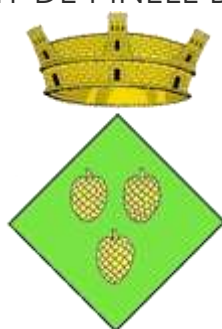


II PLA INTERN D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Vigència 2026-2030

AJUNTAMENT DE PINELL DE SOLSONÈS



Amb el suport tècnic d'Àbac Consultoria



CONTINGUT

PRESENTACIÓ	3
INTRODUCCIÓ	4
DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA	5
ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	5
MARC NORMATIU.....	6
Internacional.....	6
Comunitari	6
Estatal	6
Autonòmic	7
METODOLOGIA.....	8
INFORME DE DIAGNÒSTIC.....	9
Cultura i gestió organitzativa.....	9
Condicions laborals i representació masculina i femenina	9
Accés a l'organització. Selecció i contractació.....	10
Formació	11
Promoció i desenvolupament professional.....	11
Retribucions.....	12
Temps de treball i corresponsabilitat	12
Comunicació no sexista	13
Salut laboral.....	13
Prevenció i actuació davant de l'assetjament	14
Violència de gènere	14
OBJECTIUS.....	15
Objectius generals	15
Objectius específics.	15
PLA D'ACCIÓ: MESURES PER ÀMBITS	17
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	23
Implantació.....	23
Òrgan responsable del seguiment.....	23
Seguiment.....	23
Avaluació	24
PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, REVISIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	25
CALENDARI D'IMPLANTACIÓ	22

PRESENTACIÓ

Dades de l'Ajuntament	
POBLACIÓ	PINELL DE SOLSONÈS Comarca del Solsonès Població (2025 IDESCAT): 198 habitants
NIF	P2520700B
Domicili social	Casa Consistorial, Pinell de Solsonès, Lleida
Forma jurídica	Administració Pública. Ens local
Web	www.pinelldesolsones.cat
Responsable de l'entitat	
Nom	Benjamí Puig Riu
Càrrec	Alcalde
Telf.	973483922
e-mail	ajuntament@pinelldesolsones.cat
Activitat	
Sector activitat	Ajuntament
CNAE	8411
Descripció de l'activitat	Administració Pública
Àmbit geogràfic d'actuació	Local
Conveni col·lectiu que s'aplica a la plantilla (incloent codi del conveni)	Acord Comú Condicions Empleats Públics Ens Locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (25100332142019)

INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Pinell de Solsonès, com a administració pública local, assumeix el compromís d'impulsar la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de la seva organització interna com a entitat empleadora. Aquesta actuació s'inscriu en el marc dels principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats que han de regir l'actuació de les administracions públiques, i dona continuïtat al I Pla d'Igualtat Intern aprovat el 31 de març de 2022.

Conscient que la seva gestió ha d'estar a l'alçada de les necessitats i demandes de la societat, l'Ajuntament impulsa la renovació del seu compromís en matèria d'igualtat, en compliment de la legislació vigent i amb la voluntat de fer de l'ens local un espai de treball equitatiu, inclusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe.

Aquest pla s'articula com un conjunt ordenat de mesures adoptades després d'un diagnòstic de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats entre dones i homes en l'organització i d'introduir la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió.

Amb aquesta finalitat, l'Ajuntament de Pinell de Solsonès aprova el present II Pla d'Igualtat com a instrument per planificar i impulsar les actuacions necessàries per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la seva organització interna.

DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

El present II Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha estat elaborat per l'Ajuntament de Pinell de Solsonès en el marc de les seves competències com a administració pública i entitat ocupadora.

El Pla ha estat negociat per la Comissió Negociadora constituïda a aquest efecte, integrada per **BENJAMÍ PUIG RIU** (Alcalde), en representació de l'Ajuntament, i per **MARIA CLAUSTRE TORRA VILADRICH**, en representació de les persones treballadores.

L'elaboració del Pla ha comptat amb el suport tècnic especialitzat en igualtat d'Àbac Consultoria.

