

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 1A860BED9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32

# PLA D'IGUALTAT



Ajuntament  
de Miravet



CONTINGUT

1.	Introducció .....	3
1.1.	Què és un Pla d'Igualtat? .....	5
1.2.	El nostre pla .....	5
	Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats.....	16
	Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat.....	20
	Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria .....	25
	Àmbit IV. Representativitat de dones i homes .....	28
	Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva .....	31
	Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.....	34
	Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	38
	Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere .....	41
	Àmbit IX. Violències masclistes .....	43
	ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	49
	ANNEX II. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ - INFORME SEMESTRAL.....	52
	ANNEX III. FITXA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I IMPACTE - INFORME FINAL.....	57

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 1A860BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



## 1. Introducció

La Igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics a nivell internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el **Tractat de Roma (1957)** una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la **Constitució espanyola**, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la població, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la població pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI)** té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de gènere, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de gènere. En l'article 5, que tracta sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, recull el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tant en l'àmbit de l'ocupació pública com en l'ocupació privada.

L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en pressupostar polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.

La Disposició addicional setena "Plans d'igualtat" del **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, determina que les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

El **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, **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 el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, per tal que les empreses tinguin plans d'igualtat efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir



estereotips de gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2021, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir a l'elaboració del Pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut -en aquesta línia, es fan referències precises al **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En l'àmbit autonòmic, **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH)** reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte als homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària. Una societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

Per l'elaboració d'aquest pla, també s'ha de tenir en compte la nova **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, on es regulen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual s'estableixen obligacions quant a la prevenció de riscos laborals incloent la violència sexual com un risc laboral concorrent en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores, es regulen mesures de conciliació dirigides a la protecció de les treballadores víctimes de violència sexual, entre d'altres.

Així mateix, cal mencionar la nova **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI+**. En aquesta, s'estableix l'obligació que en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclogui de forma expressa a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans. Aquesta, també estableix que les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+, que inclogui un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+.



L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com **un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere.**

## 1.1. Què és un Pla d'Igualtat?

El Pla d'Igualtat d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats existents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla d'Igualtat recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquest Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla d'Igualtat en una organització genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïdes per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre dones i homes i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'organització cap a l'exterior.

## 1.2. El nostre pla

El document que ens ocupa és el **I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet**, un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís de l'Ajuntament de Miravet en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris perquè dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla ha estat concertat tant per l'organització com per la representació legal de les persones treballadores de l'organització mitjançant aprovació expressa de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat municipal.

El Pla s'estructura en **9** àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructuren la Diagnosi de l'Ajuntament de Miravet.



**Àmbit I.** Política d'igualtat d'oportunitats.

**Àmbit II.** Polítiques d'impacte en la societat.

**Àmbit III.** Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

**Àmbit IV.** Representativitat de dones i homes.

**Àmbit V.** Condicions de treball: Auditoria retributiva.

**Àmbit VI.** Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

**Àmbit VII.** Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

**Àmbit VIII.** Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

**Àmbit IX.** Violències masclistes.

La informació analitzada per a l'elaboració de la present diagnosi ha estat recollida al llarg de l'any 2025. Entre els mesos de febrer i juny es va dur a terme un treball conjunt amb l'Ajuntament de Miravet per recopilar totes les dades relatives a la plantilla. D'acord amb el que estableix el Reial decret 901/2020, aquestes dades corresponen a l'últim exercici complet disponible, és a dir, al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2024. De manera complementària, durant els mesos d'abril i maig de 2025 es va treballar en el disseny, la validació i la difusió de qüestionaris amb l'objectiu de recollir la percepció del personal. Aquest procés va donar lloc a dos instruments diferenciats: un qüestionari adreçat al conjunt de la plantilla i un altre específicament destinat als càrrecs de comandament.

En conseqüència, la informació que ha servit de base per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet integra, d'una banda, les dades objectives de la plantilla corresponents a l'any 2024 i, de l'altra, les percepcions del personal recollides durant l'any 2025, segons els períodes de referència esmentats.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<b>ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>	
L'Ajuntament de Miravet mostra compromís en la creació d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats. Tot i ser una entitat local petita amb poca capacitat, des de l'organització s'implementen mesures per a vetllar per la igualtat.	
	L'Ajuntament no compta amb una persona específica encarregada de les qüestions d'igualtat entre dones i homes. Tot i això, afirmen gaudir del suport i assessorament de l'àrea d'Igualtat del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.
	Cal destacar que, tot i que en un moment anterior es va iniciar l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, aquest no va arribar a ser aprovat. En conseqüència, el present document



	esdevé el primer Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet.
L'Ajuntament compta amb una partida pressupostària específica destinada a promoure la igualtat de gènere.	
S'han realitzat formacions a la plantilla de l'ens local sobre diversitat sexual i de gènere. A més, també han rebut formacions específiques sobre l'antiracisme.	No hi ha informació sobre formacions passades, el nombre d'assistents ni dades desagregades per sexe.
	S'observa una percepció significativa de desconeixement entre les persones treballadores pel que fa a si la perspectiva de gènere està integrada en la seva àrea de treball i en els diferents departaments de l'Ajuntament.
<b>ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT</b>	
Tot i no comptar amb serveis específics destinats a les dones i el col·lectiu LGTBI+, l'Ajuntament posa al servei de la població els diferents serveis oferts pel Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.	
L'Ajuntament organitza actes significatius amb motiu del 8M, el 25N i el Dia de l'Orgull, que fomenten la igualtat i la diversitat. A més de la Participació en campanyes com la de Nadal del Departament d'Igualtat i Feminismes, amb missatges per trencar estereotips de gènere en les joguines.	
Diversos departaments de l'Ajuntament ja compten amb dades desagregades per sexe i s'estan fent esforços per a aplicar-ho a tot l'ens local. Segons informació de l'ens, estan avançant per a incorporar-ho en tots els documents.	Manca de recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere en documents administratius rellevants, com la plantilla pública o la relació d'alts càrrecs.
S'inclou la promoció de la igualtat de gènere en les licitacions i contractacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades. En aquest sentit, s'inclou la prioritització d'empreses amb plans d'igualtat i s'exigeix l'aplicació de polítiques d'igualtat durant l'execució del contracte.	
L'Ajuntament anualment atorga una subvenció a l'Associació de Dones de Miravet per a que organitzin activitats, adquireixin nous mitjans materials o s'organitzin l'import com ho necessitin. Cal tenir en compte que aquesta subvenció s'atorga a totes les	



<p>entitats locals que ho sol·licitin, pel que no es tracta d'una subvenció exclusiva per a les activitats de l'Associació de Dones.</p>	
<p><b>ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA</b></p>	
<p>L'Ajuntament té en consideració el material proporcionat durant les formacions en matèria de llenguatge no sexista i procura evitar el masculí genèric en les comunicacions institucionals.</p>	<p>Es detecta una aplicació desigual del llenguatge inclusiu. En alguns casos, s'evita el masculí genèric, mentre que en d'altres es manté com a pràctica habitual.</p>
	<p>L'absència d'una guia pròpia de llenguatge no sexista genera inconsistències en les comunicacions institucionals. Tot i els esforços per utilitzar un llenguatge neutre, no es disposa d'una estratègia definida que garanteixi homogeneïtat en totes les publicacions.</p>
<p>Les imatges publicades al web i a les xarxes socials de l'Ajuntament no perpetuen estereotips de gènere ni promouen rols tradicionals, assegurant una comunicació visual lliure de biaixos sexistes. D'aquesta manera l'ús predominant d'imatges apersonals evita la reproducció de desigualtats visuals, tot i que deixa marge per enriquir la representació amb criteris més diversos.</p>	
<p>L'anàlisi revela que l'Ajuntament mostra un compromís amb la millora del llenguatge inclusiu i no discriminatori, especialment a través de l'aplicació parcial de bones pràctiques en alguns àmbits comunicatius.</p>	
	<p>Caldria implementar mecanismes per avaluar de manera habitual l'ús del llenguatge i les imatges en les comunicacions municipals. Això garantiria una millora contínua i l'adaptació a les noves tendències en igualtat de gènere.</p>
<p><b>ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES</b></p>	
<p>Tot i una lleugera majoria masculina (58% homes i 42% dones), la presència femenina a l'Ajuntament no és residual, fet que ofereix una base per treballar cap a una igualtat més plena.</p>	
	<p>La forta concentració masculina al Grup AP (88,88% homes i només 11,11% dones) i la feminització exclusiva dels Grups A1, A2 i C2 evidencien una segregació per sexe. Cal</p>



	fomentar una distribució més equitativa en funcions i nivells professionals.
Tant dones com homes mostren una alta estabilitat laboral (23,8 anys per a dones i 28 anys per a homes, sense comptar contractes recents).	Només una dona està en el grup d'edat de 16-29 anys, i no hi ha cap home en aquest segment. Això assenjala la necessitat d'atraure talent jove per assegurar la renovació generacional.
L'elaboració d'un organigrama previst per al 2025 és una iniciativa clau per establir transparència i millorar la gestió del personal.	
	L'absència de dades completes sobre estudis, formació, i altres indicadors professionals impedeix fer un diagnòstic exhaustiu de les desigualtats o oportunitats existents.
<b>ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS: AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>	
Les dades mostren que les diferències retributives s'expliquen principalment per factors jeràrquics i d'antiguitat, no per discriminació per gènere. Això indica una bona aplicació del principi d'igualtat retributiva.	
	Els grups professionals estan clarament distingits per sexe, estant el grup A1, A2 i C2 ocupats únicament per dones i el grup AP únicament per homes i una dona.
La bretxa detectada en el grup professional AP respecte a les retribucions totals, un 6% en favor de les dones, s'explica degut a la mitjana de retribucions i la baixa d'un home treballador, que afecta la mitjana de retribucions totals de la resta d'homes.	
Cap de les bretxes produïdes en el salari base de les persones treballadores de l'Ajuntament de Miravet supera el 5%.	
	No es pot conèixer la classificació del nivell de treball que ocupen segons la Llei 31/2022 de 23 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat, ja que no disposen de RLT i la que tenien no es va arribar a aprovar mai.
La majoria de les bretxes salarials detectades en els complements salarials estan justificades per motius objectius com el nivell de classificació, hores extraordinàries o condicions laborals específiques.	S'ha detectat que la percepció extrasalarial "Hores Extraordinàries", només la reben homes de la plantilla, tot i això, es pot deure a la seva posició de treball i que ho requereix. Cal recordar que, aquestes dades corresponen a l'activitat de l'any 2024, ja que segons informació proporcionada per part de l'Administració, altres persones



