



ANNEX II. PLA D'IGUALTAT PER A LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE DUESAIGÜES

I. INTRODUCCIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant LO 3/2007), desenvolupa l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva part, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

Segons l'article 1 de la LO 3/2007, aquesta té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina fos la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, al seu art. 4.1 assenyala que:

- *“L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte.”*

L'art. 45 de la LO 3/2007 obliga les empreses a respectar la igualtat tracte d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors.

Una de les mesures que consagra l'esmentat text legal és l'obligatorietat que les empreses que comptin amb 50 o més treballadors elaborin plans d'igualtat, Plans que, en paraules del nostre legislador estatal, són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per part seva, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la LO 3/2007, en matèria de plans d'igualtat va establir importants precisions respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat, i va ordenar al Govern el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'igualtat, quant a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.



Ajuntament de Duesaigües

Per altra banda, la DA 7a del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Així mateix, les obliga, a l'inici de cada legislatura, a elaborar i aplicar un pla d'igualtat entre dones i homes per als seus respectius àmbits a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu del personal laboral o Acord de Condicions de Treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos al mateix.

La mateixa DA 7a preveu que el Pla ha d'establir els objectius a assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats a l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar pel seu assoliment. El Pla ha de ser objecte de negociació col·lectiva, i en el seu cas acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

Aquesta mateixa disposició addicional també preveu que en el termini de 3 mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al que hauran de remetre les diferents administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les administracions públiques en aquesta matèria.

I per la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques que depenen de la Secretaria d'Estat de Funció Pública amb l'objectiu de donar compliment a l'establert en la disposició addicional setena del TREBEP. Dins d'aquest Registre s'incorporaran els Plans d'Igualtat de les administracions públiques (que inclou també la local) i els Protocols per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe del mateix àmbit.

D'acord amb l'article segon d'aquesta Resolució, els òrgans competents en matèria d'igualtat remetran a la bústia institucional registro.planspublicosigualdad@correo.gob.es depenent de la Direcció General de la Funció Pública, els esmentats Plans i Protocols, així com les seves posteriors actualitzacions. I els Plans i Protocols es publicaran en la secció d'igualtat de la pàgina web del Ministerio de Hacienda y Función Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es> així com en el Portal www.administracion.gob.es per al general coneixement.

Així mateix serà d'aplicació el 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, com sigui que aquest reial decret es d'aplicació directa al personal laboral de les administracions públiques en cas de tenir més de 50 treballadors d'aquest règim computats, o de menys però si ho han previst a la negociació col·lectiva i per tant queden obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.



De la mateixa manera, en compliment de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir els drets reconeguts en aquesta llei pel conjunt del personal al seu servei, i han d'implantar mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI en l'accés a l'ocupació pública i carrera professional, prèvia negociació col·lectiva amb les organitzacions sindicals. L'article 55 preveu que les Administracions públiques inclouran en l'elaboració dels Plans d'igualtat i no discriminació expressament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

Amb les premisses anteriors, el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats d'aquest Ajuntament ha de constituir-se en el referent de les mesures que es venen adoptant en l'última dècada per aconseguir que la igualtat i la no discriminació, principis consagrats en la Constitució i la resta de l'Ordenament Jurídic, siguin reals i efectives en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública, plans de formació, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servei i en l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i el tractament en l'àmbit laboral.

II. LEGISLACIÓ APLICABLE

El present Pla pren com a referent la normativa que a continuació es ressenya:

- La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, que al seu art. 4.1 assenyalava que:

“L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte.”

- La Constitució Espanyola, que consagra el principi d'igualtat i no discriminació davant la llei (art. 14), així com en l'accés als càrrecs públics (art. 23), cominant els poders públics a promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social (art. 9.2).

- La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part d'aquells que siguin o hagin estat els seus cònjuges o d'aquells estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència.

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, els articles 45 i 46 de la qual regulen l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, així com el concepte i contingut dels mateixos.



- El Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en l'articulat del qual es reconeix el dret a la no discriminació per raó de sexe, així com la protecció davant les ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (art. 14). Igualment regula una sèrie de mesures que tendeixen a afavorir la igualtat que es concreten en obligacions tals com la paritat en la composició dels òrgans de selecció (art. 60); la regulació del permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària (art. 49.d, en la seva redacció donada pel RD-Llei 6/2019); també pel que fa a la provisió de treball i mobilitat, amb la figura de la mobilitat per raó de violència de gènere (art. 82), entre altres. Però sobre tot l'Estatut és important, en allò que aquí respecta, per establir a la seva Disposició Addicional Setena l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, que estableix que els Ens Locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit al Conveni Col·lectiu o en el Pacte o Acord de les Condicions de treball.

