

28/11/2024

Pla d'igualtat 2024-28



AJUNTAMENT D'ALDOVER

Índex

1. Introducció	2
2. Determinació de les parts que el concerten	6
3. Àmbit personal, territorial i temporal	6
4. Informe del diagnòstic	7
5. Resultats de l'auditoria salarial	11
6. Objectius del pla d'igualtat	13
7. Mesures del pla d'igualtat	14
8. Calendari de treball	30
9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	31
10. Composició de la comissió de seguiment i avaluació	33
11. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	33
12. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	34
13. Annexos	35

1. Introducció

La persistència de desigualtats entre les dones i els homes demostra que el reconeixement de la igualtat formal no s'ha traduït en igualtat real. Malgrat la incorporació massiva i permanent de les dones al món laboral, que ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX, encara hi ha un seguit de prejudicis sòlidament instal·lats en els fonaments de la nostra cultura, que fan que el treball de les dones continuï sent més mal considerat i remunerat que el treball dels homes i que impedeixen una igualtat d'oportunitats real.

L'Administració local, ens proper a la ciutadania, ha esdevingut referent, sent l'espai més adequat per impulsar els canvis necessaris per aconseguir que les dones tinguin les mateixes oportunitats reals que els homes.

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament d'Aldover és una de les manifestacions expressives que mostra el conjunt de membres polítics i la seva plantilla, en donar un pas endavant front la responsabilitat social. El nostre Ajuntament aposta per esdevenir una organització més justa, on el paper de les dones i els homes quedi reconegut pel seu esforç i no per prejudicis estereotipats de gènere. Per això, les accions que recollim en aquest document van dirigides a aconseguir de manera progressiva, la igualtat d'oportunitats.

Presentem una eina de treball que ha de permetre, durant els propers 4 anys, anar incorporant mesures de canvi que permetin fer incidència en l'estructura interna de l'Ajuntament i com a conseqüència, en la nostra població, renovant conductes, actituds i formes de relacionar-se per tal de contribuir en la construcció d'un nou model social.

Aquest segon Pla disposa dels mitjans per fer efectiu un gran pas formal vers la igualtat entre les treballadores i treballadors. El seguiment i l'avaluació de les accions ens indicaran l'eficàcia dels processos.

Marc conceptual

Un Pla d'igualtat de gènere és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de dur a terme una diagnosi de la situació de partida que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

L'elaboració de Plans d'igualtat de gènere és un procés que implica decisions a diferents nivells:

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica.
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- Lideratge de les regidories específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.

Els Plans d'igualtat de gènere han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament d'Aldover s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes principalment de l'Àrea d'Administració, en base als paràmetres determinats, s'ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament. La diagnosi subjectiva s'ha dut a terme en base a dinàmiques grupals i una enquesta efectuada al personal. També s'ha efectuat una avaluació diagnòstica del primer pla 2018-2021.

Característiques del Pla

Els trets definitoris d'aquesta segona etapa en polítiques d'igualtat amb perspectiva de gènere a la comarca són:

Un Pla Complementari a les polítiques municipals i supramunicipals

El Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Aldover ha de ser reflex de valors propis de polítiques de gènere que es desenvolupen a nivell local i de província. Per això es tindrà en consideració la trajectòria i actuacions de foment de polítiques d'igualtat que es realitzen des dels diferents municipis del territori per tal de buscar la complementarietat de les actuacions.

Un Pla Transversal

Aquest II Pla aposta fermament per la transversalitat de les actuacions. Posant el focus d'atenció en la disposició de recursos per a garantir-ne la plena accessibilitat i per participar a tots els àmbits: social, econòmic, cultural, educatiu i polític.

Des d'aquesta lògica, cal impulsar i millorar el treball transversal entre el conjunt d'àrees del propi Ajuntament. Algunes d'aquestes àrees amb més trajectòria de col·laboració i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus programes i serveis, poden servir de model d'atracció a d'altres amb menys recorregut.

La necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat amb diferents àrees fa necessària la capaciació i informació del personal polític i tècnic. És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar el personal de l'Ajuntament en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota la seva acció política, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

Un Pla consensuat

L'elaboració del II Pla intern d'igualtat de gènere, ha comptat des dels inicis amb la participació del conjunt de personal i classe política. Aquest consens i treball coordinat ha de fixar les claus per treballar de manera eficaç pel guany de la població d'Aldover.

Com a continuació del I Pla 2018-2021 volem continuar apostant per accions realistes, que es puguin aplicar i no utòpiques, per continuar avançant en aconseguir una organització que assoleixi la responsabilitat i la justícia social.

Marc legal i normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i és també un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat espanyol i de Catalunya.

NACIONAL I CATALANA

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978 .
- Llei orgànica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 39/1999 , de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial decret legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 30/2003 , de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret 1615/2009 , de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Llei catalana d'igualtat 17/2015, L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.
- Llei 23/2015 , 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015 , de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret 850/2015 , de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Reial decret legislatiu 8/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei 11/2018 , de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret llei 6/2019 , d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació. A part garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar

contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i dels capacitats personals.

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig , sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre , d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans de igualtat de las Administracions Públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.

EUROPEA

- Articles 1 i 14 del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere
- Articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea .
- Directiva 79/7/CEE del Consell , de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell , de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 . Comissió Europea.
- Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023 . Consell d'Europa.
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final) .
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02) .

- Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per a prevenir i combatre el sexisme .

És pot accedir a una informació més al detall sobre directives, recomanacions, informes i estudis publicats per la Comissió Europea mitjançant el següent enllaç: https://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm

INTERNACIONAL

- Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal de Drets Humans . Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951
- C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958 .
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial . Resolució de l'Assemblea General 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics .
- Articles 2, 6 i 7 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals . Resolució de l'Assemblea General 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Article 3 de la Convenció de les Nacions Unides sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) Resolució de l'Assemblea General 34/180 del 18 de desembre de 1979.

2. Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el Pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'Ajuntament d'Aldover i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

Per part de la representació de **l'Ajuntament d'Aldover**:

ROSALIA PEGUEROLES GISBERT 78581380V. ALCALDESA

RAÛL GISBERT BARRUÉ : 52601082J. REGIDOR TURISME, FIRES I CULTURA

i per una altra, la representació legal de les persones treballadores:

GEMMA GINOVART BERENGUÉ: 40934900Y. DELEGADA PERSONAL UGT

3. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla,

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

— Data de signatura:28/11/2024

— Data de finalització de la vigència:28/11/2028

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

4. Informe de diagnòstic

Aquest apartat és una avaluació diagnòstica de quin és l'estat de la qüestió en quant al II Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Aldover 2024-28. En aquesta diagnosi es fa un repàs de continguts en base a deu línies estratègiques.

Per a cadascun dels eixos s'analitza el nivell de compliment de les accions que s'hi proposaven.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

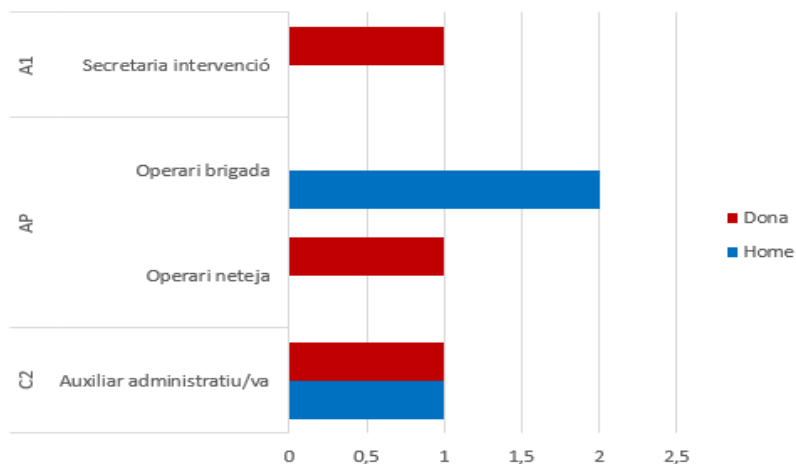
1. Es recull alguna opinió on s'ha sentit davant de un cert grau d'incomoditat o situació a valorar des del protocol.
2. La plantilla té bona percepció vers a què fer davant l'assetjament sexual per raó de sexe. Cal dir però que encara no es disposa d'un. Aprofitant el disseny del nou pla d'igualtat a través de la comissió també es treballarà sobre un protocol que defineixi els passos a seguir.

SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

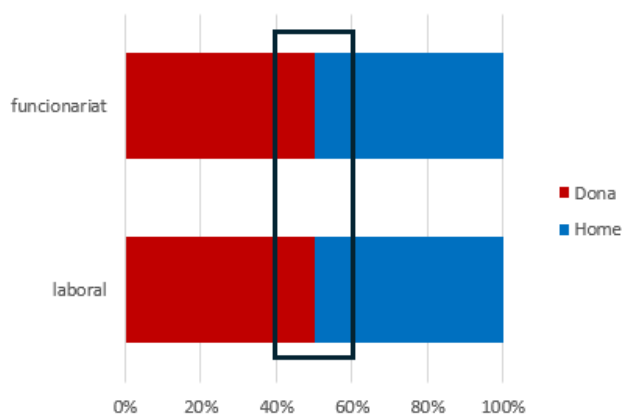
1. Actualment no s'aplica aquest nou àmbit malgrat hi ha una molt bona predisposició en fer-ho a través del nou pla.

INFRRAREPRESENCIÓ FEMENINA

1. A la plantilla de l'Ajuntament d'Aldover **no hi ha segregació vertical** ja que en càrrecs de direcció i/o comandament hi ha presència femenina.
2. Sí s'observa **segregació horitzontal** al grup AP ja que el departament de brigada i seguretat estan masculinitzats i el de neteja feminitzat.



- La plantilla laboral actual **és paritaria**, ja que compleix amb la proposta institucional del 40- 60.



FORMACIÓ

- El nivell d'estudis està equiparat amb les funcions, demanades per l'ajuntament, segons categoria. La plantilla està molt ajustada als perfils més necessaris, així a nivell socioeducatiu estan reflectits tots els nivells d'estudis.
- No es promou a través de un pla de formació municipal propostes formatives de caràcter feminista e igualitari.

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

- En termes generals la plantilla de l'Ajuntament d'Aldover NO presenta bretxa salarial significativa.

MEDIANA	DONA	HOME	BRETXA
A1	15.280,27 €	0,00 €	N/A
AP	11.232,71 €	11.797,55 €	4,8%
C2	13.105,96 €	12.407,97 €	-5,6%

- Els biaixos que s'observen corresponen a raons de caràcter laboral, concretament:
 - Per raons d'antiguitat en la categoria d'auxiliar administrativa.
 - Major nº de professionals masculins dins del grup AP

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- La contractació feta al 2023 demostra que s'ha aplicat la perspectiva de gènere, ja que redueix la segregació horitzontal . S'ha contractat 1 home per cobrir places de departament habitualment feminitzat.

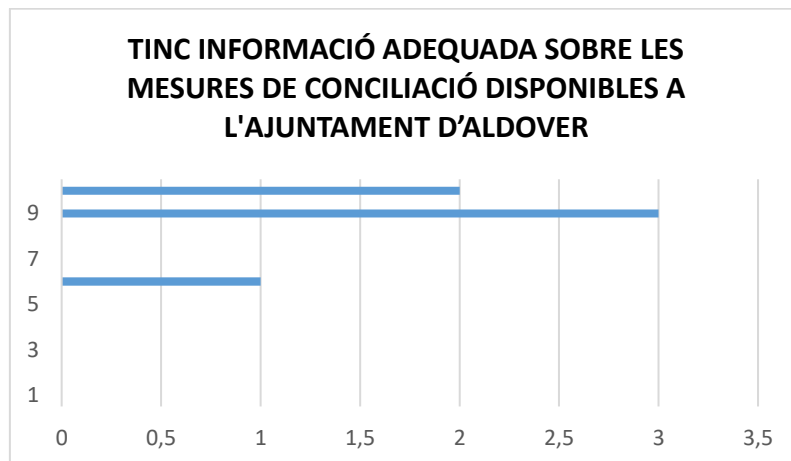
Compte de persones	Dona	Home	Total general
Auxiliar administratiu/va	0	1	1
Operari brigada	0	0	0
Operari neteja	0	0	0
Secretaria intervenció	0	0	0
Total general	0	1	1

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

1. No s'aplica cap convocatòria de promoció professional al 2023

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

1. Respecte a la reducció de jornada, només 1 dona s'acullen per cura a menors. És possible que sigui perquè són places on no es fa torns i el tipus de jornada en totes és continu, fet que facilita molt la conciliació familiar.
2. La plantilla té una bona percepció vers l'ajuntament mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral malgrat en algun cas expressa certes dificultats no problemàtiques.
3. Expressen alguna necessitat vers tenir informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles.



COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. La plantilla valora els avanços que s'han fet respecte la aplicar perspectiva de gènere a l'estructura municipal. Malgrat tot cal seguir treballant en la assimilació i aplicació total i correcte.

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

1. La plantilla valora els avanços que s'han fet respecte la aplicar perspectiva de gènere a l'estructura municipal. Es valora positivament la influència que

les dones fan en les dinàmiques municipals. Malgrat tot, consideren que cal seguir treballant per millorar-les ja que:

- Proporcionalment, els homes són un 67 % personal laboral front el 33% de les dones que ocupen places de funcionariat de carrera.
- Els homes es concentren en les franges d'edat entre 30 i 49 anys. Les dones per sobre dels 50 anys.
- Les dones estan millor estabilitzades (entre 5 i 24 anys d'antiguitat) que els homes (entre 1 i 9 anys d'antiguitat).

	ASPECTES POSITIVS 2024	ASPECTES A MILLORAR 2024
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	PROPERA APROVACIÓ PEL PLE MUNICIPAL D'UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT I DE LES ACTITUDS SEXISTES I DELS TRACTES DISCRIMINATORIS	DESCONEIXEMENT PER PART DEL PERSONAL DEL PROTOCOL
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR MESURES VERS AQUEST ÀMBIT	ESTABLIR UN PROGRAMA ACTUACIONS A TRAVÉS DE RISCOS LABORALS
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	HI HA UN CERT TRENCAMENT DELS ROLS MASCULITZATS EN ELS CÀRRECS POLÍTIQS (ALCALDESSA ÉS DONA)	
FORMACIÓ		LA MANCA DE FORMACIÓ EN TEMES DE GÈNERE DISPOSAR D'UN PLA DE FORMACIÓ
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	LA TOTALITAT DE LA PLANTILLA CREU QUE HI HA UNA REAL IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES	FER UNA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I RETRIBUCIONS JA QUE PART DE LA PLANTILLA HO VALORA NECESSARI EN CER GRAU MÍNIM.
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	L'AJUNTAMENT DISPOSA DE LA RELACIÓ DE RLT LEGISLACIÓ I NORMATIVA PÚBLICA COM A GARANTIA D'IGUALTAT EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ	MESURES PER LA ELIMINACIÓ DE LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	A LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT D'ALDOVER NO HI HA SEGREGACIÓ VERTICAL JA QUE A CÀRRECS DE DIRECCIÓ I/O COMANDAMENT HI HA PRESENCIA FEMENINA LA PLANTILLA LABORAL ACTUAL ÉS PARITARIA, JA QUE COMPLEIX AMB LA PROPOSTA INSTITUCIONAL DEL 40- 60.	REVISAR LA VLT VERS DIFERENTS LLOCS DE TREBALL DINTRE DE UNA MATEIXA CATEGORIA LABORAL
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	LA PLANTILLA TÉ UNA BONA PERCEPCIÓ VERS L'AJUNTAMENT MESURES D'EQUILIBRI DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL MALGRAT EN ALGUN CAS EXPRESSA CERTES DIFICULTATS NO PROBLEMÀTIQUES	EXPRESSEN ALGUNA NECESSITAT VERS TENIR INFORMACIÓ ADEQUADA SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		REVISAR DOCUMENTS PER VETLLAR VERS L'APLICACIÓ DE L'ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA EN DOCUMENTS I PRESENTACIONS REPRESENTATIUS DE L'AJUNTAMENT
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR EL SEU PROPI PLA D'IGUALTAT I D'IMPLANTAR ACCIONS QUE ES CONSIDEREN PRIORITÀRIES PER LA SEVA RELLEVÀNCIA CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	INCORPORAR LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES AQUELLES ACCIONS QUE ES DESENVOLUPIN AL SI DEL CONSISTORI

5. Resultats de l'auditoria salarial

Con ja s'ha comentat, en termes generals (més extensiu a través del informe annex) dir que:

1. En termes generals la plantilla de l'Ajuntament d'Aldover **NO presenta bretxa salarial significativa**
2. Les petites bretxes que s'observen a:

Retribució total:

- Anual

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	13.206,31 €	12.001,02 €	12.603,67 €	-10,0%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	13.105,96 €	12.310,43 €	-6,5%

- Anual/ hora

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	9,25 €	7,04 €	8,14 €	-31,3%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	7,69 €	7,22 €	-6,5%

Salari base:

- Anual

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	12.057,97 €	11.155,92 €	11.606,94 €	-8,1%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	11.984,41 €	11.454,50 €	-4,6%

- Anual/ hora

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	8,41 €	6,55 €	7,48 €	-28,6%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	7,03 €	6,72 €	-4,6%

Per VLT i grup laboral segons retribució total anual:

MITJANA ANUAL/GRUP	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA	MEDIANA ANUAL/GRUP	DONA	HOME	BRETXA
304,00	11.232,71 €	0,00 €	11.232,71 €	N/A	304,00	11.232,71 €	0,00 €	N/A
AP	11.232,71 €	0,00 €	11.232,71 €	N/A	AP	11.232,71 €	0,00 €	N/A
425,00	0,00 €	11.797,55 €	11.797,55 €	N/A	425,00	0,00 €	11.797,55 €	N/A
AP	0,00 €	11.797,55 €	11.797,55 €	N/A	AP	0,00 €	11.797,55 €	N/A
532,00	0,00 €	12.407,97 €	12.407,97 €	N/A	532,00	0,00 €	12.407,97 €	N/A
C2	0,00 €	12.407,97 €	12.407,97 €	N/A	C2	0,00 €	12.407,97 €	N/A
727,00	13.105,96 €	0,00 €	13.105,96 €	N/A	727,00	13.105,96 €	0,00 €	N/A
C2	13.105,96 €	0,00 €	13.105,96 €	N/A	C2	13.105,96 €	0,00 €	N/A
1931,00	15.280,27 €	0,00 €	15.280,27 €	N/A	1931,00	15.280,27 €	0,00 €	N/A
A1	15.280,27 €	0,00 €	15.280,27 €	N/A	A1	15.280,27 €	0,00 €	N/A
TOTAL GENERAL	13.206,31 €	12.001,02 €	12.603,67 €	-10,0%				

Es pot veure que dintre del mateix grup laboral hi ha dos valoracions del lloc de treball i molt marcat per llocs ocupats tradicionalment per homes i dones i pròpia de la segregació horitzontal. Per tant no es pot tenir informació en relació a la bretxa salarial.