La constitució de la comissió consta a l'acta de data 27 d'abril de 2026, i l'aprovació de les mesures del Pla consta a l'acta de data **[XX]**, que s'adjunta com a annex.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El present II Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat del personal al servei de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès subjecte a relació laboral o funcionarial, amb independència del tipus de contracte (eventual, interí, indefinit...), jornada o categoria professional, i desplega els seus efectes en les dependències municipals de l'Ajuntament. En concret, al centre de treball següent:

Casa Consistorial, Pinell de Solsonès, Lleida

La vigència del II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès és de quatre anys, a comptar des de la seva aprovació, sens perjudici de les revisions que es puguin efectuar durant aquest període en cas que es produeixin canvis normatius, organitzatius o circumstàncies que en justifiquin l'actualització.

MARC NORMATIU

Internacional

- Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 a San Francisco.
- Declaració Universal de Drets Humans, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing (1995), que introdueix el concepte de transversalitat de gènere o mainstreaming com a estratègia per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.
- Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible (ONU, 2015): Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5, igualtat de gènere.

Comunitari

- Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre, relativa a la protecció de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a la igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000), que consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), article 157, que prohibeix la discriminació retributiva per raó de sexe.
- Directiva (UE) 2023/970, de 10 de maig, destinada a reforçar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones.

Estatal

- Constitució Espanyola de 1978: articles 9.2, 10.2 i 14, proclamen el dret a la igualtat i prohibeixen la discriminació per raó de sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: estableix el marc general de les polítiques públiques d'igualtat i incorpora el principi de transversalitat de gènere en l'actuació de les administracions públiques.
- 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 (TREBEP): la disposició addicional setena estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar plans d'igualtat.

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre: estableix el contingut, les matèries, el procés de negociació i els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes: estableix l'obligació del registre retributiu i les mesures de transparència salarial.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Autonòmic

- Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, article 19, que reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de tota mena de discriminació.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix l'obligació de les administracions públiques catalanes d'elaborar plans d'igualtat per al personal que hi presta serveis, d'acord amb l'article 15.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, que estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista i reconeix els drets de les dones en l'àmbit laboral.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni 25100332142019), que regula les condicions de treball del personal al servei dels ajuntaments adherits i estableix, en el seu Títol VI, les obligacions en matèria d'igualtat de tracte i plans d'igualtat.

METODOLOGIA

L'elaboració del II Pla d'Igualtat s'ha dut a terme mitjançant un procés d'anàlisi amb l'objectiu de conèixer la situació de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes i definir les mesures necessàries per avançar cap a una gestió interna més equitativa.

El procés s'ha desenvolupat amb el suport i assessorament tècnic especialitzat d'Àbac Consultoria, que ha acompanyat la Comissió Negociadora en les diferents fases d'elaboració del Pla.

S'ha realitzat una recollida i anàlisi d'informació relativa a l'organització municipal basada en la revisió de la documentació interna disponible, les dades relatives al personal al servei de l'Ajuntament, l'examen dels procediments i pràctiques de gestió de personal, i una enquesta adreçada a la plantilla. Aquesta informació s'ha analitzat en relació als àmbits següents:

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals i representació masculina i femenina
- Accés a l'organització. Selecció i contractació
- Formació
- Promoció i desenvolupament professional
- Retribucions
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació no sexista
- Salut laboral
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Violència de gènere

A partir d'aquesta informació s'ha elaborat el diagnòstic de situació i, sobre la base dels seus resultats, el pla d'acció amb els objectius i les mesures a implementar durant el període de vigència del Pla.

Atesa la dimensió de la plantilla de l'Ajuntament, l'anàlisi estadística de bretxes quantitatives per raó de gènere no és aplicable. El diagnòstic se centra per tant a determinar si els procediments interns de cada àmbit incorporen perspectiva de gènere, identificant punts forts i àrees de millora

INFORME DE DIAGNÒSTIC

Cultura i gestió organitzativa

L'aprovació del I Pla d'Igualtat el 2022 va suposar el primer pas formal de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès en la institucionalització de la igualtat com a valor organitzatiu. Aquest II Pla dona continuïtat a aquell compromís.

L'Ajuntament manté un marc estable de col·laboració supramunicipal en matèria d'igualtat: signa anualment un conveni amb el Consell Comarcal del Solsonès per al finançament de polítiques de dones, participa al Consell de Dones del Solsonès i s'ha adherit als plans comarcals de polítiques de dones i igualtat d'oportunitats de la comarca, així com a la Campanya Impensables per a la sensibilització i prevenció de la violència masclista. A nivell intern, l'estructura política municipal compta amb una regidoria d'Igualtat que canalitza institucionalment el compromís de l'Ajuntament en aquesta matèria.