- El 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, com sigui que aquest reial decret es d'aplicació directa al personal laboral de les administracions públiques en cas de tenir més de 50 treballadors d'aquest règim computats, o de menys però si ho han previst a la negociació col·lectiva i per tant queden obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que disposa en l'article 55 que en l'elaboració dels Plans d'Igualtat i no discriminació s'inclouran expressament a les persones trans, en especial atenció a les dones trans.

- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

III. PARTS QUE HO CONCERTEN

El Pla d'Igualtat es subscriu tant per la Corporació com per la representació legal del personal o per les organitzacions sindicals legitimades a la Mesa General de Negociació. Aquesta ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat mitjançant negociació el present Pla d'Igualtat.

IV. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a tot el personal de l'Ajuntament, amb independència de la seva relació laboral o funcional, ja sigui fixa o temporal. També serà d'aplicació al personal eventual si l'Ens en disposa.



V. INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El diagnòstic de situació que aquí s'incorpora és fruit de l'anàlisi, tant de l'estructura i l'organització de la plantilla, efectuat a través de la consulta de les dades i fitxers que disposa l'Àrea encarregada en matèria de Recursos Humans.

La informació que s'incorpora en aquest diagnòstic de situació és la que preveu l'article 7 del RD 901/2022 i la finalitat és realitzar un diagnòstic de la situació que permeti obtenir informació precisa per a dissenyar i establir mesures avaluable, la seva prioritat en l'aplicació i els criteris necessaris per avaluar el seu compliment. D'aquestes dades s'hauran d'extreure les principals conclusions a fi de proposar les mesures tendents a pal·liar les possibles desigualtats detectades.

Les dades venen referides als anys 2022 i següents i provenen principalment de la situació actual de l'Ajuntament, de la seva plantilla de personal i del resultat del Projecte d'elaboració de la relació de llocs de treball que es va aprovar al juny de 2022.

L'objectiu de la diagnosi és obtenir informació detallada i estructurada que permeti evidenciar el grau d'avanç i desenvolupament de la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones a l'Ajuntament de Duesaigües.

Una vegada recollida la informació, s'ha actualitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels següents àmbits que es tracten a continuació. De la mateixa manera es presenten dades referents a la composició del personal de l'Ajuntament i a les seves característiques, com són el sexe, la categoria professional, el grup de classificació, etc. Així, es fa una primera aproximació a l'Ajuntament per evidenciar factors relacionats pel gènere, com ara la masculinització o la feminització del personal, la segregació vertical (diferent distribució jeràrquica) per sexes, i la segregació horitzontal (diferent distribució àrees o tipus de treball) per sexes.

1. Percentatge de dones i homes per àrees i àmbits funcionals:

La composició de la plantilla actual és d'un total de 7 persones que componen el personal de l'Ajuntament:

- a) Serveis de Secretaria Intervenció (àmbit oficines): 2 dones
- b) Serveis d'Atenció a la Ciutadania (àmbit menjadors escolar i piscina municipal): 1 dona i 1 home, respectivament.
- c) Serveis al Territori (àmbits Brigada d'obres i serveis i Brigada de neteja): 2 homes i 1 dona, respectivament.

S'observa que un 57% són dones i un 43% homes. Es compleix amb el principi de paritat. Els Serveis de Secretaria Intervenció estan feminiitzats, en canvi es produeix un equilibri en el Servei d'Atenció a la ciutania i quant al Servei al Territori mostra una masculinització (67% homes i 33% dones).



Ajuntament de Duesaigües

2. Processos selectius i contractació: derivada dels processos selectius impulsats per l'Ajuntament:

- Personal funcionari interí: 1 dona
- Personal funcionari de carrera: 1 dona
- Personal laboral fix: 1 home
- Personal laboral temporal: 2 dones i 1 home.

L'àmbit tracta sobre la igualtat real d'oportunitats en l'accés a l'organització, és a dir, en els processos de selecció, contractació i nomenament.

L'Ajuntament a les seves bases de selecció compleix amb els criteris d'imparcialitat i transparència i no incorpora mesures pròpies d'enfocament de gènere. El llenguatge utilitzat a les convocatòries és l'inclusiu.

Si s'analitzen les dades a nivell de la relació temporal s'observa un increment de la temporalitat de les dones (75%) en relació amb els homes (25%). En canvi sobre el personal que es funcionari de carrera o laboral fix s'observa un equilibri amb el 50%.