Complement trienni:

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	502,56 €	390,37 €	446,46 €	-28,7%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	434,65 €	406,52 €	-6,9%

Complement específic:

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	566,82 €	444,23 €	505,53 €	-27,6%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	561,26 €	445,39 €	-26,0%

Complement destí:

	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
MITJANA	78,96 €	31,52 €	67,10 €	-150,5%

	DONA	HOME	BRETXA
MEDIANA	79,73 €	0,00 €	N/A

Les diferències corresponen a raons de caràcter laboral, concretament a favor de la dona vers els homes ja que presenta més antiguitat.

La vigència d'aquesta serà cada 4 anys considerant necessari la seva revisió i actualització (si calgués) de forma anual.

6. Objectius del pla d'igualtat

De més a menys urgència i necessitat, la comissió negociadora ha considerat que els següents àmbits, seran executats al llarg dels pròxims 4 anys:

AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	FER EFECTIU EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	DONAR A CONÈIXER EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	GARANTIR ESPAIS DE TREBALL SALUDABLES I SEGURS PER A TOTA LA PLANTILLA	GARANTIR POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
FORMACIÓ	GARANTIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'ACCÉS A LA FORMACIÓ	REALITZAR FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE
INFRRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	ASSOLIR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN TOTS ELS NIVELLS	ESTABLIR MESURES PER COMBATRE LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL VERTICAL
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE L'ÚS DE LES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	GARANTIR UNA POLÍTIKA RETRIBUTIVA IGUALITÀRIA	ELIMINAR LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REALITZAR PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	IMPLANTACIÓ DE SISTEMES OBJECTIUS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I CONTRACTACIÓ
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	ESTABLIR UNA POLÍTIKA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL EQUITATIVA I NO DISCRIMINATÒRIA	ESTABLIR PROCESSOS OBJECTIUS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	ESTABLIR UNA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	PROMOURE L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	FOMENTAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	TRANSVERSALITZAR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LES DIFERENTS POLÍTIQUES CORPORATIVES

7. Mesures del pla d'igualtat

ÀMBIT	ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	INFORMAR I FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE LES SITUACIONS QUE ES CONSIDEREN ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.. TAMBÉ EN RELACIÓ AL PROTOCOL ESPECÍFIC D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	DIFONDRE I FORMAR A TOTA LA PLANTILLA L'EXISTÈNCIA DELS PROTOCOLS PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, TAMBÉ EL PSICOLÒGIC, LES DIFERENTS TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT, LES MESURES DE PREVENCIÓ QUE S'APLIQUEN, LES PERSONES DE REFERÈNCIA, EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ PER DONAR CURS A QUEIXES I DENÚNCIES, I LES MESURES APLICABLES.
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINIR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINICIÓ DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE INCLOGUI UN ANÀLISI DE RISCOS PSICOSOCIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I ASSEGURI, DIFERENTS TALLS I PATRONS ROBA, PROTOCOLS DE PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LA LACTÀNCIA, I MESURES PER PREVENIR TRASTORNS MUSCULOESQUELÈTICS (TME) AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.
FORMACIÓ	INCLOURE FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ	REALITZACIÓ DE CURSOS ESPECÍFICS SOBRE IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DINS DEL PLA DE FORMACIÓ, AMB FORMACIÓ ESPECÍFICA PER AL PERSONAL DIRECTIU I COMANDAMENTS INTERMEDIS, I PEL PERSONAL DE LES ÀREES DE RECURSOS HUMANS, COMUNICACIÓ, I SEGURETAT I SALUT LABORAL.
INFRRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	PROMOURE CANDIDATURES FEMENINES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL	PROMOU LA PRESENTACIÓ DE CANDIDATURES DE DONES EN PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL PER COBRIR LLOCS DE TREBALL EN ÀREES O GRUPS MASCULINITZATS.
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	IMPLEMENTAR UNA CAMPANYA DE DIFUSIÓ DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UNA CAMPANYA EFECTIVA DE COMUNICACIÓ A LA PLANTILLA DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ, QUE INCLOGUI UN MANUAL I ACCIONS COMUNICATIVES, PER A FOMENTAR EL SEU ÚS.
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	REVISAR ELS COMPLEMENTS REVISAR VLT SALARIALS I LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	REVISIÓ OBJECTIVA DE VLT I DELS COMPLEMENTS SALARIALS I DE LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS PER GARANTIR QUE NO CONCORREN BIAIXOS DE GÈNERE I LA MATEIXA REMUNERACIÓ PER TREBALLS D'IGUAL VALOR.
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REVISAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER EVITAR BIAIXOS DE GÈNERE I DISCRIMINACIONS DIRECTES I INDIRECTES	REVISIÓ DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL VIGENTS PERQUÈ SIGUIN ACCESSIBLES DE FORMA EQUITATIVA PER DONES I HOMES, I LES PROVES DE SELECCIÓ MESURIN LES COMPETÈNCIES NECESSÀRIES SENSE BIAIXOS DE GÈNERE NI DISCRIMINACIONS.
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	CREAR UN PROCEDIMENT PER A L'AVAUACIÓ I GESTIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UN PROCEDIMENT PER A L'AVAUACIÓ PROFESSIONAL ANUAL DE LA PLANTILLA, SEGONS CRITERIS OBJECTIUS I PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL, PER A LA GESTIÓ DE LES PROMOCIONS INTERNES I DELS PLANS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	REVISIÓ DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL QUE S'UTILITZA EN LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES PER ASSEGURAR L'ÚS D'UN LLENGUATGE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL.

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

INCORPORAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES CORPORATIVES

FOMENTAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EXPRESSANT I INCORPORANT EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT EN ELS DOCUMENTS I PROCESSOS CORPORATIUS, INCLOENT EL CODI ÈTIC, EL MANUAL D'ACOLLIDA I LES OFERTES LABORALS.