	treballadores, no només peons, l'any 2025 han començat a fer hores extraordinàries.
	No es pot realitzar una diagnosi d'equitat retributiva en les agrupacions de llocs de treball amb el mateix valor a l'Ajuntament de Miravet, ja que no existeixen llocs de treball ocupats alhora per dones i homes. Aquesta separació fa inviable qualsevol comparació significativa i explica la manca d'una auditoria més extensa.
<b>ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>	
L'Ajuntament de Miravet garanteix la transparència en l'accés laboral, complint els requisits legals a través del Portal de Transparència i l'eTauler. A més, utilitza mitjans addicionals com les xarxes socials, la web municipal, l'eAgora i el pregó de veu.	
El procediment selectiu de l'Ajuntament de Miravet es basa en la convocatòria pública. En aquest sentit, es garanteix que el procés d'elecció del personal sigui transparent i no pugui comprometre la imparcialitat.	
	S'observa que 3 persones treballadores de l'ens local (2 dones i 1 home) consideren que el sexe sí que influeix a l'hora de participar en els processos de selecció i promoció.
La utilització d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions relacionades amb ofertes laborals mostra una sensibilitat cap a la igualtat i la diversitat, fomentant un entorn de treball més equitatiu i respectuós.	
Segons informació de l'Ajuntament, la seva metodologia de promoció al personal i desenvolupament professional és mitjançant la formació.	Caldria que s'apliquessin més mesures de promoció dins del personal, com convocatòries internes o formació contínua de cara a les persones treballadores.
	Tot i l'èmfasi en la formació, seria beneficiós ampliar els programes per incloure més opcions de desenvolupament específiques que responguin a les necessitats individuals de les persones treballadores i a les demandes canviants del servei públic.
La persona responsable de càrrecs de comandament afirma que els factors que es tenen en compte per a les promocions o assignació de responsabilitats són l'experiència i les competències de la	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE JA880BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:08



<p>persona, així com el compromís i la implicació laboral.</p>	
<p><b>ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR</b></p>	
	<p>L'Ajuntament de Miravet no compta amb un conveni marc adaptat específicament a l'ens local. Tot i això, es regeix pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.</p>
<p>La petita dimensió de l'Ajuntament facilita relacions de proximitat entre el personal tècnic i polític. Aquesta característica fomenta un alt nivell de col·laboració, adaptant les mesures de conciliació a les necessitats individuals i garantint un entorn laboral flexible.</p>	
	<p>Tot i que la proximitat i la col·laboració són avantatges en un Ajuntament petit, aquest enfocament pot no ser sostenible si l'organització creix o si s'incrementa la complexitat dels serveis. Establir procediments més formals pot ajudar a mantenir l'eficàcia independentment de la dimensió de l'organització.</p>
<p>La majoria de les persones treballadores de l'Ajuntament tenen coneixement de les mesures de conciliació laboral i personal que s'apliquen a l'Ajuntament.</p>	
	<p>Un 42,86% de les persones treballadores (el 100% homes) afirmen rebre comunicacions fora del seu horari laboral.</p>
<p><b>ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b></p>	
<p>L'Ajuntament ha gestionat de manera correcta l'únic accident laboral registrat el 2024, assegurant el compliment dels protocols i garantint les garanties laborals i de salut de la treballadora afectada.</p>	<p>Tot i el baix índex d'incidents, la creació d'un marc preventiu més robust, incloent-hi la designació d'una persona responsable de prevenció de riscos laborals i altres iniciatives, ajudaria a anticipar riscos i millorar encara més les condicions laborals.</p>
<p>L'any 2024, segons la informació que ens ha proporcionat l'Ajuntament, no van haver malalties professionals a la seva plantilla.</p>	
<p>La recollida de dades desagregades per sexe reflecteix una pràctica positiva que permet analitzar diferències i desigualtats, així com dissenyar polítiques específiques i eficaces.</p>	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 1A860BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



**ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES**

<p>L'Ajuntament destaca per les seves accions de sensibilització, especialment en el marc del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones. L'organització d'activitats com lectures de manifestos, tallers participatius i espectacles amb missatges d'empoderament reflecteix una clara voluntat de promoure la reflexió col·lectiva i conscienciar la població sobre aquesta problemàtica social.</p>	<p>Si bé les activitats simbòliques són valuoses, caldria complementar-les amb polítiques estructurals i programes continus que garanteixin suport real i durador a les víctimes de violència de gènere i masclista.</p>
	<p>L'Ajuntament actualment no disposa d'un protocol específic d'abordatge, prevenció i gestió de situacions d'assetjament sexual en l'entorn laboral.</p>
<p>Es preveu que durant l'any 2025 es pugui tenir finalitzat el Protocol de prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual dins de l'Ajuntament.</p>	
<p>L'Ajuntament de Miravet no disposa de serveis propis per a la prevenció i reparació de la violència masclista, però garanteix l'accés als recursos del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, com el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).</p>	
<p>Tot i no poder identificar aquests programes dirigits a víctimes de violència de gènere, la percepció de la plantilla sobre si l'Ajuntament impulsa accions concretes per sensibilitzar sobre violències masclistes i prevenir-les és altament positiva, amb un 71,4% del total afirmant que existeixen aquestes accions.</p>	<p>No s'han identificat programes orientats a la prevenció i reparació integral de les víctimes de violència de gènere dins de l'Ajuntament, ni iniciatives laborals com contractacions o acompanyaments personalitzats.</p>
<p>Del total de la plantilla, 5 persones treballadores sabrien a quina persona de referència dirigir-se en cas d'assetjament sexual.</p>	

Així doncs, després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi, es fixen uns objectius de cada àmbit i les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

De forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades.

La Comissió d'igualtat, qui vetlla pel seguiment, impuls i avaluació del present Pla es regirà pel que es disposa al **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 i pel reglament regulador a desenvolupar per part de l'Ajuntament de Miravet.**

Per a procedir a la modificació parcial del present Pla durant el període de vigència serà necessari l'acord unànim de la Comissió d'igualtat.

Una vegada exposat l'anterior, a partir d'aquest pla, s'estableixen **dos objectius generals**:

1. Construcció d'una cultura institucional basada en la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'Ajuntament de Miravet.
2. Erradicar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere promovent una convivència respectuosa i inclusiva en tots els espais públics i institucionals de l'Ajuntament de Miravet.

El Pla d'Igualtat de la corporació municipal preveu un total de **19 accions**. Si bé d'acord amb la **disposició addicional 7a de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol**, s'estableix l'obligatorietat de les administracions públiques de disposar d'un Pla d'Igualtat, el qual ha de ser aprovat a l'inici de cada **legislatura**, tenint en compte la transversalitat i la naturalesa estructural de les accions plantejades, es proposa un termini d'execució de **4 anys**. Així doncs, amb la finalització de l'actual legislatura i l'inici de la següent, caldrà validar la continuïtat del pla fins a exhaurir aquest període de 4 anys o, per contra, donar lloc a la finalització de la vigència del present document i l'inici d'un nou Pla d'Igualtat.

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any. Aquesta informació es detallarà en l'apartat corresponent.

D'acord amb l'exposat, es determina que el període d'execució sigui **de 4 anys**. A continuació, s'estableixen els següents terminis orientatius a partir de l'aprovació formal del pla:

Curt termini: 01/04/2026 a 31/03/2027.

Mitjà termini: 01/07/2027 al 31/03/2029.

Llarg termini: 01/04/2029 al 31/05/2030

A continuació, es presenta la taula que descriu les accions a realitzar segons el calendari i la seva temporalització:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	CURT	MITJÀ	LLARG
<b>Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats</b>			
ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.			
ACCIÓ 2. Designació d'una persona que exerceixi de portaveu i representant de la persona referent d'Igualtat del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.			
ACCIÓ 3. Sensibilització de la plantilla, tant de manera general com específica, per implementar la perspectiva de gènere en els diferents departaments.			
<b>Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat</b>			



ACCIÓ 1. Implantació d'un sistema de recollida de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.			
ACCIÓ 2. Incorporació de criteris en matèria d'igualtat d'oportunitats en els processos de contractació d'empreses proveïdores i col·laboradores.			
ACCIÓ 3. Incorporació d'un apartat d'Igualtat en el portal web de l'Ajuntament.			
<b>Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria</b>			
ACCIÓ 1. Difusió i implementació d'una Guia de Llenguatge no sexista.			
ACCIÓ 2. Crear i promoure iniciatives de sensibilització dirigides al personal i a les persones que formen part de l'Ajuntament, amb l'objectiu de ressaltar el valor del llenguatge inclusiu com a instrument per fomentar la igualtat.			
<b>Àmbit IV. Representativitat de dones i homes</b>			
ACCIÓ 1. Promoure mesures per reduir la segregació horitzontal en els llocs de treball de l'Ajuntament.			
<b>Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva</b>			
ACCIÓ 1. Elaboració i aprovació de la Relació de Llocs de Treball (RLT) amb perspectiva de gènere.			
<b>Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional</b>			
ACCIÓ 1. Creació d'un Pla de formació continuada i personalitzada basat en les necessitats identificades del personal.			
ACCIÓ 2. Implementació d'un programa de convocatòries internes per a la promoció del personal intern.			
ACCIÓ 3. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.			
<b>Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>			
ACCIÓ 1. Enquesta anual sobre la satisfacció amb les polítiques de conciliació.			
ACCIÓ 2. Elaboració de mesures vers l'entorn i la desconnexió digital per a comunicacions fora de l'horari laboral.			
<b>Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>			
ACCIÓ 1. Promoure que l'empresa externa encarregada del Pla de Prevenció de Riscos Laborals incorpori la perspectiva de gènere.			
<b>Àmbit IX. Violències masclistes</b>			
ACCIÓ 1. Fer difusió del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, assegurant que tot el personal de l'organització i població conegui el seu contingut, aplicació i canals de denúncia disponibles.			
ACCIÓ 2. Formació per al personal de l'ens local sobre la identificació, gestió i prevenció de situacions de violència masclista i assetjament sexual.			
ACCIÓ 3. Formació específica al personal de referència o a la Comissió de gestió de casos del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.			

Font: elaboració pròpia

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un **informe d'impacte**, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.



Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any.