Tant l'equip de govern com la persona treballadora mostren una actitud favorable a la incorporació de mesures d'igualtat. En aquest sentit, la treballadora ha participat en l'elaboració del diagnòstic mitjançant una enquesta de percepció, i ha valorat amb un 5 sobre 5 l'afirmació que el valor de la igualtat és present a l'Ajuntament, la qual cosa indica una percepció molt positiva del clima organitzatiu en aquest àmbit.

Punts forts	Àrees de millora
- Existència d'un I Pla d'Igualtat aprovat i vigent durant el període 2022-2025. - Marc estable de col·laboració en matèria d'igualtat. - Percepció positiva del clima organitzatiu en matèria d'igualtat. - Regidoria d'Igualtat.	- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió interna de manera sistemàtica

Condicions laborals i representació masculina i femenina

La dimensió de la plantilla no permet establir comparatives per raó de gènere. L'anàlisi se centra en les condicions objectives de la persona treballadora i en la presència de dones i homes a l'organització.

L'Ajuntament de Pinell de Solsonès compta amb una sola persona treballadora: una dona, classificada en el grup C2, categoria d'auxiliar administrativa, amb una antiguitat de divuit anys i una jornada del 67%, coincident amb l'horari d'obertura de l'Ajuntament. La vinculació és de caràcter indefinit i la classificació professional respon als criteris objectius establerts per la normativa.

Pel que fa a la presència de dones i homes, la plantilla actual és íntegrament femenina. Durant el període analitzat no s'ha realitzat cap convocatòria de selecció externa, de manera que no hi ha hagut noves

incorporacions. En conjunt, les condicions laborals de la persona treballadora són estables i s'ajusten al marc normatiu aplicable.

Punts forts	Àrees de millora
- Condicions laborals estables i ajustades a la normativa.	- Garantir que futures incorporacions es realitzin en condicions d'igualtat i no discriminació.

Accés a l'organització. Selecció i contractació

Durant el període analitzat, l'Ajuntament de Pinell de Solsonès no ha realitzat cap convocatòria de selecció externa de personal. La darrera oferta pública d'ocupació data del 2008, de manera que no hi ha hagut ocasió d'aplicar criteris de perspectiva de gènere en cap procés selectiu durant la vigència del I Pla.

Els processos de selecció s'articulen d'acord amb els principis de publicitat, mèrit i capacitat que estableix l'article 55 del TREBEP. Les convocatòries es publiquen als canals oficials —BOP, DOGC i web municipal—, garantint-ne l'accessibilitat pública. Les ofertes de treball fan ús de terminologia neutra en gènere, la qual cosa constitueix un element positiu des de la perspectiva de gènere. No obstant, la persona responsable dels processos de selecció no disposa de formació específica en igualtat de gènere, i les bases reguladores no inclouen una clàusula de desempat favorable al sexe infrarepresentat en cas d'igualtat de puntuació, previsions que caldria incorporar en properes convocatòries.

Pel que fa a la contractació pública, la inclusió de clàusules socials d'igualtat de gènere en els plecs de condicions de futures licitacions és una àrea de millora rellevant, en tant que constitueix una eina per fomentar la igualtat d'oportunitats en el territori.

Punts forts	Àrees de millora
- Absència d'evidències de barreres d'accés per raó de gènere en els processos selectius.	- Formació en igualtat de gènere de la persona responsable dels processos de selecció. - Incorporar criteris de desempat favorables al sexe infrarepresentat en les bases reguladores.

Formació

L'Ajuntament de Pinell de Solsonès no disposa d'un pla de formació intern propi. La formació per a la plantilla prové de les ofertes del Consell Comarcal del Solsonès i d'altres organismes supramunicipals. Les accions formatives són de caràcter voluntari, es realitzen en modalitat telemàtica o presencial, en horari de matins, i es difonen al personal per correu electrònic mitjançant un formulari d'inscripció.

Durant el període analitzat, s'ha realitzat formació específica en igualtat de gènere a través del Consell Comarcal del Solsonès, la qual cosa suposa una millora significativa respecte al I Pla, que identificava la manca de formació en igualtat com una àrea de millora prioritària. No obstant, no consten accions formatives addicionals durant el període.