Segons àmbits es desenvoluparan les següents accions:

ÀMBIT	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
Mesura	Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. També vers assetjament psicològic.
Descripció	Existència de protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, també psicològic, negociat amb la representació legal de les persones treballadores.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe, també el psicològic.
Objectiu específic	Aprovar pel ple municipal protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i el psicològic.
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Obtenir l'aprovació del protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

ÀMBIT	ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES LGBTIFÒBIQUES
Mesura	Difusió i publicitat dels protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual, també el psicològic a tota la plantilla.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència dels protocols per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables. També en el específic psicològic.
Objectiu general	Fer efectiu els protocols de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i psicològic.
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format

ÀMBIT	VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura	Formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència del protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Responsable	Comissió de la formació dins l'Ajuntament
A qui va dirigit?	A la totalitat de la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format

Evolució del nombre d'activacions del protocol

ÀMBIT		L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura		Registre i seguiment de les denúncies i actuacions referents a violències masclistes
Descripció		Portar un registre sobre el seguiment de les denúncies i actuacions referents a violències masclistes
Objectiu general		Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic		Aconseguir el 100% de coneixement del protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes per part de la plantilla.
Responsable		Persona referent contemplada al protocol, comissió d'igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2024
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Consecució de un registre després del seu disseny Nombre de dones i homes que han interposat denuncia Evolució del nombre d'activacions del protocol

ÀMBIT		L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura		Publicació als canals de comunicació interns una guia sobre recursos disponibles i programes formatius sobre discriminacions.
Descripció		Dissenyar i difondre a tota la plantilla l'existència de una guia de recursos disponibles i programes formatius sobre discriminacions.
Objectiu general		Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic		Donar a conèixer un catàleg de recursos i programes disponibles sobre discriminacions.
Responsable		Comissió d'igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2024
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Consecució de una guia de recursos Consecució de un pla de difusió

ÀMBIT		SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura		Anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i asseguri, diferents talles i patrons roba, protocols de protecció de la maternitat i de la lactància, i mesures per prevenir trastorns musculoesquelètics amb perspectiva de gènere.
Descripció		
Objectiu general		Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic		Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable		Comissió Igualtat i comissió de salut
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2024
Temporalitat		Anual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

ÀMBIT		SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura		Existència d'un protocol de desconnexió digital amb perspectiva de gènere i salut laboral.
Descripció		Dissenyar protocol de desconnexió digital amb perspectiva de gènere i salut laboral.
Objectiu general		Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic		Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable		Comissió igualtat, RRHH, comissió de salut
A qui va dirigit?		A la totalitat de la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2024

Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº sessions de treball de la comissió igualtat pel disseny del protocol Document amb recull d'accions vers desconnexió digital amb perspectiva de gènere

ÀMBIT		SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Descripció	Existència d'un servei d'acompanyament professional i psicosocial individualitzat. Definir el servei d'acompanyament professional i psicosocial individualitzat pel personal.
Objectiu general	Objectiu específic	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	A qui va dirigit?	Comissió de salut, comissió igualtat A la totalitat de la plantilla de persones treballadores
Calendari	Temporalitat	A partir del 2024 Continuada
Pressupost	Indicadors	PENDENT APROVACIÓ Consecució de la posada en marxa del servei d'assessorament Nº assessoraments Nº d'homes atesos Nº de dones ateses

ÀMBIT		SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Descripció	Existència de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna). Definir indicadors i tipus de registre de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna).
Objectiu general	Objectiu específic	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	A qui va dirigit?	RRHH, comissió igualtat, comissió salut A la totalitat
Calendari	Temporalitat	A partir del 2024 Continuada
Pressupost	Indicadors	PENDENT APROVACIÓ Creació sistema d'avaluació referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i c.c)

ÀMBIT		SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Descripció	Revisió amb perspectiva de gènere interseccional de l'adequació del centre i espais de treball Revisió i valoració de possibles canvis amb perspectiva de gènere interseccional de l'adequació del centre i espais de treball (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.).
Objectiu general	Objectiu específic	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	A qui va dirigit?	Serveis tècnics, comissió igualtat A la plantilla de persones treballadores
Calendari	Temporalitat	A partir del 2024 Puntual
Pressupost	Indicadors	PENDENT APROVACIÓ Nº de canvis recollits Nº d'adequacions concretades i realitzades

ÀMBIT		INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Descripció	Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional Promou la presentació de candidatures de dones en processos de promoció professional per cobrir llocs de treball en àrees o grups masculinitzats.
Objectiu general	Objectiu específic	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical
Responsable	A qui va dirigit?	RRHH i comissió igualtat A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2025

Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de mesures realitzades. Nombre de dones i homes que s'han presentat a promocions internes Evolució de persones participants i escollides en processos de promoció professional, desagregat per sexe

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Promoure la promoció professional en aquelles categories, grups, àrees, llocs professionals amb infra representació de dones.
Descripció	Promoure l'accés igualitari i no discriminatòria així com la promoció professional en aquelles categories, grups, àrees, llocs professionals amb infra representació de dones.
Objectiu general	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
Objectiu específic	Establir mesures per combatre la segregació ocupacional horitzontal
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de mesures realitzades. Nombre de dones i homes que s'han presentat a convocatòries segons categoria.

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Crear un procediment per a l'avaluació i gestió del desenvolupament professional
Descripció	Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Metodologia d'avaluació de la plantilla Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Difusió dels procediments de promoció interna.
Descripció	Difusió dels procediments de promoció interna (protocol, estratègia, criteris, etc.).
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de procediments de promoció interna a l'organització (protocol, estratègia, criteris, etc.)