## Àmbit I. Política d'igualtat d'oportunitats

La LOI defineix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com l'absència de tota discriminació per raó de gènere, sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de l'Ajuntament de Miravet ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de gèneres, entre altres accions, l'existència d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

A partir d'aquesta anàlisi, s'ha constatat que l'Ajuntament de Miravet, en tractar-se d'un òrgan local de petita dimensió i amb pocs recursos, no compta amb una àmplia trajectòria pel que fa a l'existència d'una cultura orientada a promoure la igualtat d'oportunitats. Per tant, cal tenir en compte aquestes mancances i limitacions a l'hora de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

En primer lloc, l'Ajuntament de Miravet no disposa d'una persona específica encarregada de les qüestions entre dones i homes dins del propi ens local. Per aquest motiu, en situacions on es necessita la intervenció o assessorament d'una persona de referència en gènere, compten amb el suport de l'àrea d'Igualtat del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.

Cal destacar que, tot i que en un moment anterior es va iniciar l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, aquest no va arribar a ser aprovat. En conseqüència, el present document esdevé el primer Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet. Tot i això, sí que es compta amb una partida pressupostària específica destinada a promoure la igualtat de gènere. A més a més, s'han realitzat diverses formacions a la plantilla de l'ens local sobre diversitat sexual i de gènere, ara bé, no es disposa de la informació relativa sobre formacions passades ni del nombre d'assistents ni el seu sexe i/o identitat de gènere.

Atenent a aquestes àrees de millora identificades, es proposa el següent objectiu general;

**O.G.1.** Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Donar a conèixer el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet.

**O.E.2.** Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.



**ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.**

**O.E.1. Donar a conèixer el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet.**

**ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.**

**DESCRIPCIÓ**

Elaborar una estratègia de comunicació, tant interna com externa, per garantir una difusió efectiva de les accions previstes en el present Pla.

Pel que fa a la comunicació interna, es proposa l'enviament de circulars informatives mitjançant correu electrònic, la realització d'una sessió explicativa dirigida a totes les persones treballadores i la publicació de la informació rellevant a la pàgina web de l'Ajuntament de Miravet, amb l'objectiu de fer accessible el document de referència i facilitar-ne l'accés al personal.

En l'àmbit extern, es preveu publicar notícies al web, informar les persones proveïdores de l'entitat sobre l'existència del Pla i donar-ne difusió a través d'un comunicat.

A més, s'organitzarà una sessió informativa específica per tot el personal de l'Ajuntament de Miravet amb la finalitat de presentar els detalls del Pla.

**AGENTS**

- **Responsables:** Direcció política.
- **Hi intervenen:** Tècnic/a en nova comunicació i economia i Persona de referència.

**COL-LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de mitjans de comunicació utilitzats.</li> <li>• Nombre de queixes i suggeriments proporcionats per les persones treballadores de la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental (Pla i seguiment del Pla), bústia de suggeriments i queixes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.</li> <li>• Les persones treballadores puguin aportar els seus suggeriments entorn de les qüestions plantejades i puguin fer un seguiment del procés d'execució.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA880BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



**ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.**

**O.E.2. Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.**

**ACCIÓ 2. Designació d'una persona que exerceixi de portaveu i representant de la persona referent d'Igualtat del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre.**

**DESCRIPCIÓ**

L'acció consisteix a designar formalment una persona que actuarà com a portaveu i representant en aquest àmbit, tenint com a funció exercir de fil conductor entre la persona de referència del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre i l'Ajuntament. Aquesta persona, que també formarà part de la Comissió d'Igualtat, exercirà com a enllaç directe entre les persones treballadores, la Comissió i la persona referent d'Igualtat relativa al Consell Comarcal.

La persona designada també assumirà la funció de persona responsable de vetllar per la correcta aplicació del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Per tant, aquesta persona serà la responsable de facilitar la transmissió d'informació, el seguiment de les accions del Pla d'Igualtat i la implementació d'aquestes.

Amb l'objectiu de garantir una comunicació eficaç i una bona comprensió, s'enviarà un correu electrònic a totes les persones treballadores de l'Ajuntament informant sobre qui és la persona de referència i proporcionant les seves dades de contacte. També estarà disponible a la intranet de l'ens per tal de facilitar l'accés al seu contacte.

**AGENTS**

- **Responsables:** Àrea de Serveis de Secretaria- Intervenció.
- **Hi intervenen:** Tècnic/a en nova comunicació i economia.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designació de la persona portaveu i representant: Sí/No.</li> <li>• Abast del coneixement de l'existència de la persona de referència.</li> <li>• Enviament de la comunicació per correu electrònic: Sí/No.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registre de comunicacions i actes de reunions entre la persona responsable de l'Ajuntament i la persona de referència del Consell.</li> <li>• Registre d'activitats i accions dutes a terme en el marc del Pla.</li> <li>• Informes elaborats per la persona responsable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicació fluida i efectiva entre l'Ajuntament de Miravet i el Consell Comarcal pel que fa a la igualtat d'oportunitats.</li> <li>• Millora en la coordinació i l'execució de les accions del Pla d'Igualtat.</li> <li>• Garantia del coneixement de la plantilla sobre a qui adreçar-se en cas de consulta o necessitat.</li> </ul>



**ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

**O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats amb perspectiva de gènere i enfocament LGBTI+.**

**O.E.2. Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.**

**ACCIÓ 3. Sensibilització de la plantilla, tant de manera general com específica, per implementar la perspectiva de gènere en els diferents departaments.**

**DESCRIPCIÓ**

Realitzar sessions formatives dirigides al personal de l'Ajuntament per tal de fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització i en les polítiques municipals, iniciant un procés de sensibilització i formació adaptat al nivell actual de coneixements i la realitat estructural de l'Ajuntament de Miravet, ja que aquest compta amb dos departaments.

Aquesta acció respon a la necessitat d'una cultura organitzativa més àmplia en matèria d'igualtat, així com la manca de formacions en l'àmbit de la perspectiva de gènere i l'aplicació de polítiques municipals d'igualtat. L'objectiu, per tant, és la millora cap a una plantilla més sensibilitzada i familiaritzada en la perspectiva de gènere dins dels dos departaments de l'Ajuntament. En aquest sentit, es proposa una acció formativa que combini:

- Formació general: adreçada a tota la plantilla per introduir conceptes bàsics d'igualtat, perspectiva de gènere i enfocament LGTBI+ i com aplicar-ho al departament corresponent.
- Formació específica: dissenyada per al personal tècnic i responsable de la implementació del Pla d'Igualtat i altres polítiques relacionades amb la igualtat.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Persona Responsable del Pla d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Remuneració personal formador (400€ aprox.).

**CALENDARI**

Curt, mitjà i llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sessions formatives realitzades.</li> <li>• Nombre de persones treballadores, per sexe i/o identitat de gènere, grup professional i departament que assisteixen a les formacions.</li> <li>• Valoració de les formacions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registres d'assistència a les formacions.</li> <li>• Documents interns de planificació i programació en les sessions.</li> <li>• Enquestes d'avaluació post-formació que incloguin dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la sensibilització i la comprensió de la igualtat de gènere per part de la plantilla.</li> <li>• Millora de la capacitat del personal tècnic per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals.</li> </ul>



## Àmbit II. Polítiques d'impacte a la societat

Segons la Declaració del Parlament de les Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les organitzacions i empreses es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt de la societat.

Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els atorguen una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

Aquest àmbit té en compte la repercussió a nivell extern que té la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Miravet.

La diagnosi prèvia ha fet una anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència els següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGBTI+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons sexe i/o identitat de gènere de les persones usuàries dels serveis, les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades i la integració de la perspectiva de gènere en les subvencions municipals.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar una manca d'implementació i integració efectiva de la perspectiva de gènere en les decisions i polítiques municipals. Això es pot evidenciar en la recollida de dades desagregades per sexe, ja que tot i que segons informació de l'Ajuntament en alguns departaments sí que es compten amb dades desagregades per sexe, ens trobem que en documents proporcionats per l'ens, les dades no estan desagregades, fet que mostra inconsistència.

Encara que no es desenvolupen programes específics orientats a reduir desigualtats estructurals de gènere o per als col·lectius LGBTI+, l'Ajuntament organitza actes amb motiu del 8M, el 25N o el Dia de l'Orgull.

Finalment, s'inclou la promoció de la igualtat de gènere en les licitacions i contractacions amb empreses proveïdores, concessionàries i contractades, tot i això, de manera molt general i sense incorporar criteris específics. En aquest sentit, s'inclou la prioritització d'empreses amb plans d'igualtat i s'exigeix l'aplicació de polítiques d'igualtat durant l'execució del contracte, segons el que s'estipula a la normativa.

I per tot això, es planteja el següent objectiu:

**O.G.1.** Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.

Així com objectius específics;



- O.E.1.** Promoure la igualtat de gènere en les polítiques locals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.
- O.E.2.** Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació pública de l'Ajuntament de Miravet.
- O.E.3.** Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a l'entitat i a la societat.



**ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT**

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.1. Promoure la igualtat de gènere en les polítiques locals mitjançant l'anàlisi d'impacte de gènere i l'ús de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.**

**ACCIÓ 1. Implantació d'un sistema de recollida de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.**

**DESCRIPCIÓ**

L'objectiu d'aquesta acció és implementar un sistema integral de recollida i anàlisi de dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere en tots els àmbits de l'Ajuntament de Miravet. Aquesta informació permetrà identificar desigualtats, biaixos i oportunitats per avançar cap a una societat més igualitària. Les dades inclouran àrees com la contractació, la formació, la promoció interna, l'accés als serveis públics, la participació de la població, i qualsevol altra activitat o servei que impliqui interacció amb el personal o la població. L'anàlisi d'aquestes dades serà clau per prendre decisions informades i establir accions concretes dins del Pla d'Igualtat.

**AGENTS**

- **Responsables:** Responsables de totes les àrees.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet i la població en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'àmbits de l'ens que recullen dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere.</li> <li>• Nombre total de dades recollides i analitzades anualment.</li> <li>• Incorporació de la identitat de gènere en la documentació.</li> <li>• Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades.</li> <li>• Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que tots els departaments/àrees recullin dades desagregades per sexe i/o identitat de gènere i que es vegi reflectit en la documentació de l'entitat.</li> <li>• Que els resultats es tinguin en compte en el disseny i execució de les accions tant internes com externes.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 1A880BBD94AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



**ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT**

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.2. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació pública de l'Ajuntament de Miravet.**

**ACCIÓ 2. Incorporar criteris en matèria d'igualtat d'oportunitats en els processos de contractació d'empreses proveïdores i col·laboradores.**

**DESCRIPCIÓ**

Incorporar de manera sistemàtica criteris socials vinculats a la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en tots els processos de contractació pública, tant en les licitacions com en els contractes menors. Aquesta acció s'executarà amb la introducció de clàusules específiques que permetin avaluar i fer seguiment del compromís i compliment en matèria d'igualtat per part de les empreses licitadores i adjudicatàries.