Punts forts	Àrees de millora
- Realització de formació en igualtat de gènere durant el període del I Pla. - Difusió de les accions formatives a través de canals interns.	- Consolidar la formació en igualtat com a pràctica regular i sistemàtica.

Promoció i desenvolupament professional

Durant el període analitzat no s'ha produït cap promoció professional. No obstant, properament està prevista una convocatòria d'una plaça d'administratiu/va mitjançant promoció interna, la qual cosa representa la primera ocasió en què l'Ajuntament haurà d'aplicar criteris de perspectiva de gènere en un procés d'aquesta naturalesa.

Els processos de promoció professional s'articulen d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat establerts a l'article 55 del TREBEP. Caldria garantir que els criteris de promoció siguin transparents i objectius, i que l'exercici dels drets de conciliació no pugui actuar en cap cas com a factor negatiu en l'accés a la promoció professional.

Punts forts	Àrees de millora
- Aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en els processos de promoció.	- Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no incideixi negativament en la promoció professional.

Retribucions

Durant el període analitzat, la plantilla de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès ha estat composta per una única persona treballadora, classificada en el grup C2. Atès que no hi ha cap altra persona amb qui comparar, no és possible realitzar una auditoria salarial ni identificar bretxes retributives per raó de gènere. No concorren, en qualsevol cas, elements que puguin indicar un biaix de gènere en la política retributiva.

L'Ajuntament vetllarà perquè futures incorporacions es produeixin en condicions d'igualtat retributiva i sense discriminació per raó de gènere.

Punts forts	Àrees de millora
- Retribucions determinades per criteris objectius normatius.	- Vetllar perquè futures incorporacions es produeixin en condicions d'igualtat retributiva.

Temps de treball i corresponsabilitat

L'Ajuntament de Pinell de Solsonès no disposa de mesures de conciliació pròpies més enllà de les establertes en la normativa laboral vigent. Donada la dimensió de la plantilla, la gestió d'aquestes mesures es realitza de manera directa entre la persona treballadora i l'alcaldia, sense que existeixi un procediment documentat ni un protocol formal d'aplicació.

Durant el període analitzat, la treballadora ha fet ús de mesures de conciliació disponibles, la qual cosa indica l'accés efectiu a aquests drets. A més, la jornada de treball del 67%, coincidint amb l'horari d'obertura de l'Ajuntament, facilita en si mateixa la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. No obstant, la manca de difusió sistematitzada d'aquestes mesures no garanteix que futures incorporacions tinguin un coneixement efectiu dels drets que els corresponen.

Punts forts	Àrees de millora
- Jornada que facilita la conciliació. - Ús efectiu de les mesures de conciliació	- Formalitzar les mesures de conciliació disponibles. - Garantir la difusió de les mesures de conciliació entre la plantilla i futures incorporacions.

Comunicació no sexista

Les comunicacions de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès, tant internes com externes, fan ús d'un llenguatge no sexista, la qual cosa suposa una millora significativa respecte a la situació identificada en el I Pla. Atesa la dimensió de la plantilla, la comunicació interna es realitza principalment de forma presencial.

Durant el període del I Pla, l'Ajuntament va rebre material de divulgació sobre llenguatge i comunicació no sexista en el marc del projecte "La igualtat, ara i aquí" del Consell Comarcal del Solsonès, que inclou recomanacions sobre l'ús del llenguatge i de les imatges. El repte és consolidar aquesta pràctica i garantir l'ús sistemàtic del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de la corporació.

Punts forts	Àrees de millora
- Ús generalitzat de llenguatge no sexista en les comunicacions. - Disponibilitat de material de divulgació sobre comunicació no sexista.	- Consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions.

Salut laboral

L'Ajuntament de Pinell de Solsonès disposa d'un servei de prevenció de riscos laborals extern, que realitza el seguiment en matèria de seguretat i salut laboral, proporciona el manual de prevenció corresponent i ofereix formació a la plantilla amb caràcter anual.

Durant el període analitzat no s'ha produït cap accident laboral. El lloc de treball compta amb adaptacions ergonòmiques —cadira ergonòmica i reposapeus— que contribueixen a la seguretat i el benestar de la treballadora.