3. Distribució de la plantilla per grups de classificació i llocs de treball:

- Subgrup A1: 1 dona (secretària interventora)
- Subgrup C2:
 - 1 dona (auxiliar administrativa que es proposa la seva promoció a administrativa)
 - 1 home (oficial/a primera)
- Grup AP:
 - 2 dones (1 monitor/a de menjador i 1 operari/ària de neteja dependències municipals)
 - 2 homes (1 conserge piscina i 1 peó de manteniment)

El grup més nombrós és l'AP amb el 57%, seguit del C2 amb el 28% i per últim l'A1 amb el 15%. Tant el grup AP com el C2 estan equilibrats en la seva composició però en canvi en el subgrup A1 mostra que està feminitzat.

4. La valoració dels llocs de treball com a resultat de la relació de llocs de treball aprovada per l'Ajuntament s'ha realitzat amb un Manual de Valoració dels llocs de treball que s'adequa a les exigències de l'article 28.1 del Reial decret legislatiu 2/2015 (principi d'igual retribució per treball d'igual valor) i compleix amb els requisits del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, als efectes de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva.



Ajuntament de Duesaigües

5. Diferenciació per bandes salarials d'acord amb les taules retributives aprovades com a resultes de la relació de llocs de treball i que incorpora les conseqüències d'aquestes:

Amb anterioritat a l'aprovació de la relació de llocs de treball, les retribucions dels quatre llocs de treball del grup AP eren molt similars, la retribució dels llocs de treball d'operari/ària de neteja (dona) i el de taquiller/a (home) eren pràcticament la mateixa, lleugerament superior la de la dona. En canvi la retribució del lloc de treball de peó (home) estava un mica per sota de les altres dues i la corresponent a la de monitor/a de menjador (dona) sí estava lleugerament per sota de les altres dues.

En canvi la retribució del lloc de treball d'auxiliar administratiu/iva (dona) era sensiblement superior a la de la resta de llocs de treball.

Es garanteix el tracte igualitari en matèria retributiva, sense que hagi cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

6. Diferenciació sobre direccions o responsabilitats sobre equips

L'únic lloc de treball en el què s'exerceix el comandament és el de secretaria intervenció, ocupat per una dona, i té a càrrec seu 1 persona, també dona.

7. Diferenciació de la plantilla per tipus de jornada

S'observa que els dos llocs de treball que la seva jornada és a temps parcial estan ocupats per dones, s'observa un desequilibri a nivell de jornades.

8. Diferenciació de la composició dels membres del tribunal en els processos selectius

Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció s'ha mantingut la paritat entre el personal designat en aquests en els termes de la normativa.

9. Diferenciació per exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral en aplicació de mesures de la conciliació de la vida personal i familiar.

Implica avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetllar perquè les accions proposades repercutixin tant en homes com en dones.

S'observa que les persones que han fet ús d'aquestes mesures (permisos relacionats amb la vida laboral, familiar i personal) han estat exclusivament les dones.



Ajuntament de Duesaigües

10. Formació relacionada amb la sensibilització d'igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, etc.

En matèria de formació s'aprecia amb caràcter general un major interès de la dona sobre l'home en adquirir o consolidar coneixements, destreses, etc. Pel que fa als cursos de formació que incideixen en polítiques d'igualtat, s'observa un clar predomini del nombre de dones sobre el nombre d'homes que s'interessen per aquesta matèria. Amb tot, es constata un interès creixent d'una part significativa de la plantilla en matèria de formació en igualtat.

11. Comunicació no sexista

L'àmbit vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

Els continguts i les imatges de la web municipal s'han d'adequar al llenguatge inclusiu i no sexista atès que en ocasions s'opta per la forma masculinitzada del llenguatge.

VI. CONCLUSIONS A LA VISTA DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Una vegada realitzada la diagnosi de situació i tenint en compte els resultats obtinguts i els recursos dels que es disposa, es defineixen els següents objectius generals:

- Identificar i remoure els obstacles que impedeixen promoure de forma efectiva i real la igualtat d'oportunitats, tant en l'àmbit formal com informal de l'Ajuntament de Duesaigües.
- Implementar i promoure la integració de la perspectiva de gènere, mitjançant mesures concretes per la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització i en el seu funcionament.
- Promoure, establir i garantir mesures que tinguin com a objectiu erradicar qualsevol classe de discriminació, desigualtat i invisibilitat per raó de sexe.
- Adquirir el compromís polític de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats des de la perspectiva de gènere en l'organització interna.

A la vista del diagnòstic de situació, es poden extraure les següents conclusions:

1. Quant a la composició general de la plantilla, la situació està bastant equilibrada ja que aquesta està composta per 4 dones i 3 homes, si bé s'aprecia un major nombre de dones a la part d'oficines (àmbit de secretaria intervenció) i un major nombre d'homes a la Brigada, dels quals la Brigada d'obres de serveis està integrat per la seva totalitat per homes i en canvi la Brigada de neteja està integrada per una dona. En relació amb els Serveis d'Atenció a la ciutadania hi ha un equilibri.