En aquest sentit, en el cas de les licitacions públiques, s'establiran clàusules que defineixin clarament com es comprovaran les mesures i polítiques de gènere. Pel que fa als contractes menors, es contemplarà la inclusió de condicions que prioritzin la contractació amb empreses que disposin de mesures o plans d'igualtat, o que evidencin paritat en la composició de la plantilla.

**AGENTS**

- **Responsables:** Secretari/ària Interventor/a i Persona Responsable del Pla d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament i població en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre, percentatge i indicadors de contractes i licitacions públiques que incloguin clàusules d'igualtat.</li> <li>• Nombre i/o percentatge de contractes adjudicats a empreses amb paritat de plantilla o amb accions en favor de la igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increment progressiu de contractes amb clàusules d'igualtat.</li> <li>• Garantir la creació d'un sistema sòlid i verificable per garantir l'aplicació efectiva de mesures d'igualtat en el procés de contractació.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Enxamb de la Seu Electrònica de l'Enxamb amb el CVE JA880BBD94AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:32



**ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT**

**O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere i l'enfocament LGBTI+ en les polítiques d'impacte en la societat.**

**O.E.3. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a l'entitat i a la societat.**

**ACCIÓ 3. Incorporació d'un apartat d'igualtat en el portal web de l'Ajuntament.**

**DESCRIPCIÓ**

Crear un apartat específic d' "Igualtat" a la pàgina web de l'Ajuntament de Miravet. Amb aquesta acció es busca disposar d'un punt d'informació de fàcil accés per a la població, que permeti donar visibilitat a les accions, recursos i serveis municipals vinculats a la promoció de la igualtat, així com facilitar la sensibilització i participació de la població en aquesta matèria.

S'observa que la pàgina web de l'Ajuntament de Miravet facilita aquesta informació mitjançant l'apartat del web *Actualitat*. En aquest apartat es reflecteixen totes les activitats, formacions i recursos que organitza tant l'Ajuntament de Miravet com el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre. L'objectiu de l'acció és que amb la creació d'un apartat exclusiu d'Igualtat i espai LGTBI+, es faciliti la comunicació i se centralitzi la informació, facilitant l'accés a la població d'aquest àmbit.

**AGENTS**

- **Responsables:** Tècnic/a en nova comunicació i economia.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat i Departament Jurídic.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Població en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de convocatòries de subvencions que incorporen la perspectiva de gènere.</li> <li>• Percentatge de projectes subvencionats amb accions explícites d'igualtat de gènere.</li> <li>• Nombre de formacions impartides al personal tècnic i participants.</li> <li>• Nombre d'entitats sol·licitants que integren la perspectiva de gènere als seus projectes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registres de les convocatòries i bases reguladores adaptades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major integració de la perspectiva de gènere en els projectes subvencionats.</li> <li>• Contribució efectiva de les subvencions a la reducció de desigualtats de gènere en l'àmbit local.</li> <li>• Sensibilització de les entitats i del personal tècnic sobre la importància de la igualtat de gènere.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 1A880BBD94AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



### Àmbit III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu gènere. En l'ús del llenguatge diari, que deriva de la tradició patriarcal present a la nostra societat, es tendeix a menystenir o infravalorar les dones per allò que són. Aquesta discriminació a vegades té una expressió molt marxada en el llenguatge, però d'altres, és més subtil i es produeix a través de l'ocult i la invisibilització del femení sota les formes gramaticals masculines.

El llenguatge és sexista pel fet que la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és. La cultura tendeix a conservar trets sexistes derivats de la tradició patriarcal.

I cal tenir en compte que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte el foment de l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de l'Ajuntament de Miravet ha tingut en compte, d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i, d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

L'anàlisi revela que, tot i els avenços aconseguits i el compromís explícit de la corporació local en l'ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge, especialment pel que fa al lloc web de la institució, l'Ajuntament encara presenta algunes àrees de millora que cal abordar. Una de les més significatives és la perpetuació de l'ús del masculí genèric en certa documentació o fonts de comunicació de l'ens.

En aquest sentit, s'observa que caldria disposar de documentació de referència per tal que la plantilla de l'Ajuntament de Miravet pugui accedir fàcilment a un manual d'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori, per tal de tenir una imatge més formal i corporativa.

Per tant, es proposen els següents objectius:

**O.G.1.** Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Garantir que la comunicació institucional de l'Ajuntament de Miravet sigui corporativa, inclusiva i no discriminatòria amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.

**O.E.2.** Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.



**ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA**

**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**

**O.E.1. Garantir que la comunicació institucional de l'Ajuntament de Miravet sigui corporativa, inclusiva i no discriminatòria amb perspectiva de gènere i perspectiva interseccional.**

**ACCIÓ 1. Difusió i implementació d'una Guia Municipal de Llenguatge no sexista.**

**DESCRIPCIÓ**

Aplicació i difusió d'una Guia Municipal de Llenguatge no sexista per tal d'incorporar un llenguatge inclusiu i respectuós en totes les comunicacions institucionals de l'ens local, tant internes com externes.

S'utilitzarà com a referència les guies elaborades per la Generalitat de Catalunya (Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració) o altres organismes de prestigi en matèria d'igualtat per adaptar-les a les necessitats específiques de l'Ajuntament de Miravet. Seguidament, es dissenyarà un pla de difusió i comunicació perquè totes les persones treballadores siguin coneixedores d'aquesta guia i sàpiguen on poder consultar-la.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Responsables de les àrees.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Persones treballadores de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de canals d'informació interns usats per a la difusió.</li> <li>• Nombre de persones, per sexe i/o identitat de gènere, a les quals ha arribat la informació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assolir un major coneixement i sensibilització i implicació del personal en matèria de comunicació inclusiva.</li> <li>• Integrar la perspectiva de gènere i no binària en les pràctiques de comunicació de l'organització.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA880BBD94A47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



**ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA**

**O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.**

**O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.**

**ACCIÓ 2. Crear i promoure iniciatives de sensibilització dirigides al personal i a les persones que formen part de l'Ajuntament, amb l'objectiu de ressaltar el valor del llenguatge inclusiu com a instrument per fomentar la igualtat.**

**DESCRIPCIÓ**

Capacitar i sensibilitzar a tot el personal de l'Ajuntament en l'ús del llenguatge inclusiu per garantir una comunicació institucional no discriminatòria i alineada amb els valors d'igualtat i diversitat. Es tracta d'impulsar un canvi en les pràctiques comunicatives per eliminar expressions o estructures que perpetuïn estereotips de gènere o discriminacions per motius d'identitat, orientació sexual o altres factors.

Es desenvoluparan campanyes de conscienciació per al personal, destacant el valor del llenguatge inclusiu com a factor clau per a promoure la igualtat de gènere. Aquestes iniciatives consistiran en materials gràfics, tallers i accions de comunicació interna.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat i Tècnic/a en Nova Comunicació i Economia.
- **Hi intervenen:** Àrea de Serveis de Secretaria – Intervenció.

**COL-LECTIUS DESTINATARIS**

Persones treballadores de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivell de sensibilització del personal quant al llenguatge inclusiu.</li> <li>• Increment de l'ús del llenguatge inclusiu en documents i comunicacions oficials i internes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació del llenguatge inclusiu com a pràctica habitual i estandarditzada en les comunicacions de l'Ajuntament.</li> <li>• Major coherència en les comunicacions institucionals, alineades amb els valors del Pla d'Igualtat i de l'Ajuntament.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA880BBD9A847508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:08



## Àmbit IV. Representativitat de dones i homes

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitament de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

Aquest àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en els diferents departaments i categories professionals de l'Ajuntament de Miravet, la posició que ocupen les dones a l'organització i si hi ha paritat i/o segregació horitzontal i/o vertical.

La Diagnosi prèvia de l'entitat municipal per fer una anàlisi d'aquest àmbit ha tingut en compte dues vessants: la representació de plantilla i la representació sindical.

Després de l'anàlisi, s'ha constatat que el nombre total d'homes a l'organització és superior al de dones. Així mateix, en relació amb el total del personal dels grups professionals superiors (A1/A2 i C2), el nombre de dones és més elevat que el d'homes, ja que cap home es troba concentrat en aquests grups professionals, fet que evidencia una tendència a la segregació vertical. També s'ha detectat una major antiguitat entre les dones i una clara divisió dels llocs de treball segons una perspectiva de gènere, amb posicions clarament masculinitzades o feminitzades. Per exemple, els peons del pla d'ocupació compten amb el 100% d'homes, mentre que llocs com els d'Auxiliar administratiu/va estan fortament feminitzats.

Per tot això, es proposa el següent objectiu general:

**O.G.1.** Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Garantir que els llocs de treball dels plans d'ocupació siguin inclusius i lliures d'estereotips de gènere.

**O.E.2.** Fomentar la participació de sexes infrarepresentats en sectors laborals mitjançant formació i sensibilització.



**ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES**

**O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees i categories professionals.**

**O.E.1. Garantir que els llocs de treball dels plans d'ocupació siguin inclusius i lliures d'estereotips de gènere.**

**ACCIÓ 1. Promoure mesures per reduir la segregació horitzontal en els llocs de treball de l'Ajuntament.**

**DESCRIPCIÓ**

En la diagnosi efectuada a l'Ajuntament de Miravet, s'ha evidenciat l'existència de segregació horitzontal per raó de gènere en diversos àmbits funcionals de la plantilla. En concret, s'ha detectat que determinats llocs de treball i àrees, com ara la posició de peó (brigada de serveis i obres), estan ocupades exclusivament per homes, mentre que altres funcions, com les de suport administratiu, són desenvolupades únicament per dones. Amb aquesta distribució del personal s'observa la persistència d'estereotips de gènere dins l'estructura municipal.

Per tal de fomentar una representació més equitativa de gèneres en totes les àrees laborals de l'Ajuntament, es desplegaran una sèrie d'actuacions específiques per afavorir la presència del gènere infrarepresentat en cada àmbit.

Entre les mesures es preveu implementar:

- Revisió de les ofertes de feina amb perspectiva de gènere:
  - Garantir que les ofertes de treball publicades estiguin redactades amb llenguatge inclusiu i no estereotipat. Evitar referències implícites que puguin associar el lloc de treball amb un gènere en concret (evitar ús del llenguatge masculí genèric).
- Incloure imatges referents en la comunicació municipal:
  - Ús d'imatges equilibrades de dones, homes i persones no binàries en diversos rols, per tal de normalitzar la presència de tots els gèneres en tots els llocs de feina.