No obstant, l'avaluació de riscos no incorpora una perspectiva de gènere, i no existeixen mesures de prevenció específiques que tinguin en compte les particularitats derivades del sexe, com ara els riscos associats a l'embaràs o la lactància. Incorporar aquesta perspectiva a l'avaluació de riscos, en coordinació amb el servei de prevenció extern, és la principal àrea de millora d'aquest àmbit.

Punts forts	Àrees de millora
- Existència d'un sistema de gestió preventiu operatiu. - Formació anual en prevenció de riscos laborals. - Adaptacions ergonòmiques al lloc de treball.	- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva en coordinació amb el servei extern.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament

El I Pla va identificar l'absència de protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe com una mancança significativa, situació que no va ser esmenada durant el període transcorregut. Durant el període analitzat no consta cap cas ni denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i així, disposar d'un protocol formal és una obligació i una garantia de protecció preventiva per a tota la plantilla, present i futura.

En resposta a aquesta necessitat, l'Ajuntament s'adherirà al protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat pel Consell Comarcal del Solsonès. L'adhesió al protocol és un primer pas necessari, però cal garantir-ne la correcta implantació mitjançant accions de formació adreçades a la plantilla i assegurar la difusió del canal de denúncia de manera accessible.

Punts forts	Àrees de millora
- Adhesió al protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat pel Consell Comarcal del Solsonès.	- Assegurar la difusió del protocol i el coneixement del procediment d'actuació en cas d'assetjament. - Desenvolupar accions de formació en matèria de prevenció de l'assetjament.

Violència de gènere

Durant el període analitzat no consta cap cas de violència de gènere dins de l'organització. L'Ajuntament disposa del marc normatiu per garantir els drets reconeguts a les víctimes i s'ha adherit a la Campanya Impensables per a la sensibilització i prevenció de la violència masclista, impulsada pel Consell Comarcal del Solsonès. No obstant, no compta amb formació específica en aquesta matèria ni amb materials informatius accessibles per a la ciutadania en l'àmbit intern.

Com a àrees de millora, caldria garantir que la persona responsable de la gestió de personal disposi de formació bàsica per poder donar una resposta adequada davant d'una possible situació. Així mateix, l'Ajuntament podria incorporar materials informatius que permetin visibilitzar el compromís institucional i orientar les persones que es puguin trobar en aquesta situació.

Punts forts	Àrees de millora
- Adhesió a la Campanya Impensables de sensibilització i prevenció de la violència masclista.	- Formació bàsica a la persona responsable de la gestió de personal en matèria de violència de gènere. - Disposar d'informació accessible sobre els drets i recursos disponibles.

OBJECTIUS

L'objectiu principal de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès en el marc d'aquest II Pla d'Igualtat és garantir el principi d'igualtat de dones i homes en les relacions laborals i en l'organització interna, així com prevenir qualsevol conducta constitutiva de discriminació. S'han definit objectius generals que marquen les pautes i la finalitat última del Pla, dels quals es deriven objectius específics per a cada àrea d'intervenció.

Objectius generals

Els objectius generals del II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès són els següents:

- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió organitzativa i en els procediments interns de l'Ajuntament.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i en el desenvolupament professional de la plantilla.
- Promoure la formació i la sensibilització en igualtat de gènere de la plantilla i de les persones amb responsabilitats de gestió.
- Garantir la transparència retributiva i el coneixement efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Garantir l'ús del llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista en l'activitat de l'Ajuntament.
- Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, i garantir una resposta adequada davant de situacions de violència de gènere.

Objectius específics.

A partir dels resultats de la diagnosi i les àrees de millora identificades, s'han establert objectius específics per a cada àrea d'intervenció. Les accions del pla d'igualtat aniran encaminades a l'assoliment d'aquests objectius.

ÀREA 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

- Integrar de manera progressiva la perspectiva de gènere en la gestió interna de l'Ajuntament.
- Garantir la difusió i coneixement del Pla d'Igualtat entre les persones que formen part de la corporació.

ÀREA 2: CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

- Garantir que qualsevol futura incorporació es realitzi en condicions d'igualtat i no discriminació.

ÀREA 3: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius de manera sistemàtica.
- Garantir la formació bàsica en igualtat de la persona responsable dels processos de selecció.
- Incorporar criteris que reforcin la igualtat d'oportunitats en les bases reguladores.

ÀREA 4: FORMACIÓ

- Consolidar la igualtat de gènere com a contingut formatiu regular en les accions de formació disponibles.