2. Pel que fa a llocs de comandament sobre altres persones, l'únic lloc d'aquestes característiques és el de la secretaria intervenció i està ocupat per una dona.



Ajuntament de Duesaigües

3. En relació amb la temporalitat del personal s'observa que el 50% està format per dones i l'altre 50% per homes.

4. Sobre els grups de classificació s'aprecia una equiparació entre els efectius del subgrup C2 i els del grup AP. En canvi en relació amb el subgrup A1 aquest està ocupat per una dona.

4. En relació amb els grups de classificació s'observa un equiparació excepte el lloc de treball de màxima responsabilitat que està ocupat per una dona.

S'observa un desequilibri a nivell de jornada atès que les dues persones que realitzen una jornada a temps parcial són dones.

5. En matèria retributiva i fruit de la relació de llocs de treball i de la seva valoració (el Manual de Valoració utilitzat en la valoració dels llocs de treball s'adequa a les exigències de l'article 28.1 del Reial decret legislatiu 2/2015 (principi d'igual retribució per treball d'igual valor) i compleix amb els requisits del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, als efectes de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva) s'han homogeneïtzat les retribucions i els llocs de treball que tenen una valoració similar perceben una mateixa retribució, com seria el cas dels de taquiller/a (home), monitor/a de menjador (dona) i operari/ària de neteja (dona) i en conseqüència s'han corregit les petites disfuncions a l'aprovar-se la relació de llocs de treball. En canvi en relació amb el lloc de treball d'auxiliar administratiu/iva (dona) la seva retribució és superior a la que contempla l'estudi retributiu i en aquesta s'ha fixat un element corrector a través d'un complement personal i transitori.

6. Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció s'ha mantingut la paritat entre el personal designat en aquests i no es produeix cap desequilibri.

7. Igualment, es detecta un major nombre de sol·licituds de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, efectuades per dones que per homes.

8. En matèria de formació s'aprecia amb caràcter general un major interès de la dona sobre l'home en adquirir o consolidar coneixements, destreses, etc. Pel que fa als cursos de formació que incideixen en polítiques d'igualtat, s'observa un clar predomini del nombre de dones sobre el nombre d'homes que s'interessen per aquesta matèria. Amb tot, es constata un interès creixent d'una part significativa de la plantilla en matèria de formació en igualtat.

9. Quant al llenguatge i les imatges inclusives en la web municipal es detecta que en aquesta s'han de realitzar millores per garantir el llenguatge inclusiu i no sexista i en mantenir imatges en les que apareguin persones dels dos sexes per evitar estereotips de gènere.

De conformitat amb els resultats i conclusions extretes del diagnòstic de situació, s'ha elaborat el present Pla d'Igualtat.



VII. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGÈNCIA I PERIODICITAT

L'auditoria retributiva o auditoria salarial, el desenvolupament de la qual està recollit pel Reial decret 902/2020, adreçat segons la norma al personal laboral de les Corporacions però que s'ha estudiat en relació amb tot el personal inclòs en aquest Pla, té la finalitat d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu existent en l'entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Es tracta, per tant, d'una revisió dels salaris per grups professionals, categories professionals o llocs de treball, en relació amb tot treball d'igual valor, per detectar un possible cas de bretxa salarial en l'empresa.

Els resultats de l'auditoria retributiva són els següents, una vegada avaluats els llocs de treball del personal de la plantilla de l'Ajuntament, en relació amb el sistema retributiu i en relació amb el sistema de promoció.

Les retribucions salarials comparant-les per sexe en cada grup/classificació professional:

Grup AP		
Retribucions	Dones (2)	Homes (2)
Entre 12.001 i 18.000 euros	50%	50%

Subgrup C2		
Retribucions	Dones (1)	Homes (1)
Entre 18.001 i 22.000 euros	50 %	50 %

Subgrup A1		
Retribucions	Dones (1)	Homes
Més de 22.000 euros	100 %	0 %

No es produeixen desigualtats retributives entre dones i homes i en relació amb els grups o subgrups de classificació.



VIII. OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop fixada la situació del diagnòstic, es proposa com a objectiu general del Pla d'Igualtat: Assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i homes que presten els seus serveis per aquest Ajuntament, contribuint a detectar i evitar possibles situacions, presents o futures, que no respectin aquest principi constitucional; i com a objectius específics:

Objectiu 1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.

Objectiu 2. Fomentar la formació en igualtat, inclosa la igualtat de les persones trans, amb especial atenció a les dones trans, tant en l'accés a l'ocupació pública, com al llarg de la carrera professional per tal d'evitar qualsevol situació de discriminació.