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Consideració de mesures laborals facilitadores en relació al temps personal.
Descripció	Consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores

Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional tipus de consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional

ÀMBIT	INFREPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Existència de canals de comunicació interna.
Descripció	Existència de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció tipus de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el pla de formació
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats Valoració de les formacions

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Descripció	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de persones participants a les sessions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Existència d'eines digitals per a la formació a distància.
Descripció	Existència d'eines digitals per a la formació a distància.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació

A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº d'eines digitals Nº connexions

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Ús de qüestionaris de valoració de les formacions, que incorpori la variable gènere.
Descripció	Ús de qüestionaris de valoració de les formacions, que incorpori la variable gènere.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de qüestionaris Nº de qüestionaris recollits segons formacions

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Oferir ajudes econòmiques per a la formació externa del personal.
Descripció	Oferir ajudes econòmiques per a la formació externa del personal.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Increment econòmic pressupostari en la contractació de formació externa a l'administració Nº de formacions amb cost econòmic

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials
Descripció	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats Nº avaluacions

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Existència d'un registre detallat de les retribucions percebudes
Descripció	A més que incorpori els diferents conceptes salarials (salari base, complements salarials, salari variable o hores extraordinàries, beneficis socials i percepcions extrasalarials).
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores

Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

ÀMBIT		RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura		Càlcul periòdic de la bretxa salarial de gènere.
Descripció		Que tingui en compte tots els conceptes salarials i tenint en compte les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
Objectiu general		Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic		Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable		RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2025
Temporalitat		Anual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

ÀMBIT		RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura		Anàlisi periòdic de la bretxa salarial de gènere.
Descripció		Que tingui en compte tots els conceptes salarials i les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
Objectiu general		Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic		Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable		RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2025
Temporalitat		Anual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº informes de seguiment

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura		Revisar els processos de selecció de personal.
Descripció		Cal que siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.
Objectiu general		Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic		Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable		RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nombre de processos de selecció revisats Nombre de criteris i proves modificades Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura		Transformació dels contractes a temps complet.
Descripció		Prioritzar les persones treballadores, especialment en els sectors amb alta parcialitat.
Objectiu general		Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic		Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable		RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ

Indicadors	Nº de persones treballadores de l'organització beneficiades en la transformació dels contractes a temps complet, especialment en els sectors amb alta parcialitat
-------------------	---

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Difusió periòdica de l'anàlisi de les condicions laborals de la plantilla.	
Descripció	A través de mails o portal de l'empleat transmetre informe de situació o memòria	
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional	
Objectiu específic	implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	
Responsable	RRHH, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2026	
Temporalitat	Anual	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Nº de comunicacions d'anàlisi de les condicions laborals	

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Existència d'un protocol de selecció del personal	
Descripció	Cal que tingui criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per gènere.	
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional	
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	
Responsable	RRHH, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2026	
Temporalitat	Puntual	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Obtenir l'aprovació del protocol de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per gènere	

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Conformació d'equips de selecció mixtes.	
Descripció	Cal garantir que els resultats incloguin amb més facilitat la perspectiva de gènere i s'equilibrin diferents visions en la valoració.	
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional	
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	
Responsable	RRHH, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2026	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Compliment del 40%-60% en la conformació d'equips de selecció mixta en els processos de selecció de personal	

ÀMBIT		PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Definició prèvia per escrit de les necessitats de contractació i el perfil professional cercat.	
Descripció	Amb objectiu de aplicar la perspectiva de gènere en el procés de selecció i contractació	
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional	
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	
Responsable	RRHH, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2026	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Compliment en la definició per escrit de les necessitats de contractació i el perfil professional cercat	

ÀMBIT		EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Mesura	Campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	

Descripció	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació Calendari d'actuacions comunicatives Canals de difusió de la campanya Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb L'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT		CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ
Mesura		Impulsar una cultura de "temps" positiva a l'organització
Descripció		Fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Elaborar qüestionari valorant una cultura de "temps" positiva a l'organització (fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals)

ÀMBIT		CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ
Mesura		Document de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions.
Descripció		Que inclogui: agenda de reunions, definició i enviament previ de l'ordre del dia, la convocatòria i l'horari de la reunió, enviament previ dels documents a revisar, reunions o visites per videoconferència, etc.
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
Qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions

ÀMBIT		MESURES DE REORGANITZACIÓ EN ELS USOS DEL TEMPS I L'ESPAI A NIVELL ORGANITZACIONAL
Mesura		Jornada intensiva adaptada a les necessitat de la plantilla
Descripció		En períodes de vacances escolars, estiu, divendres etc.
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores

Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de sol·licituds aprovades i que s'adaptin a les necessitat de la plantilla (períodes de vacances escolars, estiu, divendres etc.)

ÀMBIT MESURES DE REORGANITZACIÓ EN ELS USOS DEL TEMPS I L'ESPAI A NIVELL ORGANITZACIONAL

Mesura	Disposar d'una bossa d'hores.
Descripció	En funció de la disponibilitat i jornades laboral de les persones treballadores .
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	compliment amb l'existència d'una bossa d'hores

ÀMBIT MESURES DE REORGANITZACIÓ EN ELS USOS DEL TEMPS I L'ESPAI A NIVELL ORGANITZACIONAL

Mesura	Autonomia per escollir el període en el qual es gaudeixen les vacances.
Descripció	Establiment d'uns criteris justificables i objectius per prioritzar la tria de vacances de la plantilla.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de sol·licituds aprovades i que s'adaptin a criteris justificables i objectius per prioritzar la tria de vacances de la plantilla

ÀMBIT SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT

Mesura	Sala d'al·letament a les instal·lacions de l'organització.
Descripció	Disposar de un espai íntim perquè les dones treballadores que necessitin atendre als seus fills/es en la criança
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Compliment amb l'existència de una sala d'al·letament a les instal·lacions de l'organització

ÀMBIT SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT

Mesura	Beneficis extrasalarials relacionats amb les cures.
Descripció	Relatius a descomptes o reserva de plaça a escoles bressol o ludoteques, activitats extraescolars, casals d'estiu, residències de gent gran, serveis per persones amb discapacitat, etc.)
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat

A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de beneficis extrasalarials relacionats amb les cures.

ÀMBIT		SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT
Mesura		Existència d'ajuts econòmics per a persones amb responsabilitats de cura.
Descripció		Relatius a naixement de fills/es, persones dependents a la llar, família nombrosa, famílies monomarentals/parentals, etc.)
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Annual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº d'ajuts econòmics per a persones amb responsabilitats de cura (naixement de fills/es, persones dependents a la llar, família nombrosa, famílies monomarentals/parentals, etc.) Nº de persones sol·licitants i segregades per sexes

ÀMBIT		SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT
Mesura		Serveis esportius a l'organització.
Descripció		Relatius a descomptes o convenis amb instal·lacions esportives, creació d'equips per la promoció de l'esport, activitats esportives, etc.).
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Annual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº de serveis esportius a l'organització Nº de persones beneficiaries segregades per sexes

ÀMBIT		EINES PER LA GESTIÓ DEL TEMPS PERSONAL
Mesura		Existència d'un sistema de fitxatge.
Descripció		Per a la gestió pròpia del temps de treball, que inclogui la gestió d'hores extra.
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
responsable		RRHH, comissió igualtat
a qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
calendari		A partir del 2026
temporalitat		Continuada
pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Compliment amb existència d'un sistema de fitxatge.