ÀREA 5: PROMOCIO I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no comporti cap desavantatge en el desenvolupament professional.

ÀREA 7: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

- Formalitzar i documentar les mesures de conciliació disponibles.
- Garantir el coneixement efectiu dels drets de conciliació per part de la plantilla i de futures incorporacions.

ÀREA 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

- Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació institucional.

ÀREA 9: SALUT LABORAL

- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

ÀREA 10: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- Assegurar la difusió del protocol i el coneixement del procediment d'actuació en cas d'assetjament.
- Promoure accions bàsiques de sensibilització en aquesta matèria.

ÀREA 11: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Facilitar formació bàsica en aquesta matèria a la persona responsable de la gestió de personal.
- Visibilitzar el compromís institucional i els recursos disponibles.

PLA D'ACCIÓ: MESURES PER ÀMBITS

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA				
Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Integrar de manera progressiva la perspectiva de gènere en la gestió interna de l'Ajuntament.	1. Aprovació i registre del II Pla d'Igualtat	Alcaldia	Data d'aprovació del Pla. Data de registre.	2026
Garantir la difusió i coneixement del Pla d'Igualtat entre les persones que formen part de la corporació.	2. Difusió del Pla d'Igualtat a la plantilla, i publicació a la seu electrònica municipal. Qualsevol nova incorporació rebrà el Pla en el moment de l'acollida.	Alcaldia	Difusió realitzada a la plantilla. Pla publicat a la seu electrònica. Lliurat a noves incorporacions en el moment de l'acollida.	2026 i a cada nova incorporació

ÀREA 2. CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA				
Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Garantir que qualsevol futura incorporació es realitzi en condicions d'igualtat i no discriminació.	3. Elaboració d'un document d'acollida per a noves incorporacions que inclogui informació sobre el Pla d'Igualtat, el Protocol d'assetjament, els drets de conciliació i el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat efectiva.	Alcaldia	Document d'acollida elaborat. Document lliurat a noves incorporacions.	2026

ÀREA 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Incorporar la perspectiva de gènere en els processos selectius de manera sistemàtica.	4. Incorporació en les bases reguladores de futures convocatòries d'una clàusula de desempat favorable al sexe infrarepresentat en cas d'igualtat de puntuació.	Alcaldia	Clàusula inclosa en les bases aprovades . Nombre de convocatòries amb la clàusula durant la vigència del Pla.	A partir de la propera convocatòria
Garantir la formació bàsica en igualtat de la persona responsable dels processos de selecció.	5. Realització d'una acció formativa específica en igualtat de gènere aplicada a la selecció de personal, prioritzant les ofertes de l'ACM, la Diputació de Lleida o el Consell Comarcal del Solsonès.	Alcaldia	Formació realitzada . Certificat d'assistència guardat.	2026
Incorporar criteris que reforcin la igualtat d'oportunitats en les bases reguladores.	6. Revisió de les bases reguladores de futures convocatòries per verificar l'ús de terminologia neutra en gènere i la inclusió de continguts sobre igualtat en el temari de les proves.	Alcaldia	Bases revisades amb perspectiva de gènere. Terminologia neutra en gènere aplicada. Temari amb continguts sobre igualtat.	A partir de la propera convocatòria

ÀREA 4. FORMACIÓ

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Consolidar la igualtat de gènere com a contingut formatiu regular en les accions de formació disponibles.	7. Incloure la igualtat de gènere com a criteri en la selecció de les accions formatives disponibles a través de l'ACM, la Diputació de Lleida i el Consell Comarcal del Solsonès, de manera que almenys una acció en matèria d'igualtat es realitzi durant la vigència del Pla.	Alcaldia	Nombre d'accions formatives en igualtat realitzades durant la vigència del Pla.	2027

ÀREA 5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Assegurar que l'exercici dels drets de conciliació no comporti cap desavantatge en el desenvolupament professional.	8. Inclusió explícita en el document de criteris de promoció de la garantia que l'exercici de drets de conciliació —permisos, reduccions de jornada, adaptacions horàries— no pot ser considerat en cap cas com a factor negatiu en l'accés a la promoció professional.	Alcaldia	La garantia de no-penalització per conciliació està recollida en el document.	2028