Objectiu 3. Establir una protecció efectiva davant l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, incloses les persones trans i amb especial atenció a les dones trans.

Objectiu 4. Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere.

Objectiu 5. Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista. Així com la revisió dels continguts i les imatges de la web municipal per adequar-les al llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectiu 6. Facilitar en la mesura de les possibilitats la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que presten els seus serveis per a aquest Ajuntament i informar al personal de la tipologia de permisos, reduccions de jornada, etc. en la que es poden acollir amb independència que siguin dona o home.

Objectiu 7. Vetllar per continuar mantenint que no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.

Objectius	Actuacions/Mesurades	Cronograma	Indicadors	Responsable per a implantació i seguiment
1. Promoure la paritat composició tribunals de selecció	Garantir la igualtat de gènere en la composició dels tribunals de selecció designats per les diferents administracions	2024 i següents		Alcaldia



**Ajuntament de
Duesaigües**

2. Formació en igualtat per l'accés i al llarg de la carrera professional	Formació en igualtat per totes les àrees i àmbits i garantia en els temaris del tema relacionat amb els plans d'igualtat, etc.	2025 i següents		Alcaldia
3. Violència de gènere	Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere	2025 i següents		Alcaldia
4. Fomentar Lenguatge inclusiu	Revisar continguts web municipal i imatges i adequar-los al llenguatge inclusiu i no sexista. Inclourà realització de formació	2025 i següents		Alcaldia
5. Informar al personal dels permisos, reduccions de jornada, etc. relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral.	Informar al personal de la normativa aplicable sobre aquestes tipologies de permisos, reduccions de jornada, etc. relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral	2025 i següents		Alcaldia
6. Vetllar perquè no es produeixin discriminacions retributives	Vetllar perquè no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe	2024 i següents		Alcaldia



IX. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES, TERMINI D'EXECUCIÓ I PRIORITZACIÓ D'AQUESTES

Amb la finalitat de complir els objectius fixats en el present Pla d'Igualtat, s'han establert una sèrie de mesures i accions concretes, que tracten de promoure la igualtat efectiva entre dones i homes al si de les estructures organitzatives d'aquest Ajuntament, inclosa la igualtat de les persones trans, amb especial atenció a les dones trans, potenciant la formació en polítiques d'igualtat, l'ús d'un llenguatge no sexista, etc., al mateix temps que s'estableixen per a cada mesura els seus corresponents indicadors, per tal de facilitar l'avaluació del seu acompliment i la seva millora.

Aquestes accions i mesures concretes es proposen per tractar d'assolir els objectius fixats. S'estableixen sens perjudici de les que siguin preceptives per la normativa, dins les quals, en el seu cas, serien incorporades. Les mesures són les següents. S'estableixen seguint l'ordre de prioritats que considera aquesta Corporació per a cada objectiu:

Objectiu 1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.

- Mesura 1.1: Es tendirà a la presència equilibrada d'homes i dones en la composició dels tribunals i resta d'òrgans de selecció, sempre i quan això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització de les seves persones membres.

- Mesura 1.2: Es promourà la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració del Govern municipal, com per part de les Organitzacions Sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.

Objectiu 2. Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

- Mesura 2.1: En tots els temaris d'accés a l'ocupació pública ja siguin per cobrir baixes temporals mitjançant les anomenades borses d'ocupació temporal – si hi ha temari -, o per cobrir places en propietat es fixarà com a mínim un tema relatiu a igualtat.

- Mesura 2.2: En matèria de formació, s'oferirà anualment almenys un curs que tingui relació amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats i/o violència de gènere, que inclogui des del nivell bàsic, fins l'aplicació de l'enfocament de gènere, avaluació de l'impacte de gènere, pressupostos sensibles al gènere, etc.

- Mesura 2.3: S'oferirà igualment, sempre que sigui possible, formació pel degut coneixement i tractament de la violència de gènere, a dos nivells: nivell bàsic i de perfeccionament, amb criteris amplis amb professionals que treballin en l'atenció i tractament directe amb persones en situacions de vulnerabilitat i/o violència de gènere.

- Mesura 2.4: Requerir que els formadors que imparteixen formació tinguin un llenguatge i comunicació igualitària i inclusiva.



Objectiu 3. Establir una protecció efectiva davant l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, incloses les persones trans i amb especial atenció a les dones trans

- Mesura 3.1: En matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, aquest Ajuntament ha elaborat un Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral.