**AGENTS**

- **Responsables:** Àrea de Serveis de Secretaria – Intervenció.
- **Hi intervenen:** Comissió d'igualtat i Tècnic/a en Nova Comunicació i Economia.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Persones candidates als plans d'ocupació i processos de selecció de l'Ajuntament i població en general.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	--------------------	---------------------

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ensi amb el CVE IA860BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolució de la presència de gènere minoritari en llocs de treball tradicionalment masculinitzats o feminitzats.</li> <li>• Nombre de processos selectius on s'ha aplicat el criteri de desempat amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Percentatge de convocatòries públiques incorporen llenguatge inclusiu i clàusules de compromís amb la diversitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental i informes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment gradual de la presència del gènere infrarepresentat en àrees tradicionalment masculinitzades o feminitzades.</li> <li>• Plans d'ocupació municipals amb mesures específiques per corregir desequilibris de gènere.</li> <li>• Millora en la percepció d'equitat i oportunitats igualitàries entre el personal municipal.</li> </ul>
---	--	--



## Àmbit V. Condicions de treball: auditoria retributiva

La participació de les dones al mercat de treball és un fet normalitzat a la gran majoria de països de la Unió Europea, però cal tenir en compte que aquesta participació no s'ha produït, ni molt menys, de manera igualitària.

La divisió i assignació de rols diferenciats en funció del gènere d'una persona permeten perpetuar aquestes desigualtats entre dones i homes en les seves relacions al mercat laboral. Aquests estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge.

Les organitzacions han de garantir que totes les seves persones treballadores reben un tracte igualitari en les condicions del seu lloc de treball i igualtat retributiva, sense que en cap cas es produeixi una discriminació per raó de gènere, directa o indirecta.

Aquest àmbit analitza les condicions laborals de les persones treballadores així com les diferents mesures existents per fer front a la discriminació i a la igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Miravet.

Per fer una anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de l'Ajuntament de Miravet ha tingut en compte els següents vessants: les condicions contractuals i les retribucions.

Després d'aquesta anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- Les bretxes salarials identificades en els diferents complements salarials i percepcions extrasalarials es fonamenten en factors objectius com l'antiguitat, les responsabilitats i les condicions laborals específiques, etc. En resum, aquestes retribucions extrasalarials, en la seva majoria, depenen del desenvolupament i condicions de treball de cada persona treballadora o de cada lloc de treball específic.
- S'observa que les dones ocupen les posicions i els grups professionals on es perceben unes retribucions anuals totals més altes. Això es deu als criteris associats a la responsabilitat, com bé s'ha comentat anteriorment. Això provoca que la bretxa salarial en les retribucions totals anuals sigui en favor de les dones, però no està relacionat amb una possible desigualtat salarial entre sexes.
- S'indiquen bretxes en el grup professional AP que s'expliquen per diferents factors: S'observa una bretxa salarial del 6% en favor de les dones (9,6% amb la mediana). Aquesta bretxa es produeix pel rang salarial dins del grup i factors com la baixa d'un treballador, que redueix la mitjana masculina.
- Quant als salaris base anuals no s'identifiquen bretxes significatives, ja que cap supera el 5%. Aquest fet és important, ja que reflecteix l'equitat retributiva de l'Ajuntament de Miravet. Aquesta diferència es pot atribuir a petits ajustos en la valoració de llocs de treball o condicions específiques associades als llocs dins del grup. A més, cal destacar que la mitjana és significativament més elevada per a les dones, ja que aquestes ocupen llocs de treball pertanyents als grups professionals A1 i A2.
- No és possible una diagnosi d'equitat retributiva en les agrupacions de llocs de treball amb el mateix valor a l'Ajuntament de Miravet, ja que no hi ha cap lloc de treball ocupat simultàniament per dones i homes. Aquesta segregació impedeix comparacions significatives i justifica l'absència d'una auditoria més àmplia.

Les bretxes salarials observades en aquesta auditoria retributiva es deriven de criteris objectius i normatius, i no es poden atribuir a discriminacions de gènere. Les dones ocupen llocs de treball amb nivells professionals més elevats (A1, A2 i C2), mentre que els homes es concentren



principalment en llocs dels grups AP i APL, que tenen retribucions més baixes. Aquesta distribució explica la bretxa global favorable a les dones, ja que els seus llocs de treball impliquen una major responsabilitat i, conseqüentment, una millor retribució. Això confirma que el principi d'igualtat retributiva es respecta en el marc laboral de l'Ajuntament de Miravet.

Cal esmentar que l'Auditoria Retributiva s'ha analitzat a partir de les eines establertes, d'una banda, per part del *Ministerio de Igualdad* (enllaç: [Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)) i, de l'altra, per part de la Generalitat de Catalunya (enllaç: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>).

I és per això, que es proposen els següents objectius generals:

**O.G.1.** Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores dels ens.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Garantir una valoració equitativa dels llocs de treball que integri la perspectiva de gènere, assegurant que les responsabilitats i compensacions reflecteixin la igualtat d'oportunitats per a totes les persones treballadores.



**ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL**

**O.G.1. Garantir l'equitat de gènere en les condicions laborals de les persones treballadores dels ens.**

**O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva a l'Ajuntament de Miravet.**

**ACCIÓ 1. Elaboració i Aprovació de la Relació de Llocs de Treball (RLT) valorada amb perspectiva de gènere.**

**DESCRIPCIÓ**

Aprovació de la Relació de Llocs de Treball (RLT), que es troba en procés d'elaboració, valorada amb perspectiva de gènere, donant compliment al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que 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.

L'elaboració de la relació de llocs de treball ha de basar-se en criteris de racionalitat, economia i eficàcia. Per tal de justificar aquests criteris, cal incorporar a la relació la documentació següent:

- a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
- b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, als criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat (manual de funcions).
- c) La memòria que justifiqui com s'anirà ajustant i/o modificant la relació de llocs de treball.
- d) La valoració econòmica, d'acord amb el que es disposa a l'article 74 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Si bé, després del 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, s'estableix l'obligatorietat que aquesta definició de llocs de treball i valoració econòmica corresponent es realitzin des de la perspectiva de gènere i s'incorporin al Pla d'Igualtat.

**AGENTS**

- **Responsables:** Àrea de Serveis de Secretaria – Intervenció.
- **Hi intervenen:** Comissió d'igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca i empresa especialitzada per acompanyament (2.000 € aprox.).

**CALENDARI**

Llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovació de la RLT: SÍ/NO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentació interna: RLT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assolir la igualtat retributiva dins de l'Ajuntament de Miravet i millorar les condicions laborals de les persones treballadores.</li> <li>• Integrar la perspectiva de gènere en la RLT.</li> <li>• Ajustar i erradicar possibles bretxes salarials entre sexes.</li> </ul>



## Àmbit VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

En aquest sentit, les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa una anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Per fer aquesta anàlisi, la diagnosi prèvia ha tingut en compte els següents vessants: la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció o la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquesta anàlisi, s'ha detectat el següent:

L'Ajuntament de Miravet assegura la transparència en l'accés als llocs de treball municipals mitjançant la publicació de les ofertes laborals al Portal de Transparència i a l'eTauler, complint així amb els requisits legals. Per arribar a més persones, també utilitza canals addicionals com les xarxes socials, la web municipal, l'eAgora i el pregó de veu, fet que incrementa la visibilitat de les convocatòries.

Tot i això, no disposa d'un conveni regulador ni d'una normativa específica sobre l'accés, promoció o desenvolupament professional, la qual cosa dificulta l'accés a aquesta informació per part dels treballadors. Segons l'Ajuntament, la promoció i el desenvolupament professional es basen principalment en la formació, però seria recomanable ampliar les mesures i oferir més opcions de desenvolupament adaptades a les necessitats dels treballadors i als requeriments del servei públic.

Per aquest motiu, es proposen els següents objectius generals:

**O.G.1.** Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional i la formació.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Miravet.

**O.E.2.** Promoure la capacitació del personal municipal en matèria d'igualtat de gènere i garantir que sigui valorada en els processos de selecció i promoció interna.



**ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

**O.G. 1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.**

**O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Miravet.**

**ACCIÓ 1. Creació d'un Pla de formació continuada i personalitzada basat en les necessitats identificades del personal.**

**DESCRIPCIÓ**

Garantir que tot el personal de l'Ajuntament de Miravet, independentment del seu gènere, grup professional o antiguitat, tingui accés a oportunitats de formació, a través d'un Pla de formació continuada, que facilitin el seu desenvolupament professional i personal. Es busca aconseguir que el conjunt de la plantilla pugui accedir a una evolució professional justa i igualitària, tenint en compte les seves funcions laborals, les seves competències prèvies i les seves ambicions professionals.

L'acció inclou la planificació de programes de formació que s'adaptin a les necessitats individuals i col·lectives del personal, així com la creació d'espais que permetin la formació contínua i l'adquisició de noves capacitats. En aquest sentit, es prioritzarà la diversitat d'àrees formatives per garantir que tots els treballadors puguin beneficiar-se d'un desenvolupament global en el seu perfil professional.

Es realitzarà una identificació prèvia de les necessitats formatives mitjançant entrevistes individuals, qüestionaris d'autoavaluació i discussions amb els responsables de cada departament.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Persones responsables de cada departament.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones que participen en formacions personalitzades.</li> <li>• Grau d'adaptació de les formacions a les necessitats individuals dels treballadors (mesurat mitjançant enquestes de satisfacció post-formació).</li> <li>• Millora en el rendiment laboral i en les competències professionals dels treballadors després de la formació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentació interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Major satisfacció del personal i increment de les capacitats tècniques i transversals del personal.</li> <li>• Millora de la productivitat i l'eficàcia.</li> <li>• Promoció de la igualtat d'oportunitats.</li> </ul>



**ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

**O.G. 1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.**

**O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Miravet.**

**ACCIÓ 2. Implementació d'un programa de convocatòries internes per a la promoció del personal intern.**

**DESCRIPCIÓ**

Executar un programa específic per regular i promoure la cobertura de llocs de treball vacants o de nova creació mitjançant convocatòries internes obertes al personal municipal.

Com s'ha pogut observar a la diagnosi de l'Ajuntament de Miravet, des de l'ens s'impulsa i promou la promoció del personal únicament amb la formació del personal. Aquest fet deixa entreveure la necessitat d'uns criteris objectius, transparents i accessibles per tal de fomentar la promoció interna en condicions d'igualtat entre dones i homes. A més a més, amb aquesta acció es pretén reduir i prevenir les possibles bretxes de gènere en la carrera professional dins l'Ajuntament.