ÀREA 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Formalitzar i documentar les mesures de conciliació disponibles.	9. Elaboració d'un document informatiu que reculli el catàleg complet de drets de conciliació aplicables al personal de l'Ajuntament d'acord amb la normativa vigent.	Alcaldia	Document elaborat. Document actualitzat davant de canvis normatius.	2026
	10. Formalització per escrit de qualsevol acord d'adaptació horària, reducció de jornada o mesura de conciliació, substituint els acords verbals.	Alcaldia	Nombre d'acords de conciliació formalitzats per escrit durant la vigència del Pla. S'ha produït algun acord verbal no documentat.	A partir de l'aprovació del Pla
Garantir el coneixement efectiu dels drets de conciliació per part de la plantilla i de futures incorporacions.	11. Difusió del document de drets de conciliació a la plantilla i lliurament sistemàtic a qualsevol nova incorporació en el moment de l'acollida.	Alcaldia	Document lliurat a la plantilla. Document lliurat a noves incorporacions en el moment de l'acollida.	2026 i a cada nova incorporació

ÀREA 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació institucional.	12. Revisió de llenguatge inclusiu com a pas obligatori en l'elaboració de qualsevol nova comunicació o document institucional.	Administració	Nombre de documents revisats. Nombre de documents esmenats.	2027

ÀREA 9. SALUT LABORAL

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.	13. Sol·licitud al servei de prevenció de riscos laborals extern de la revisió de l'avaluació de riscos per incorporar la perspectiva de gènere, d'acord amb la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i la LO 3/2007.	Alcaldia	Sol·licitud tramesa al servei de prevenció. Avaluació de riscos actualitzada amb perspectiva de gènere.	2029

ÀREA 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Assegurar la difusió del protocol i el coneixement del procediment d'actuació en cas d'assetjament.	14. Aprovació formal del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant resolució d'alcaldia o acord de ple, i publicació a la seu electrònica de l'Ajuntament.	Alcaldia	Protocol aprovat formalment. Publicat a la seu electrònica.	2026
	15. Difusió del Protocol a la plantilla. Qualsevol nova incorporació rebrà el Protocol en el moment de l'acollida.	Alcaldia	Difusió realitzada a la plantilla. Lliurat a noves incorporacions en l'acollida.	2026 i a cada nova incorporació
Promoure la formació de la plantilla i dels càrrecs electes sobre el protocol i els circuits d'actuació.	16. Realització d'una acció formativa sobre el contingut del Protocol, les situacions que es consideren assetjament i el procediment d'actuació, adreçada a la plantilla.	Alcaldia	Acció formativa realitzada.	2027

ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu específic	Acció	Responsable	Indicadors	Termini
Garantir una resposta adequada davant possibles situacions de violència de gènere i facilitar formació bàsica a la persona responsable de la gestió de personal.	18. Formació bàsica en matèria de violència de gènere en l'àmbit laboral per a la persona responsable de la gestió de personal, incloent el coneixement dels drets reconeguts per la normativa vigent i dels recursos d'atenció disponibles al territori.	Alcaldia	Formació realitzada. Acreditació de la formació rebuda.	2028
Visibilitzar el compromís institucional i els recursos disponibles.	19. Incorporació d'informació accessible sobre drets i recursos en matèria de violència de gènere a la seu electrònica de l'Ajuntament i/o als espais municipals visibles per a la ciutadania, incloent el telèfon 016 i els recursos del Consell Comarcal del Solsonès.	Alcaldia	Informació publicada a la seu electrònica. Cartelleria visible a les dependències municipals.	2028

CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

	PUNTUAL		SOSTINGUDA DURANT TOTA LA VIGÈNCIA
--	---------	--	------------------------------------

Acció	2026	2027	2028	2029	2030
ÀREA 1					
M1					
M2					
ÀREA 2					
M3					
ÀREA 3					
M4					
M5					
M6					
ÀREA 4					
M7					
ÀREA 5					
M8					
ÀREA 7					
M9					
M10					
M11					
ÀREA 8					
M12					
ÀREA 9					
M13					
ÀREA 10					
M14					
M15					
M16					
ÀREA 11					
M17					
M18					

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació constitueixen elements essencials del Pla d'Igualtat, ja que permeten valorar el grau d'assoliment dels objectius establerts, analitzar l'eficàcia de les mesures adoptades i assegurar el correcte desenvolupament de les actuacions en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Implantació

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat, s'iniciarà el període d'execució de les mesures previstes per a cada àmbit d'actuació, d'acord amb la planificació establerta al calendari d'implantació.