Aquest protocol comprèn, entre d'altres, els següents aspectes: no tolerància a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, incloses les persones trans, i compromís de la seva prevenció; tractament reservat de les possibles queixes o denúncies que poguessin ser constitutives de l'assetjament esmentat; identificació dels serveis responsables d'atendre les queixes o denúncies esmentades, i els procediments a seguir; elaboració i difusió de bones pràctiques i campanyes informatives, accions formatives, instruccions, etc., sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, així com violència de gènere, o en qualsevol altra modalitat d'assetjament.

L'Ens haurà de supervisar les actuacions seguides en la matèria, amb la periodicitat que es determini i guardant estrictament la deguda confidencialitat.

Objectiu 4. Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere.

- Mesura 4.1: S'atendrà amb especial sensibilitat aquells casos de dones en situació de violència de gènere que afectin al personal al servei de l'Ajuntament. Es prestarà especial atenció a la confidencialitat i tractament reservat de les situacions esmentades.

- Mesura 4.2: Consolidació de les mesures existents com: excedències, reduccions de jornada, permisos i qualsevol altres que es puguin acordar per a les gestions i tràmits, la recuperació integral de les persones afectades i la protecció de la seva integritat física, així com la de la seva família.

- Mesura 4.3: Totes les mesures relacionades amb la violència de gènere hauran de tramitar-se de forma preferent i mitjançant procediments especialment àgils que garanteixin la seva eficàcia.

- Mesura 4.4: L'Ajuntament vetllarà per què els serveis encarregats d'atendre els casos de violència de gènere que es puguin detectar, rebin una formació específica en la matèria.

Objectiu 5. Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista, ni androcèntric.

- Mesura 5.1: L'Ajuntament posarà en marxa els mitjans necessaris per tal que tot document, model de sol·licituds, normes, escrits administratius, comunicacions institucionals, etc., respectin en la seva redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista, igualitari i que inclogui a totes les persones, evitant en les expressions públiques un llenguatge que suposi menyspreu per a qualsevol grup o per raó de sexe. Tota la documentació administrativa i formularis seran adequats i respectuosos amb la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i a la diversitat familiar.

- Mesura 5.2: Igualment, l'Ajuntament vetllarà per què en les imatges que es difonguin a través de les seves comunicacions, el seu lloc web, etc., es posi especial atenció en no reproduir estereotips de gènere, possibilitant així generar noves imatges i models que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Ajuntament de Duesaigües

- Mesura 5.3: L'Ajuntament impulsarà accions formatives per tal que el personal al seu servei tingui eines que li facilitin la utilització d'un llenguatge i una comunicació igualitària i no excloent.
- Mesura 5.4: L'Ajuntament procurarà posar els mitjans necessaris per a la recollida de la major informació possible desagregada per sexes, per a poder conèixer i possibilitar que es divulgui la realitat de la presència de dones i d'homes en l'activitat municipal.

Objectiu 6. Facilitar en la mesura de les possibilitats la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Mesura 6.1: Pel que fa a la flexibilitat horària contemplada en la legislació sobre ocupació pública, aquesta es podrà gaudir pel personal d'oficines i serveis burocràtics. Des de l'hora d'entrada i sortida, la flexibilitat màxima establerta serà d'hora i mitja.

La resta de personal gaudirà de la flexibilitat esmentada en les condicions i amb els requisits que per a cada cas concret s'estableixin, atenent les necessitats dels serveis; si bé l'Administració facilitarà l'exercici d'aquest dret pels empleats i empleades que sol·licitin acollir-se'n.

La distribució de la jornada de treball del personal d'oficines es realitzarà en còmput anual i dins dels marges de flexibilitat fixat en el paràgraf primer de la present mesura

- Mesura 6.2: L'Ajuntament informarà de les mesures en matèria de conciliació a les que poden acollir-se les empleades i empleats.
- Mesura 6.3: L'Ajuntament procurarà difondre i fer campanya específica dirigida al personal sobre la importància de la corresponsabilitat i el repartiment de tasques, informant als homes sobre els seus drets per fomentar la utilització dels permisos parentals.
- Mesura 6.4: La tramitació de les sol·licituds relacionades amb les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral previstes en la normativa vigent es despatxaran amb caràcter preferent, evitant dilacions indegudes, per tal que totes les persones que reuneixin les condicions establertes per al seu gaudi puguin accedir al mateix en un termini raonable de temps a comptar des de la presentació de la sol·licitud per la persona / les persones interessada / interessades.

Objectiu 7. Vetllar per què no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.

- Mesura 7.1: L'Ajuntament vetllarà per què les retribucions de tot el personal al servei del mateix no impliquin cap tipus de discriminació per raó de sexe, ni directament ni indirecta. A tal efecte, quan es procedeixi a una nova catalogació de tots els llocs de treball o revisió global de la relació de llocs de treball, es prestarà especial atenció per tal que no es produeixi cap tipus de desigualtat salarial que no estigui justificada amb criteris objectius.