**AGENTS**

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Equip de Comunicació.
- **Hi intervenen:** Responsable del Pla d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis més % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de persones candidates que es presenten a les convocatòries internes.</li> <li>• Nombre de convocatòries internes amb clàusules de perspectiva de gènere incloses.</li> <li>• Grau de satisfacció del personal amb el procés de promoció interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> <li>• Registres de valoració de la formació per al personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procediments de promoció interna més transparents, equitatius i amb garanties d'igualtat d'oportunitats.</li> <li>• Disposar d'indicadors que permetin detectar possibles desigualtats i aplicar mesures correctores.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE I8860BBD94AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:08



**ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

**O.G. 1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional.**

**O.E.2. Promoure la capacitat del personal municipal en matèria d'igualtat de gènere i garantir que sigui valorada en els processos de selecció i promoció interna.**

**ACCIÓ 3. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.**

**DESCRIPCIÓ**

Incorporar de manera sistemàtica la valoració específica de la formació en matèria d'igualtat de gènere i perspectiva interseccional dins dels criteris de puntuació dels mèrits acadèmics en els processos de selecció i promoció del personal de l'ens municipal.

Amb aquesta acció es pretén reconèixer el valor afegit que suposa la formació en igualtat de gènere com a competència transversal imprescindible en l'àmbit de la gestió pública. Tanmateix, s'ha detectat que dins dels mèrits acadèmics de la posició de treball analitzada, la formació en igualtat de gènere era escassa i molt genèrica. D'aquesta manera, es vol fomentar que el personal municipal que s'incorpori estigui format en matèria d'igualtat per tal de promoure una administració local compromesa amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

**AGENTS**

- **Responsables:** Àrea de Recursos Humans i Equip de Comunicació.
- **Hi intervenen:** Responsable del Pla d'Igualtat i Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet i persones que apliquin a ofertes de feina, plans d'ocupació...

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis més % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i percentatge de persones candidates que acrediten formació en igualtat de gènere.</li> <li>• Increment del personal municipal amb formació en igualtat de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació sistemàtica i estable del criteri d'igualtat en tots els processos selectius i de promoció.</li> <li>• Personal municipal amb més capacitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves tasques i serveis.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE I8860BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:08



## Àmbit VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que no només condiona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condiona la trajectòria.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs no remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tota mena de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que fomenta l'Ajuntament de Miravet per garantir l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de l'Ajuntament de Miravet ha fet una anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures i de la seva difusió.

L'Ajuntament de Miravet es regeix 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, aquesta llei bàsica estatal s'aplica a tot el personal de les administracions públiques i regula els drets, els deures, l'accés laboral, les retribucions, els permisos, etc., que s'apliquen a l'ens local.

El fet que l'Ajuntament sigui petit afavoreix una relació propera entre el personal i els responsables polítics, cosa que facilita la col·laboració i l'adaptació de les mesures de conciliació a les necessitats de cadascú, creant un entorn flexible. No obstant això, aquest sistema informal podria no ser suficient si l'Ajuntament creix o si la gestió es complica, per la qual cosa seria recomanable establir procediments més formals per garantir l'eficàcia a llarg termini.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

**O.G.1.** Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Miravet, així com la sensibilització sobre la seva importància.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



**ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

**O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Miravet així com la sensibilització sobre la seva importància.**

**O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

**ACCIÓ 1. Enquesta anual sobre la satisfacció amb les polítiques de conciliació.**

**DESCRIPCIÓ**

Afavorir la conciliació de les persones treballadores de l'Ajuntament de Miravet mitjançant una enquesta dirigida a la plantilla amb la intenció d'identificar les principals problemàtiques relacionades amb les mesures de conciliació actuals. L'enquesta també inclourà un apartat per a recollir necessitats no cobertes i propostes de millora que podrien implementar-se per tal de millorar l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.

Amb aquesta acció es pretén fomentar una distribució saludable i equitativa del temps i, conseqüentment, afavorir el benestar del personal així com la seva productivitat dins de l'Ajuntament.

**AGENTS**

- **Responsables:** Tècnic/a en nova comunicació i economia.
- **Hi intervenen:** Àrea de Serveis de Secretaria – Intervenció.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i percentatge de persones participants en el qüestionari.</li> <li>• Nombre de propostes recollides per millorar les mesures de conciliació.</li> <li>• Nombre i identificació de mesures noves implementades a partir dels resultats del qüestionari.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental, qüestionari i informe de resultats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora de la conciliació de la vida personal i laboral.</li> <li>• Millora en la detecció de les dificultats existents en relació amb les polítiques de conciliació i identificació de les mancances que cal abordar.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 1A860BBD94A47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



**ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

**O.G.1. Fomentar la conciliació laboral i familiar i la corresponsabilitat entre el personal de l'Ajuntament de Miravet, així com la sensibilització sobre la seva importància.**

**O.E.1. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

**ACCIÓ 2. Elaboració de mesures vers l'entorn i la desconexió digital per a comunicacions fora de l'horari laboral.**

**DESCRIPCIÓ**

Establir un conjunt de mesures per a la desconexió digital i la millora de l'entorn laboral, amb l'objectiu de prevenir la fatiga digital i assegurar un equilibri adequat entre la vida professional i personal de la plantilla de l'Ajuntament.

Aquesta acció sorgeix de la necessitat detectada en els qüestionaris enviats al personal de l'Ajuntament, on el 42,86% del total afirmaven rebre comunicacions fora del seu horari laboral. Per tant, en l'establiment de les mesures de desconexió digital es contemplarà:

- Definició de franges horàries: fixar els horaris en què no es permet l'enviament de comunicacions laborals no urgents, respectant els límits de la jornada laboral
- Protocol d'urgències: establiment d'un mecanisme de gestió de casos excepcionals sense comprometre la desconexió laboral.
- Ús responsable de les eines digitals.

**AGENTS**

- **Responsables:** Tècnic/a en nova comunicació i economia.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'implementació de les mesures de desconexió digital en els departaments.</li> <li>• Resultats de les enquestes proporcionades anualment sobre la percepció de la fatiga digital i laboral entre el personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental i enquestes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducció significativa de la fatiga digital i laboral entre la plantilla.</li> <li>• Establiment d'una cultura laboral que prioritzi la salut i el benestar del personal, respectant els drets laborals i promovent bones pràctiques.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA880BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



## Àmbit VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa les directrius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, única i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals.

La diagnosi prèvia de l'Ajuntament de Miravet posa de manifest que l'organització no disposa actualment d'un document específic que reculli de manera estructurada les accions i mesures destinades a la prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere.

D'altra banda, cal mencionar que les dades proporcionades per l'Ajuntament sobre accidents laborals i contingències comunes estan desglossades per sexe, fet que ens ajuda a poder realitzar una anàlisi diferent entre dones i homes. Durant l'any 2024 no es van registrar malalties professionals entre el personal, però sí 1 accident laboral i 3 baixes (una dona i dos homes) per contingència comuna. L'entitat local no compta amb un comitè de Seguretat i Salut.

Per aquests motius, es proposen els següents objectius:

**O.G.1.** Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.

Així com objectius específics;

**O.E.1.** Integrar l'enfocament de gènere de manera transversal en totes les polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral a l'organització, fomentant un entorn laboral més segur i equitatiu.



**ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**O.G.1. Garantir que la perspectiva de gènere s'apliqui de forma transversal en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.**

**O.E.1. Integrar l'enfocament de gènere de manera transversal en totes les polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral a l'organització, fomentant un entorn laboral més segur i equitatiu.**

**ACCIÓ 1. Promoure que l'empresa externa encarregada del Pla de Prevenció de Riscos Laborals incorpori la perspectiva de gènere.**

**DESCRIPCIÓ**

Incorporació d'una clàusula específica en el contracte amb l'empresa proveïdora del servei de prevenció de riscos laborals, que estableixi com a requisit la inclusió de la perspectiva de gènere en les seves actuacions.

Aquesta clàusula ha de cobrir aspectes com la identificació de riscos laborals diferenciats per edat i sexe, la implementació de mesures preventives que responguin a aquestes diferències i l'adaptació dels protocols de seguretat laboral, incloent-hi la protecció contra els riscos específics que afecten de manera desigual als homes i les dones, com els riscos psicosocials i ergonòmics.

A més, ha de contemplar la implementació de mesures preventives específiques per a les dones embarassades, com la modificació de les condicions laborals per minimitzar els riscos durant l'embaràs i la lactància. Es posarà especial èmfasi en la protecció contra riscos psicosocials derivats de la violència de gènere, com l'assetjament laboral i sexual, la perspectiva LGTBI+, i es garantiran protocols de seguretat adaptats per a les persones víctimes de violència de gènere.

**AGENTS**

- **Responsables:** Persona responsable del Pla d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Comissió d'Igualtat.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existència o incorporació de la clàusula específica: SÍ/NO.</li> <li>• Nombre i % d'empreses que compleixen la clàusula específica i que han estat seleccionades o descartades d'acord amb aquest criteri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentació interna: Contractes i annexos signats amb l'empresa proveïdora del servei de prevenció de riscos laborals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure de forma efectiva la perspectiva de gènere en les actuacions de prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Consolidar un entorn laboral més segur, igualitari i protegit.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA886BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:08



## Àmbit IX. Violències masclistes

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal recollit internacionalment, però diverses realitats ens mostren que aquesta igualtat plena en tots els àmbits de la vida és únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de desigualtat real que existeix a la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral.

La violència de gènere, tal com descriu el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers la dona i la violència domèstica, és una de les manifestacions més cruels i insidioses de la desigualtat de gènere arrelada en la història, perpetuant la dominació i discriminació de les dones. Des de la violència domèstica fins a l'assetjament sexual i la violació, aquestes formes d'agressió constitueixen una violació flagrant dels drets humans, especialment de les dones i nenes, obstaculitzant la realització plena de la igualtat entre gèneres.

L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, per la seva banda, atempta contra un elevat nombre de drets fonamentals bàsics de les persones, com són la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, orientació i/o identitat i expressió de gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. En els últims temps, s'ha assolit una major consciència i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abast del problema, i s'han produït avenços en l'establiment de mesures per prevenir i abordar l'assetjament en l'entorn laboral.

La normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de les violències masclistes i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte els diferents mecanismes de prevenció i abordatge d'aquests tipus de violències a l'Ajuntament de Miravet.