En aquest sentit, mentre que la implantació de les mesures té com a finalitat revertir les situacions identificades com a àrees de millora en la diagnosi, la fase de seguiment té com a objectiu:

- Garantir la transparència en el procés d'implantació del Pla.
- Mesurar el nivell de desenvolupament i d'assoliment de les mesures proposades.
- Identificar noves necessitats i atendre-les a partir de dades fiables.

Òrgan responsable del seguiment

El seguiment i l'avaluació del Pla s'articularen a través de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament, constituïda en el marc del present Pla a partir de les mateixes persones que han integrat la Comissió Negociadora.

La Comissió serà responsable d'impulsar la implementació de les mesures previstes, elaborar l'informe anual de seguiment, avaluar el grau d'assoliment dels objectius i proposar, si escau, mesures correctores.

Seguiment

El seguiment es durà a terme de manera continuada durant tota la vigència del Pla, de forma paral·lela a l'execució de les accions previstes, amb la finalitat d'analitzar l'evolució del Pla, identificar possibles dificultats en la seva aplicació i introduir, si escau, les millores necessàries.

Cadascuna de les mesures incloses en el Pla compta amb indicadors específics definits a les fitxes d'acció de cada àmbit d'intervenció. Aquests indicadors permeten objectivar el grau d'execució de cada mesura i constitueixen la base documental del seguiment.

Anualment, l'òrgan responsable elaborarà un informe de seguiment que inclourà:

- El grau d'execució de cada acció i el compliment del calendari previst.

- Els recursos materials i humans emprats.
- Les dificultats detectades i les mesures correctores adoptades o proposades.
- L'actualització dels indicadors de cada fitxa d'acció.

Aquest informe quedarà incorporat a l'expedient del Pla d'Igualtat, garantint la traçabilitat documental del procés.

Avaluació

Durant la vigència del Pla es realitzaran dues avaluacions formals:

- **Avaluació intermèdia**, en finalitzar el segon any de vigència, amb l'objectiu de revisar el grau d'assoliment dels objectius parcials i reorientar les mesures que no hagin assolit els resultats previstos.
- **Avaluació final**, en finalitzar el quart any de vigència, que permetrà valorar l'impacte global del Pla i determinar les bases per al Pla d'Igualtat del període següent.

Les avaluacions integraran els resultats del seguiment anual i incorporaran, com a mínim, els elements següents:

- **Indicadors de procés**: grau d'execució de les accions, recursos emprats, compliment del calendari i dificultats detectades durant la implementació.
- **Indicadors de resultat**: assoliment dels objectius definits a cada fitxa d'acció, amb desagregació per sexe quan la informació disponible ho permeti.
- **Valoració qualitativa**: anàlisi de l'eficàcia de les mesures implementades, identificació de millores i, si escau, proposta de reorientació d'accions per al període següent.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, REVISIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El Pla d'Igualtat és un document viu, amb voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i als canvis en la realitat de l'ens fruit de la seva implantació.

Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin establir-se de manera específica i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius definits, el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Pinell de Solsonès s'haurà de revisar, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- A) Quan sigui necessari a conseqüència dels resultats del seguiment o de l'avaluació del propi Pla.
- B) Quan es posi de manifest la seva inadequació o insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, o d'una resolució judicial que determini l'existència de discriminacions per raó de sexe dins de l'Ajuntament.
- C) En cas de canvis organitzatius rellevants que afectin l'estructura o la composició del personal, com ara modificacions significatives de la Relació de Llocs de Treball, processos d'estabilització, integració o redistribució de serveis.
- D) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses modificacions substancials de condicions laborals o situacions que alterin els elements analitzats en el diagnòstic de situació.
- E) Quan una resolució judicial o administrativa determini la necessitat de revisar el Pla per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

En qualsevol d'aquests supòsits, es procedirà a la revisió i actualització del diagnòstic i de les mesures del Pla d'Igualtat, adaptant-los a les noves circumstàncies i necessitats detectades.

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida durant la implantació o revisió del Pla, es podrà recórrer als procediments de solució autònoma de conflictes previstos per a les administracions públiques catalanes, com el Tribunal Laboral de Catalunya o altres òrgans equivalents.