En la mateixa línia, es prestarà especial atenció a què no es produeixi cap tipus de discriminació salarial per raó de sexe en tots aquells supòsits de creació i reclassificació singular de llocs de treball.



**Ajuntament de
Duesaigües**

IX. IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS

Per a l'execució d'aquest Pla, l'Ajuntament utilitzarà mitjans personals i econòmics propis.

X. CALENDARI D'ACTUACIONS PER A LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

Mesura	2024 i següents	2025 i següents	2026 i següents
Garantir la igualtat de gènere en la composició dels tribunals de selecció designats per les diferents administracions	X		
Formació en igualtat per totes les àrees i àmbits i garantia en els temaris del tema relacionat amb els plans d'igualtat, etc.		X	
Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere		X	
Revisar continguts web municipal i imatges i adequar-los al llenguatge inclusiu i no sexista. Inclourà realització de formació		X	
Informar al personal de la normativa aplicable sobre aquestes tipologies de permisos, reduccions de jornada, etc. relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral		X	
Vetllar perquè no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe		X	



**Ajuntament de
Duesaigües**

XI. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Objectiu 1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic:

Mesura 1.1: Paritat en els òrgans:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 1.1.1: Percentatge d'homes i dones presents en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic convocats.

Mesura 1.2: Paritat en les meses de negociació:

Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.

Indicadors: Percentatge d'homes i dones nomenats per cada part durant la vigència del Pla.

Calendari: Durant tot l'any.

Objectiu 2. Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional:

Mesura 2.1. Temaris:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 2.1.1: Percentatge de temes d'igualtat incorporats a les convocatòries d'accés.

Calendari: Durant tot l'any

Mesura 2.2: Formació en igualtat:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 2.2.1: Percentatge, número i tipologia de cursos oferts anualment relacionats amb les polítiques d'igualtat; percentatge d'homes i dones que participen en els cursos esmentats; percentatge de persones de l'Ajuntament formats en igualtat.

Calendari: Durant tot l'any

Mesura 2.3: Formació en violència de gènere:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 2.3.1: Percentatge, número i tipologia de cursos oferts anualment referits a violència de gènere; percentatge d'homes i dones que participen en els cursos esmentats; percentatge de persones de l'Ajuntament formades en violència de gènere.

Calendari: Durant tot l'any

Mesura 2.4: Formació en igualtat del professorat:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 2.4.1: Percentatge i nombre de cursos el professorat dels quals està format en igualtat.

Calendari: Durant tot l'any



**Ajuntament de
Duesaigües**

Objectiu 3. Establir una protecció efectiva davant l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, incloses les persones trans i amb especial atenció a les dones trans:

Mesura 3.1: Protocol en cas d'assetjament en l'àmbit laboral:

Responsable: Ajuntament.

Indicador 3.1.1: Compliment de les dates acordades per a l'elaboració del protocol i posterior compliment del protocol i dels procediments acordats en el cas de denúncia i/o queixa.

Calendari: Durant tot l'any

Objectiu 4. Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere:

Mesura 4.1: Atenció en casos de violència de gènere:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 4.1.1: Nombre de casos atesos.

Mesura 4.2: Permisos, excedències, etc. davant casos de violència de gènere:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 4.2.1: Nombre de sol·licituds per tipus.

Mesura 4.3: Procediments àgils i mesures de protecció eficaç davant casos de violència de gènere:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 4.3.1: Termini de tramitació del procediment.

Mesura 4.4: Formació en matèria de violència de gènere:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 4.4.1: Nombre d'empleades i empleats que han participat en els cursos disgregat per departaments.



**Ajuntament de
Duesaigües**

Objectiu 5. Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista ni androcèntric:

Mesura 5.1: Documents, escrits i comunicacions llenguatge no sexista ni androcèntric:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 5.1.1: Nombre de documents i comunicacions detectades que necessiten millorar, classificats per departaments.

Mesura 5.2: Difusió d'imatges sense estereotips:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 5.2.1: Nombre d'accions formatives i de dones i homes que hagin participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.

Mesura 5.3: Accions formatives llenguatge no sexista ni androcèntric:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 5.3.1: Nombre d'accions formatives i de dones i homes que hagin participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.

Mesura 5.4: Publicació d'estadístiques:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 5.4.1: Percentatge i nombre de dones i homes en l'activitat municipal.

Objectiu 6. Facilitar en la mesura del possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Mesura 6.1: Flexibilitat horària:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 6.1.1: Nombre de dones i homes que sol·liciten flexibilitat.

Mesura 6.2: Informació de mesures de conciliació.