L'Ajuntament destaca per les seves accions de sensibilització, especialment amb activitats organitzades per al Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones. Aquestes inclouen lectures de manifestos, tallers participatius i espectacles amb missatges d'empoderament, que reflecteixen el seu compromís amb la conscienciació de la població sobre aquesta problemàtica social. Tot i la importància d'aquestes activitats simbòliques, seria recomanable complementar-les amb polítiques més estructurals i programes continus que proporcionin un suport real i sostenible a les víctimes de violència de gènere i masclista. Així mateix, no s'han identificat programes específics orientats a la prevenció i reparació integral de les víctimes de violència de gènere dins de l'Ajuntament, ni iniciatives laborals que incloguin contractacions o acompanyaments personalitzats per a aquestes víctimes. Les activitats en dates simbòliques sí que fomenten la implicació activa de la població, creant espais de debat i aprenentatge col·lectiu.

Es proposa el següent objectiu:

**O.G.1.** Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i violència LGBTIfòbica.

Així com objectius específics;



**O.E.1.** Assegurar que tot el personal de l'Ajuntament de Miravet conegui les mesures a seguir tant si és víctima com si és testimoni d'un cas d'assetjament.

**O.E.2.** Assolir el major grau de sensibilització i capacitació del personal entorn les violències masclistes i LGBTIfòbiques.



**ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES**

**O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i violència LGBTIfòbica.**

**O.E.1. Assegurar que tot el personal de l'Ajuntament de Miravet conegui les mesures a seguir tant si és víctima com si és testimoni d'un cas d'assetjament.**

**ACCIÓ 1. Fer difusió del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, assegurant que tot el personal de l'organització i població conegui el seu contingut, aplicació i canals de denúncia disponibles.**

**DESCRIPCIÓ**

Planificar una estratègia de difusió clara i efectiva atès que s'està desenvolupant un Protocol d'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe per garantir que el seu contingut sigui conegut i comprès per tot el personal i la població. Aquest protocol, que es preveu que es publiqui durant l'any 2025, és una eina fonamental per prevenir, detectar i actuar davant possibles situacions d'assetjament, contribuint a crear un entorn laboral i social segur i respectuós.

La difusió del protocol té com a objectiu assegurar que totes les persones treballadores de l'Ajuntament coneguin els mecanismes d'aplicació i les vies de denúncia disponibles, així com els principis que en regeixen la implementació. Per aconseguir-ho es realitzarà l'enviament de circulars informatives del protocol així com la pujada d'aquest en la intranet corporativa i a través del correu electrònic. D'altra banda, en relació a l'àmbit extern, s'inclouran diverses accions de comunicació, com ara la publicació de la notícia al web de l'Ajuntament, la publicació de cartells informatius a les xarxes socials i la comunicació formal adreçada a empreses proveïdores.

**AGENTS**

- **Responsables:** Direcció Política.
- **Hi intervenen:** Serveis de Secretaria – Intervenció i Tècnic/a en nova comunicació i economia.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

**CALENDARI**

Mitjà i Llarg termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicació del protocol al personal: elaboració d'una sessió informativa amb assistència de la totalitat de la plantilla de l'Ajuntament: SÍ/NO.</li> <li>• Nombre i percentatge de persones de la plantilla als quals s'ha enviat la circular informativa a través del correu electrònic.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registre de la publicació a la Intranet.</li> <li>• Registre de la publicació al lloc web oficial de l'Ajuntament.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir el coneixement del nou protocol.</li> <li>• Prevenir conductes discriminatòries o d'assetjament a través de la visibilització i la sensibilització col·lectiva.</li> </ul>



**ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES**

**O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i violència LGBTIfòbica.**

**O.E.2. Assolir el major grau de sensibilització i capacitació del personal entorn les violències masclistes i LGBTIfòbiques.**

**ACCIÓ 2. Formació per al personal de l'ens local sobre la identificació, gestió i prevenció de situacions de violència masclista.**

**DESCRIPCIÓ**

L'Ajuntament de Miravet durà a terme dues formacions específiques per al personal que hi treballa, amb l'objectiu de millorar les seves competències en la detecció, l'abordatge i la intervenció en casos de violència masclista, una per tal que coneguin com abordar aquestes situacions a nivell intern i l'altra perquè coneguin com actuar en l'àmbit municipal.

Aquestes formacions s'orientaran a sensibilitzar i capacitar la plantilla perquè coneguin les pautes d'actuació adequades per actuar de manera efectiva davant d'aquestes situacions, tant a nivell intern com de cara a l'atenció de la persona usuària i l'entorn municipal.

Les formacions seran adaptades a les especificitats de cada càrrec de l'Ajuntament, abordant temes com l'impacte de la violència masclista sobre les nenes i les dones del municipi, el paper de l'Ajuntament com ens institucional, les possibilitats de difusió des de l'Ajuntament dels canals de denúncia i les pautes d'actuació específiques i els aspectes jurídics relacionats amb aquests casos.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Serveis de Secretaria – Intervenció.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Externalització del servei (2.000 € aprox.).

**CALENDARI**

Curt i Mitjà termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dues formacions realitzades: SÍ/NO.</li> <li>• Nombre i percentatge de persones de la plantilla assistents.</li> <li>• Comunicació de la programació de les formacions a la totalitat del personal: SÍ/NO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documents de comunicació interna, com circulars de correus electrònics i reunions informatives que acreditin la difusió de la programació de les jornades formatives.</li> <li>• Registre d'assistència a les sessions formatives.</li> <li>• Documentació interna on es reculli que les sessions formatives s'han efectuat correctament mitjançant acreditació (facturació a empreses externes, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la sensibilització entre el personal de l'Ajuntament de Miravet sobre la violència masclista, així com una millora de les competències de les persones treballadores en la detecció i l'abordatge de situacions de violència masclista, tant a nivell intern com en l'atenció a la població.</li> <li>• Millora en l'atenció a les víctimes: Es preveu que la plantilla pugui oferir una resposta més eficient, adequada i empàtica davant de les</li> </ul>



		<p>víctimes de violència masclista, millorar la seva confiança en l'Ajuntament com a recurs segur i saber com derivar-les als canals de suport disponibles a nivell municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reforç de la funció de l'Ajuntament com a ens institucional, més preparat per exercir el seu paper institucional, garantint que la institució estigui alineada amb els protocols municipals de suport i sensibilització davant la violència masclista, i que el personal conegui els canals de denúncia i recursos legals a la seva disposició.</li></ul>
--	--	--

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA860BED9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:32



**ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES**

**O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violències masclistes i d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i violència LGBTIfòbica.**

**O.E.2. Assolir el major grau de sensibilització i capacitació del personal entorn les violències masclistes i LGBTIfòbiques.**

**ACCIÓ 3. Formació específica per al personal de referència o per a la comissió de gestió de casos segons el Protocol d'Assetjament.**

**DESCRIPCIÓ**

Per tal de garantir una aplicació rigorosa i eficaç del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, l'Ajuntament de Miravet realitzarà formació específica adreçada al personal de referència o a la comissió responsable de gestionar els casos d'assetjament.

El Protocol d'Assetjament està en procés d'elaboració durant l'any 2025, per tant, es considera de gran importància que el personal responsable sigui capaç d'executar una correcta aplicació del Protocol. A més, aquesta formació garantirà que la gestió dels casos es faci amb la màxima imparcialitat, sensibilitat i perspectiva interseccional.

**AGENTS**

- **Responsables:** Comissió d'Igualtat.
- **Hi intervenen:** Serveis de Secretaria – Intervenció.

**COL·LECTIUS DESTINATARIS**

Personal de l'Ajuntament de Miravet.

**RECURSOS I PRESSUPOST**

Externalització del servei (200 € aprox.).

**CALENDARI**

Curt termini.

**MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

INDICADORS	FONTS D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de personal de referència i membres de la comissió que han rebut la formació específica un cop la posada en vigor del Protocol.</li> <li>• Nombre de casos d'assetjament gestionats segons el Protocol un cop implementat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental.</li> <li>• Registre intern de formacions realitzades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació efectiva del Protocol i aplicació correcta i eficaç en els casos gestionats (segons informes interns).</li> <li>• Personal de referència o Comissió de casos capaç de gestionar els casos amb rigor, seguretat i confidencialitat.</li> </ul>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA880BBD9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:21:32



## ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat.

### Objectius

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees responsables i les persones involucrades, de manera que el Pla es pot adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

Quant a l'òrgan responsable pel seguiment i avaluació del pla aquest és la **Comissió d'Igualtat de Gènere**, la composició i funcionament de la qual serà la determinada a l'article 6 del 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.

Les funcions concretes d'aquest òrgan responsable del seguiment i avaluació del pla són les següents:

- La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- L'impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'organització.
- La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- Realització del seguiment i avaluació del present Pla d'acord amb els paràmetres establerts en el present apartat.

### El procediment de seguiment i avaluació consistirà en dues fases:

1. Realització d'Informes Semestrals (abril-maig i novembre-desembre) d'execució seguiment i implementació per cada àmbit, on es farà un seguiment exhaustiu de l'execució i implementació de les accions del Pla d'Igualtat. Aquest informe inclourà un registre detallat de totes les accions planificades, indicant-ne el grau d'implementació de cadascuna, classificant-les en les següents categories:

- **Iniciades:** Accions que ja s'han posat en marxa, però encara es troben en fases inicials.



- **Parcialment realitzades:** Accions que han avançat de manera significativa, però que encara no s'han completat en la seva totalitat.
- **Realitzades:** Accions que s'han implementat completament segons els objectius establerts.
- **No realitzades:** Accions que, per diversos motius, no s'han iniciat o no han pogut ser implementades.

Realització d'un Informe Final (al finalitzar el període de vigència del Pla) que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'ha anat recollint a partir dels Informes Semestrals. A més, aquest informe inclourà una anàlisi exhaustiva de l'**impacte** de cada acció i àmbit d'acord amb els **objectius** establerts corresponents i els col·lectius destinataris, amb l'objectiu de determinar l'èxit de la seva implementació i detectar possibles àrees de millora en matèria d'igualtat a l'organització.

**El procediment de modificació previst**, tenint en compte que el Pla d'Igualtat és un document flexible i que el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'Igualtat, es preveu en els següents casos:

- Detecció d'errors en la implementació de la mesura que impedeixin la seva utilització i/o eficàcia.
- Detecció de necessitats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats que tingui caràcter urgent i que determinin l'aplicació d'una mesura no prevista en el Pla d'Igualtat i, portin, per exemple, a l'ajornament i/o substitució d'aquesta per alguna de les ja previstes, fruit de factors temporals i/o econòmics.
- Els supòsits de modificació previstos d'acord amb la legislació vigent durant la vigència del pla.