ÀMBIT		MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura		Permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
Descripció		Permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026

Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Compliment amb l'existència de permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida

ÀMBIT		MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura		Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
Descripció		Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº de qüestionaris generats Nº de respostes recollides

ÀMBIT		MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura		Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
Descripció		Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		Anual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nº d'accions de sensibilització

ÀMBIT		MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura		Oferir o adaptar els permisos a situacions no previstes
Descripció		Oferir o adaptar els permisos a situacions no previstes
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		compliment amb l'existència de permisos a situacions no previstes

ÀMBIT		MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura		Ampliar el permisos més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial
Descripció		Relatiu a la paternitat i maternitat, lactància, per defunció de familiar, pel trasllat de llarg recorregut en casos de malaltia greu, per malaltia greu o hospitalització de familiar...)
Objectiu general		Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic		Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable		RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2026
Temporalitat		bianual
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Compliment amb l'existència de ampliar el permisos més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial

ÀMBIT		COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura		Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa
Descripció		Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
Objectiu general		Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic		Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable		Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nombre de revisions realitzades
		Nombre de comunicacions esmenades
		Nombre de departaments involucrats en la revisió
		Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT		COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA
Mesura		Difusió externa del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'ajuntament.
Descripció		Relativa a través de xarxes socials, pàgina web, publicacions, articles, etc.
Objectiu general		Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic		Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable		Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		Continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nombre de comunicacions esmenades
		Nombre de departaments involucrats en la revisió
		Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT		COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA
Mesura		Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)
Descripció		Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)
Objectiu general		Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic		Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable		Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		continuada
Pressupost		PENDENT APROVACIÓ
Indicadors		Nombre de revisions realitzades
		Nombre de comunicacions esmenades
		Nombre de departaments involucrats en la revisió
		Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT		CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura		Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives
Descripció		Expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.
Objectiu general		Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic		Transversalitat la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable		Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		Continuada

Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Fer-se corresponsable com ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.	
Descripció	Fer-se corresponsable com ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.	
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere	
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2027	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	nº de necessitats recollides nº d'informes de seguiment	

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Elaboració d'una diagnosi i recomanacions	
Descripció	Sobre canvis en processos en els centres de treball per tal que aquests siguin coherents amb la cultura de la cura i pel dret al temps que es defineixi.	
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere	
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2027	
Temporalitat	puntual	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	nº d'informes de seguiment	

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Introducció d'un codi d'actuació per part dels càrrecs directius	
Descripció	Que es derivin en actuacions exemplificadores en qüestions com ara: dret a la desconexió digital, un bon concepte de la flexibilitat, visibilització de les responsabilitats i necessitats de cura, l'orientació a resultats (vs presencialisme), etc.	
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere	
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2027	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Nº de mesures incloses en el codi d'actuacions	

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Existència d'un pla d'igualtat a l'organització.	
Descripció	Existència d'un pla d'igualtat a l'organització.	
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere	
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2027	
Temporalitat	continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	compliment amb l'existència del pla d'igualtat vigent	

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Difusió i publicitat del pla d'igualtat.	

Descripció	Difusió i publicitat del pla d'igualtat, de la seva diagnosi i les mesures a implementar.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº de informes publicats

ÀMBIT		GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura		Creació de canals de participació accessibles en la elaboració del pla d'igualtat.
Descripció		Creació de canals de participació accessibles en la elaboració del pla d'igualtat.
Objectiu general		Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic		Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable		Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		Continuada
Pressupost		n/a
Indicadors		Creació comissió igualtat

ÀMBIT		IGUALTAT EN L'ORIENTACIÓ DE PRODUCTES I SERVEIS QUE ES PROVEEIXEN O CONSUMEIXEN
Mesura		Garantia, mitjançant les condicions de contractació o la tria de proveïdors.
Descripció		Fent referència a condicions de treball justes, segures i equitatives per a tot el personal de terceres empreses que treballa prestant serveis o proveint béns, i/o en l'espai físic de l'ajuntament
Objectiu general		Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic		Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable		Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?		A la plantilla de persones treballadores
Calendari		A partir del 2027
Temporalitat		Continuada
Pressupost		n/a
Indicadors		Nº de condicions definides en els documents de licitació

9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultat obtingut en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i / o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius:

1. Saber si l'efecte previst amb la implementació de les mesures del Pla ha estat l'esperat.
2. Tenir un espai per a la reflexió al voltant de l'èxit i les dificultats detectades i per pensar en possibles maneres de corregir aquestes desviacions.
3. Obtenir informació fefaent i rigorosa de l'impacte del pla d'igualtat dins de l'Ajuntament
4. Identificar les contribucions dels diferents departaments/referents en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat dins de l'Ajuntament.
5. Proposar mesures correctores o de millora en el cas que sigui necessari.
6. Conèixer, intervenir, millorar i donar a conèixer l'impacte produït per la implantació del Pla, ja sigui en curs o quan estigui finalitzat.
7. Determinar la congruència amb els objectius definits, si s'han assolit, la seva eficiència i eficàcia, les repercussions que ha tingut la seva implantació i la seva viabilitat final.
8. Recollir informació suficient per començar a treballar en una nova elaboració de diagnosi per a un futur pla d'igualtat.

Històricament, aquesta fase ha estat la gran oblidada, malgrat que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ja preveïen clarament que els plans d'igualtat havien d'incorporar mecanismes de seguiment i avaluació.

Aquesta avaluació s'ha de fer de manera holística, és a dir:

1. Tenint en compte totes les Àrees municipals i serveis interns i externs.
2. S'hauran d'analitzar les mesures previstes en el calendari del Pla, i recollir les dades dels diferents indicadors en el mateix període de temps.

En aquest sentit, durant la implementació i el seguiment, la informació s'estableix a través de diferents tipologies:

— Accions de creació o revisió de documentació corporativa: procediments interns, manuals, protocols, guies, etc.