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 6.2.1: Nombre accions informatives (que inclou les formatives).

Mesura 6.3: Campanya de foment de la corresponsabilitat de tasques:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 6.3.1: Nombre de campanyes i d'homes que sol·licitin permís parentals.

Mesura 6.4: Permisos per malaltia greu de familiars i tramitació preferent:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any



**Ajuntament de
Duesaigües**

Indicador 6.4.1: Nombre de sol·licituds desagregades per sexe i termini de tramitació.

Objectiu 7. Vetllar per què no es produeixi discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball:

Mesura 7.1: No discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe:

Responsable: Ajuntament.

Calendari: Durant tot l'any

Indicador 7.1.1: Nombre de casos detectats i tipologia.

XII. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Per dur a terme el seguiment del grau del compliment del present Pla d'Igualtat es crea una Comissió d'Igualtat amb idèntica estructura i representació que la fixada per al seu estudi i elaboració. A tal efecte, la mateixa estarà constituïda:

- En representació de l'Ajuntament: Alcalde/ssa.
- En representació del personal empleat públic: una persona representant del personal empleat públic o una persona representant de cadascun dels Sindicats que formen part de la Mesa General de Negociació d'aquest Ajuntament.
- L'Ajuntament podrà designar a persones assessores permanents de la Comissió actuaran amb veu, però sense vot.

La Comissió és qui fa el seguiment, avalua i revisa periòdicament el pla d'igualtat.

La Comissió, igualment, té encomanada la funció d'analitzar i impulsar les actualitzacions que es puguin obtenir del diagnòstic de situació conforme es desenvolupin els mitjans informàtics que facin factible la posada al dia dels mateixos.

La Comissió s'encarregarà així mateix de solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació del Pla i de controlar, vigilar i elevar, si escau, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries que pugui detectar en el desenvolupament de les seves comeses a l'òrgan competent per a la correcció de les mateixes.

Pel que fa al funcionament, la Comissió es reunirà amb caràcter semestral, per donar compte de les actuacions dutes a terme durant el període esmentat i per impulsar les mesures contingudes en el present Pla i totes aquelles que puguin promoure la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit que li competeixi.

Així mateix, la Comissió podrà reunir-se amb caràcter extraordinari quan ho determini la Presidència o ho sol·liciti alguna de les parts per tractar assumptes que no es puguin postergar en atenció a la seva urgència.

Pel que fa a la vàlida composició de la Comissió per tractar els assumptes continguts en l'ordre del dia, es requerirà en primera convocatòria la presència efectiva de la



Ajuntament de Duesaigües

Presidència, que correspondrà a la Presidència de la Corporació, i la Secretaria, o de les persones que els substitueixin, i d'almenys la meitat de cadascuna de les representacions de la corporació i sindical. En segona convocatòria, mitja hora després, només serà necessària la presència de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que les substitueixin, i d'almenys una persona representant del personal.

Pel que fa a les votacions, els assumptes s'entendran aprovats per majoria simple de cadascuna de les representacions.

La Comissió escollirà la persona que hagi de realitzar les funcions de Secretaria de la mateixa en la seva primera reunió. Aquesta complirà les funcions que amb caràcter general es fixen per a aquest òrgan a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

La Comissió es regirà en la resta d'aspectes pel que disposen amb caràcter general els articles 15 a 20 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. Qualsevol persona que treballi a l'Ajuntament podrà posar en coneixement de la Comissió qualsevol situació discriminatòria que s'hagi produït o que es pugui produir.

XIII. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts signants del present Pla d'Igualtat es comprometen a donar-li la deguda difusió entre tots els empleats i empleades que conformen la plantilla d'aquest Ajuntament, a l'objecte del seu coneixement i sensibilització. Es publicarà al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, a la Seu electrònica i al Portal de Transparència de l'Ajuntament i al seu lloc web.

XIV. MODIFICACIÓ

La modificació del Pla d'Igualtat pot ser proposada per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en qualsevol moment del seu període de vigència, i s'ha de negociar complint les regles de representació i legitimitació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar-lo.

XV. VIGÈNCIA

La durada del Pla d'Igualtat del personal d'aquest Ajuntament es fixa en quatre anys, comptats a partir de l'endemà al de la seva aprovació per l'Alcaldia de la Corporació.

A l'inici de cada legislatura l'Ajuntament revisarà el contingut d'aquest Pla i amb els canvis corresponents aprovarà el nou Pla d'igualtat en els termes establerts a la disposició addicional 7a del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. El present Pla s'entendrà prorrogat fins que no se n'aprovi el nou Pla a l'inici de cada legislatura.

El compliment d'aquest Pla s'avaluarà amb caràcter anual.