Per la realització d'aquests canvis, se seguirà el següent procediment:

1. Es convocarà una reunió amb la Comissió Negociadora del pla en qualsevol moment del seu període de vigència, la qual negociarà d'acord amb les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar el pla i/o el reglament de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet.
2. Emissió d'un document per part de la Comissió Negociadora on es farà una exposició de motius de modificació, proposta i resolució de l'òrgan, incloent-hi el termini d'aplicació d'aquesta. Totes les modificacions quedaran reflectides en l'acta de reunió així com en l'elaboració de la corresponent fitxa d'avaluació d'acord amb el procediment de seguiment i avaluació previst *ex ante*.
3. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora. L'Annex junt amb l'Acta de la resolució.
4. Difusió de les modificacions a totes les persones treballadores per tal que siguin conegudes.

**El procediment per solucionar les possibles discrepàncies** que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal no obligui a adequar-lo, consistirà en:

1. Emissió d'informe per la persona o unitat responsable de l'acció amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
2. Emissió d'informe per part de la Comissió d'igualtat amb relació a la discrepància, fonamentant la discrepància així com les vies de resolució possibles.
3. Aprovació o denegació de la via de resolució per part de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.



4. Elaboració d'Annex del Pla, si s'escau, d'esmena del Pla d'acord amb la resolució de la Comissió negociadora.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA860BED9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



## ANNEX II. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ - INFORME SEMESTRAL

### 1. IDENTIFICACIÓ DE L'INFORME

- Nombre de l'Informe:
- Data:

### 2. INTRODUCCIÓ

En aquest informe semestral es presenta un resum detallat de l'execució, seguiment i implementació de les accions establertes al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Miravet per cada àmbit d'actuació. Aquest document té com a objectiu proporcionar una visió clara i estructurada del progrés realitzat durant el període especificat.

### 3. RESUM EXECUTIU

Breu resum de l'estat general del Pla d'Igualtat durant el període analitzat, incloent-hi aspectes destacats.



**4. DETALL DE LES ACCIONS**

- Grau d'implementació Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Grau d'implementació	Motiu de no realització	Observacions / Justificació
1	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
2	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
3	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
4	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
5	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]	[Breu descripció]
6	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Observacions o justificació]	[Breu descripció]
...	...	...	...	...



- Detall dels indicadors Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm. Acció	Indicador	Realitzat? [SÍ / NO]	Realitzat? [Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
1	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
2	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
3	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
4	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
5	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
	[Indicador]	[SÍ / NO]	[Nombre / Percentatge / Identificació de ...]
...	...	...	...

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 1A860BED94AE47408340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



## PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MIRAVET

- Dificultats i obstacles del desenvolupament Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Dificultats i obstacles del desenvolupament	Solucions adoptades / Modificacions incorporades
1	[Breu descripció]	[Breu descripció]
2	[Breu descripció]	[Breu descripció]
3	[Breu descripció]	[Breu descripció]
4	[Breu descripció]	[Breu descripció]
5	[Breu descripció]	[Breu descripció]
6	[Breu descripció]	[Breu descripció]
...	...	...

### 5. TAULA RESUM ÀMBITS

Àmbit	Percentatge d'accions realitzades	Percentatge d'accions parcialment realitzades	Percentatge d'accions iniciades	Percentatge d'accions no realitzades
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]



## 6. ANNEXOS

Es poden incloure fitxes detallades de cada acció, gràfics, i altres materials addicionals pertinents.



## ANNEX III. FITXA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I IMPACTE - INFORME FINAL

### 1. INTRODUCCIÓ

L'Informe Final del Pla d'Igualtat té com a objectiu proporcionar una visió completa i detallada dels resultats obtinguts durant el període de vigència del pla. Aquest informe no només fa un balanç del grau d'execució de cadascuna de les accions proposades, sinó que també analitza l'impacte final d'aquestes accions d'acord amb els objectius proposats.

A través d'aquest informe, s'examina l'assoliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat, fent una avaluació específica de l'impacte que cada acció ha tingut en les àrees clau plantejades. L'informe ofereix una radiografia completa de com s'ha dut a terme el seguiment de les accions, com s'han complert els objectius preestablerts i quin ha estat l'impacte final en termes de canvis i millores institucionals i socials.

Aquest resum també reflecteix les modificacions adoptades durant el desenvolupament del Pla, així com les solucions implementades per superar obstacles o dificultats en l'execució de les accions.

Finalment, aquest document tanca amb recomanacions finals, basades en l'anàlisi de l'execució i impacte del Pla, orientades a consolidar els avenços aconseguits i corregir els dèficits detectats, amb l'objectiu de construir unes bases més sòlides per a futurs plans d'igualtat i estratègies de millora continua en matèria d'igualtat a l'organització.

### 2. RESUM EXECUTIU

Breu resum de l'estat general del Pla d'Igualtat durant el seu període de vigència.

#### 1. Objectiu del pla i marc general:

- Resum de l'objectiu general del Pla d'Igualtat i la seva vigència.
- Breu menció dels àmbits d'actuació (ex. promoció professional, igualtat salarial, conciliació, etc.).

#### 2. Resultats d'execució:

- Resum del grau d'execució de les accions proposades: quantes han estat completament realitzades, quantes estan parcialment realitzades, quines no s'han dut a terme i per què.
- Menció breu de les dificultats trobades en l'execució de les accions i les solucions adoptades.

#### 3. Impacte global:

- Un breu resum de l'impacte general del Pla d'Igualtat en cadascun dels àmbits d'actuació.
- Anàlisi general dels canvis observats respecte als objectius inicials, especialment pel que fa a la participació de dones, homes i persones no binàries en l'organització, així com a la seva promoció i desenvolupament.

#### 4. Conclusions:

- Indicar si els objectius globals del pla s'han complert i quins han estat els èxits més destacats.
- Menció a les principals àrees de millora detectades durant el seguiment del Pla.

#### 5. Recomanacions finals:



- Sugeriments per a la continuïtat del Pla o per a futurs projectes d'igualtat.
- Reptes futurs a considerar en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE IA860BED9AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



3. TAULA RESUM ÀMBITS

Àmbit	Percentatge d'accions realitzades	Percentatge d'accions parcialment realitzades	Percentatge d'accions iniciades	Percentatge d'accions no realitzades
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]

- Motius de no realització

Àmbit	Manca RRHH	Manca de recursos materials	Manca de temps	Manca de participació	Descoordinació interdepartamental	Desconeixement del desenvolupament	Altres
I	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
II	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
III	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
IV	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
V	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VI	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
VIII	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]



# PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MIRAVET

IX	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
----	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 1A860BEB94AE47508340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



4. DETALL DE LES ACCIONS

- Grau d'implementació Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Grau d'implementació	Motiu de no realització
1	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
2	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
3	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
4	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
5	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Manca RRHH / Manca de recursos materials / Manca de temps / Manca de participació / Descoordinació interdepartamental / Desconeixement de desenvolupament / Altres]
6	[Títol de l'Acció]	[Iniciada / Parcialment realitzada / Realitzada / No realitzada]	[Observacions o justificació]
...	...	...	...

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Miravet. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 1A860BED94AE47408340153716585991 i data d'emissió 11/05/2026 a les 11:24:32



## PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MIRAVET

- Dificultats i obstacles del desenvolupament Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Dificultats i obstacles del desenvolupament	Solucions adoptades / Modificacions incorporades
1	[Breu descripció]	[Breu descripció]
2	[Breu descripció]	[Breu descripció]
3	[Breu descripció]	[Breu descripció]
4	[Breu descripció]	[Breu descripció]
5	[Breu descripció]	[Breu descripció]
6	[Breu descripció]	[Breu descripció]
...	...	...

### 5. PARTICIPACIÓ PER SEXE I/O IDENTITAT DE GÈNERE

- Participació per sexe i/o identitat de gènere Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Participació			% Participació		
	Dones	Homes	Persones no binàries	Dones	Homes	Persones no binàries
1	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
2	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
3	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
4	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
5	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
6	[Nombre]	[Nombre]	[Nombre]	[Percentatge]	[Percentatge]	[Percentatge]
...	...	...	...	...	...	...



6. ANÀLISI D'IMPACTE

- Impacte Àmbit: [Títol de l'Àmbit]

Núm.	Acció	Objectiu inicial	Resultats assolits	Indicadors d'impacte	Impacte global	Comentaris
1	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: augment % de dones en posicions directives]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Ha superat els objectius]
2	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: reducció de la bretxa salarial]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Impacte moderat]
3	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: increment participació femenina]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Dificultats d'implementació]
4	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: increment persones treballadores formades en igualtat]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Ha complert els objectius però amb retard]
5	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: reducció del % d'absentisme per conciliació]	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: Dificultats de finançament han limitat l'impacte]
6	[Títol de l'Acció]	[Breu descripció]	[Breu descripció dels resultats obtinguts]	[Exemple: Augment % d'informes d'avaluació que integren la perspectiva de gènere.	[Positiu / Negatiu / Neutre]	[Exemple: S'ha necessitat un ajust del calendari per assolir els resultats]
...	...	...	...	...	...	...

\* Explicació dels camps

- **Núm.:** Número identificador de l'acció.
- **Acció:** Descripció breu de l'acció.
- **Objectiu inicial:** Quins objectius es pretenia assolir amb aquesta acció.
- **Resultat assolit:** Breu descripció dels resultats que es van obtenir després de l'execució de l'acció (dades quantitatives i qualitatives).
- **Indicadors d'impacte:** Mesures concretes que indiquen l'èxit o fracàs de l'acció.
- **Impacte global:** Valoració general de si l'acció ha tingut un impacte positiu, negatiu o neutre en l'organització.
- **Comentaris:** Observacions sobre factors que van influir en l'impacte.



## 7. ANÀLISI DE RESULTATS I CONCLUSIONS

Aquesta secció presenta una anàlisi de l'impacte global del Pla d'Igualtat, els resultats obtinguts, les conclusions principals.

## 8. RECOMANACIONS

Es presenten les recomanacions específiques per millorar l'execució de les accions en futurs plans, basades en les experiències i els resultats del Pla d'Igualtat actual.

## 9. ANNEXOS

Es poden incloure fitxes detallades de cada acció, gràfics, i altres materials addicionals pertinents.



Diligència de secretaria. Per fer constar que ha estat aprovat pel Ple de la corporació en sessió de 28 d'abril de 2026.

La secretària,  
Anna Jornet Jornet