ha polítiques per garantir l'accés igualitari als llocs de treball. • Les dones enquestades creuen que tenen més dificultat per accedir a llocs de treball. • La plantilla de l'Ajuntament no ha rebut informació sobre polítiques de gènere. • Les dones enquestades creuen que tindrien més repercussions al seu lloc de treball en cas de evidenciar una situació d'assetjament o discriminació sexual i /o de gènere. • Utilització d'un llenguatge masculista als canals de comunicació de l'Ajuntament. • No existeixen directius o criteris comuns per la redacció de la documentació. • Dificultat per identificar accions en diverses tipologia de assetjament sexual o per raó de sexe. • Hi ha quatre persones de la plantilla que han viscut o observat situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. • No s'incorpora en el protocol d'actuació per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere. • No existeixen polítiques enfocades a la diversitat sexual i de gènere.
	OPORTUNITATS <ul style="list-style-type: none"> • Tema actual i complex. • Presa de consciència. 	AMENACES <ul style="list-style-type: none"> • Junta de govern masculinitzada. • Ple Municipal masculinitzat. • Segregació per sexes a pràcticament a tots els nivells professionals.
EXTERN		

6 PLA D'ACCIONS

Fruit de l'anàlisi realitzat a través e la diagnosi i les seves conclusions, es presenta la proposta d'accions a la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, òrgan encarregat de l'aprovació i posterior desplegament del Pla.

El Pla d'accions s'estructura entorn a les 5 línies d'actuació:

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere

Objectiu de la línia: Avançar en el compromís institucional de l'Ajuntament de Móra d'Ebre amb la igualtat de gènere, fent èmfasi en la cultura organitzativa i el foment de la sensibilització del personal

Línia 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere

Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere

Línia 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere

Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere

Línia 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

Garantir la cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament de Móra d'Ebre

Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral

Promoure actuacions per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació i identitat de gènere en l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.

LÍNI A	#	ACCIÓ	RESPONSABLE	ANYS	INDICADOR
1	1	Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla	RRHH	2022	Enviament de la comunicació
1	2	Crear la Comissió d'Igualtat i establir un pla de treball quadriannual	Alcaldia	2022	Pla de treball anual
1	3	Formació en igualtat de gènere dirigida a l'equip polític i comandaments	RRHH	2022	Realització de formació
1	4	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: nivell d'estudis, formacions realitzades, número de filles i fill, persones dependents..	RRHH	2022-2023	Tractament de l'indicador
1	5	Donar a conèixer els diferents protocols i polítiques interns d'igualtat	Comunicació	2022	Enviament de la comunicació
1	6	Avaluar el pla intern als dos anys de la seva aprovació	CI	2024	Realització de l'avaluació
1	7	Vetllar perquè tota la recollida de dades de tots els departaments introdueixin la desagregació de dades per sexes.	CI	2022	Tractament de l'indicador
1	8	Crear polítiques de dones	Alcaldia	2022-2026	
2	1	Realitzar una auditoria salarial	RRHH	2023	Auditoria
2	2	Fer difusió de les polítiques de conciliació de l'Ajuntament	RRHH	2022	Accions comunicatives
2	3	Sensibilitzar sobre la corresponsabilitat familiar	CI	2022-2023	Nombre de formacions realitzades
2	4	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere	CI	2022	Noves mesures
3	1	Implementar bones pràctiques en els futurs processos de selecció de personal	RRHH	2022-2023	Protocol selecció personal
3	2	Incorporar formació en igualtat de gènere com a obligatòria i transversal per a tota la plantilla	RRHH	2023	Formacions
3	3	Oferir formació per a l'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en el lloc de treball	CI	2023	Nombre de formacions realitzades
3	4	Crear una base de dades que reculli les formacions realitzades pel personal	RRHH	2022	Creació de la base de dades
3	5	Reservar, com a mínim el 25% de les places convocades pel cos de vigilants municipal siguin ocupades per dones, sempre que se'n convoquin més de tres, segons l'article 108. Modificació de la Llei 16/1991 (Policies locals) la Llei 5/2020, del 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient (DOGC 30/04/2020)	RRHH	2022	Bases de convocatòries
4	1	Revisar la web municipal i els ebandos de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere.	CI	2022	Revisió
4	2	Facilitar manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques a la plantilla	CI	2022	Manuals enviats
4	3	Realitzar una revisió de la documentació de l'Ajuntament amb clau de llenguatge no sexista	Secretaria	2022	Nombre i tipus de recursos revisats
4	4	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge no sexista a la plantilla de l'Ajuntament	CI	2022	Formacions realitzades per sexes
5	1	Designar les persones que intervenen en el protocol d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball	RRHH	2022	Protocol actualitzat
5	2	Fer difusió i pedagogia del protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual i violència en el treball	CI	2022	Nombre d'accions i canals de difusió emprats
5	3	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral	RRHH	2022	Formacions realitzades
5	4	Designar la persona de referència en cas d'actuació en matèria d'assetjament i violència en el treball	Alcaldia	2022	

**Expedient núm.: 1376/2021
Resolució d'Alcaldia**

ANUNCI

RESOLUCIÓ D'ALCALDIA

Atès que el Ple de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, en la sessió extraordinària de data 25/11/2021 va aprovar el Pla Intern D'Igualtat de l'Ajuntament de Móra d'Ebre per al període comprès entre els anys 2022 i 2026.

Atès que per part del regidor Sr. Lindez es van fer al·legacions indirecta vers aquesta pla, com consta a l'expedient de pla de prevenció de riscos laborals.

Atès que per part dels serveis jurídics municipals es va emetre informe recomanant la desestimació d'aquestes al·legacions, com consta a l'expedient de pla de prevenció de riscos laborals.

Atès que actualment i per raons d'eficiència es convenient procedir a la seva pròrroga fins període 31 de Desembre de 2030, efectuant una pròrroga de 4 anys addicionals, de conformitat amb l'informe favorable del comitè de negociació municipal de data 19 de Febrer de 2025.

Pel que fa al personal laboral, l'article 17.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors preveu que l'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que disposa el propi Estatut i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

Es considera que el Pla d'Igualtat negociat s'adequa a la legislació aplicable, procedint-se la seva aprovació per l'alcaldia d'acord amb els articles 21.1.s) de la LBRL i 53.1.u) del TRLMRLC.

Examinada la documentació que l'acompanya, vist l'informe de Secretaria, i de conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 21.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local,

RESOLC

PRIMER. Realitzar la pròrroga del Pla Intern d'Igualtat actual de l'Ajuntament de Móra d'Ebre de 2022 a 2026, fins la data 31 de Desembre de 2030, de conformitat amb l'informe favorable del comitè de negociació municipal de data 19 de Febrer de 2025.



Segon. Desestimar les al·legacions del regidor Sr. Lindez, de conformitat amb el contingut d'el informe dels serveis jurídics municipals, com consta detallat als antecedents.

Tercer.-Procedir a la inscripció del Pla d'Igualtat al registre corresponent, en els termes de l'article 11.1 del Reial decret 901/2020 i la DA 7a del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tercer. Publicar l'acord al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, a la seu electrònica i al portal de transparència d'aquest Ajuntament.

Quart. Notificar la present resolució a la representació del personal amb indicació dels recursos que procedeixin.

PEU DE RECURS

Recurs potestatiu de reposició

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