— Accions de formació: les accions de formació tenen per objectiu conscienciar i implementar de manera transversal la perspectiva de gènere i evitar un impacte diferencial en la presa de decisions o definició de polítiques corporatives.

— Accions d'informació: ja sigui per informar sobre el Pla d'igualtat o sobre qualsevol altra política interna, les accions d'informació programades, estandarditzades i vinculades a canals i eines concretes d'informació tenen per finalitat fomentar la transparència i evitar els rumors i les limitacions en l'accés a la informació. En aquest sentit, juntament amb un pla de comunicació, es fomenta la interacció bilateral i la millora del clima laboral.

— Accions de sensibilització: juntament amb les accions de formació, les accions de sensibilització erosionen el pensament patriarcal clàssic, ajuden a eliminar estereotips i prejudicis, i milloren el grau d'objectivitat i l'eficàcia de l'aplicació de les polítiques corporatives.

— Accions de recollida de dades: les accions basades en la recollida de dades proporcionen eines per establir mecanismes de control de la situació, en relació amb l'objectiu a assolir. Per tant, ens proporciona una traçabilitat de l'evolució de la situació d'homes i dones en les diferents àrees i informació per fomentar les accions d'aquelles àrees amb menys evolució.

Com a resultat, es pot prendre aquest esquema d'indicadors per fomentar la recollida de dades de cada mesura, la qual cosa ajudarà a proporcionar tota la informació necessària per fer el seguiment i l'avaluació.

L'informe d'avaluació, tant l'intermedi com el final, ajudarà a analitzar l'abast i la pertinència de les mesures implementades i el treball efectuat des de la comissió de seguiment i avaluació de l'Ajuntament, així com dels diferents agents responsables de dur a terme les mesures previstes durant el període de vigència analitzat, per tal d'identificar els objectius o aspectes assolits i aquells que s'han de revisar per millorar-los.

També, en aquest apartat, cal qüestionar-se si en el moment de dissenyar les mesures i els seus indicadors es va comptar amb tots els recursos o bé no es van identificar correctament, degut al desconeixement que suposava la implementació de cada mesura.

— Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes...)

En aquest apartat caldrà identificar quins recursos metodològics heu emprat per a la recollida d'informació de la percepció de l'equip en l'impacte del pla d'igualtat, així com els resultats que s'han derivat.

Aquests recursos són molt recomanables sobretot en l'avaluació final, ja que permeten detectar quina és l'opinió de l'equip en matèria d'igualtat, així com el coneixement de la implementació de tot el projecte.

Resum de les valoracions de l'avaluació d'impacte

1. Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'Ajuntament.
2. Canvis de la cultura de l'ajuntament: canvis d'actituds de l'equip directiu o de la plantilla, canvis en la gestió de persones, etc.
3. Reducció de desequilibris respecte de la presència i participació de dones i homes.
4. Difusió i comunicació a la plantilla.

En finalitzar l'informe, podreu crear una taula amb la síntesi de totes les conclusions i propostes de millora per al futur pla d'igualtat que haureu d'elaborar. O incideixen.

10. Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:

1. Promoure la seva implementació.
2. Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
3. Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
4. Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
5. Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de la fitxa de seguiment i avaluació.

La comissió negociadora del present Pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

ROSALIA PEGUEROLES GISBERT 78581380V. ALCALDESA

RAÛL GISBERT BARRUÉ : 52601082J. REGIDOR TURISME, FIRES I CULTURA

i per una altra, la representació legal de les persones treballadores:

GEMMA GINOVART BERENGUÉ: 40934900Y. DELEGADA PERSONAL UGT

11. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

- Promoure la seva implementació.
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
- Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
- Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació

12. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Segons model:

Descripció del procediment de modificació i resolució de discrepàncies.

13. Data.....Emplenat per

14. Annexos

1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS

- *Grau de compliment dels objectius*

Objectiu general

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 1

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 2

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 3

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 4

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 5

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 6

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

- *Grau d'execució de les accions*

Acció 1

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 2

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 3

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 4

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 5

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 6

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 7

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 8

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 9

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

- *Grau d'execució del Pla*

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

2. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

- *DIFICULTATS I OBSTACLES*

- *SOLUCIONS ADOPTABLES*

- *MODIFICACIONS*

3. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

	Menys del 0%	Entre 11% i 25%	Entre 26% i 50%	Més del 50%	0%
Increment en la promoció de dones					
Increment de l'ús de mesures de conciliació					
Increment en el nombre de consultes i suggeriments en igualtat					
Increment del nombre d'actuacions de promoció de la igualtat desenvolupades					
Increment de l'ús de llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntrica					
Increment de les valoracions positives de la plantilla sobre la igualtat entre dones i homes					
Increment de la perspectiva de gènere a les polítiques i actuacions municipals					
Increment del pressupost dedicat a polítiques d'igualtat entre dones i homes					
Increment de la satisfacció quant als beneficis socials atorgats per l'organització Increment de les avaluacions sobre riscos psicosocials del Servei de Prevenció					

CONCLUSIONS

AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ

- GRAU DE DIFICULTAT TROBAT/PERCEBUT EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS.
- DIFICULTATS I SOLUCIONS ENGEGADES.
- MODIFICACIONS EN LES MESURES I EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA SEGONS LA SEVA FLEXIBILITAT (DESVIACIONS I CORRECCIONS).

AVALUACIÓ DELS RESULTATS

- NOMBRE DE MESURES DEFINIDES I TIPUS DE DESENVOLUPAMENT.
- NOMBRE DE PERSONES BENEFICIÀRIES I PRESSUPOST ASSIGNAT.
- RESULTAT DELS OBJECTIUS PLANTEJATS EN EL PLA D'IGUALTAT ASSOLIT.
- NIVELL DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS DETECTADES EN EL DIAGNÒSTIC (PERSISTÈNCIA O REDUCCIÓ).
- GRAU DELS RESULTATS ESPERATS ASSOLIT.

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

- APROXIMACIÓ A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'AJUNTAMENT.
- CANVIS EN LA CULTURA DE L'AJUNTAMENT: CANVI D'ACTITUDS DE L'EQUIP DE GOVERN, DE LA PLANTILLA, EN LA GESTIÓ DE PERSONES, ETC.
- REDUCCIÓ DE DESEQUILIBRIS PEL QUE FA A LA PRESÈNCIA I PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES.
- DIFUSIÓ I COMUNICACIÓ A LA PLANTILLA.