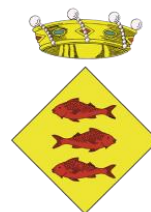




PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS



**Ajuntament
de Vallmoll**

ÍNDEX DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ	2
QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?	4
EL NOSTRE PLA	4
2. METODOLOGIA	6
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	17
3.1. Àmbit temporal	17
3.2. Àmbit funcional i personal	17
4. PLA D'ACCIÓ	17
ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	20
ÀMBIT II. POLÍTiques D'IMPACTE A LA SOCIETAT	28
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA	40
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES	47
ÀMBIT V. CONDICIONS DE TREBALL: AUDITORIA RETRIBUTIVA	51
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	54
ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	62
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	66
ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES	68
ANNEX I. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	76
ANNEX II. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ - INFORME SEMESTRAL	79
ANNEX III. FITXA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I IMPACTE – INFORME FINAL	84

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 ciutadania, 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 ciutadania 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 sexe, 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 sexe. 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 que 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 2020, 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 dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. 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 concurrent 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.**

QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 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 exigents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 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 de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 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 produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres 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.

EL NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el **Pla de Gènere i Igualtat de l'Ajuntament de Vallmoll** (d'ara endavant, l'Ajuntament), 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 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 s'estructura en 9 àmbits d'actuació que són els mateixos indicadors que estructuraven la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Vallmoll.

- I. Política d'igualtat d'oportunitats.
- II. Polítiques d'impacte en la societat.
- III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.
- IV. Representativitat de dones i homes.
- V. Condicions laborals: auditoria retributiva.
- VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.
- VII. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- IX. Violències masclistes.

2. METODOLOGIA

L'elaboració del present document que suposa el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vallmoll, es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi que ha permès fer una cartografia de la realitat a l'ens municipal.

Els àmbits d'anàlisi es van plantejar segons el previst en el marc legal 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 així com, tenint en compte el marc d'actuació de l'Ajuntament de Vallmoll en les polítiques municipals com a administració local, incloent aspectes que poden influir en la consecució de la igualtat de gènere tant en la pròpia organització i en la ciutadania en general:

- 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.
- 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. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

El procés metodològic realitzat ha combinat l'anàlisi quantitativa i qualitativa, a partir de la recopilació, sistematització i tractament disponible de les dades recollides mitjançant la documentació i les bases de dades de l'Ajuntament de Vallmoll, així com un qüestionari dirigit a tota la plantilla i persones responsables, respectivament.

A partir de les dades recollides, s'ha classificat la informació segons punts forts i àrees de millora, el que, en aquest últim cas, ha suposat el punt de partida per al disseny de les accions previstes en el nou pla d'acció de l'Ajuntament de Vallmoll.

La diagnosi ha determinat les següents conclusions:

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'article 66 de l'acord d'aplicació a l'Ajuntament de Vallmoll (Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni núm. 79100015072015), estableix l'obligació de totes les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, establint així l'obligació d'evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones.	

El 66,67% dels homes i el 28,57% de les dones tenen una percepció positiva pel que fa al foment de la igualtat de gener a l'organització per part de l'Ajuntament de Vallmoll, considerant que es fomenta i bastant.	No obstant això, un 71,43% de les dones, 33,33% dels homes i la persona no binària afirmen que es fomenta poc o gens.
	Un 57,14% de les dones, 66,67% dels homes i la persona no binària indiquen que, en l'organització, hi ha una opinió generalitzada per part de les persones responsables que els homes i les dones tenen capacitats i habilitats diferents.
	L'Ajuntament de Vallmoll no ha disposat amb anterioritat d'un pla d'igualtat intern o d'accions aprovades en pro de la igualtat de gènere.
Un 50% de les dones i 66,67% dels homes consideren que l'aplicació d'un Pla d'Igualtat podria contribuir significativament a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions a l'Ajuntament. No obstant això, la persona no binària considera que l'aplicació del pla tindria un impacte reduït.	
La major part de la plantilla, amb un 64,29% de les dones, 100% dels homes i la persona no binària, considera que l'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat aportarà beneficis tant a les persones treballadores com a l'organització. A més, es percep que la seva aplicació contribuirà a millorar la imatge global de l'organització i reforçarà el seu compromís amb la igualtat de gènere.	
L'Ajuntament de Vallmoll disposa d'una Comissió Negociadora, constituïda el 15 de juny de 2023, amb una composició paritària pel que fa al nombre de membres però no quant al gènere.	L'organització no compta amb personal responsable en vetllar per la igualtat de gènere i d'oportunitats.
L'Ajuntament de Vallmoll disposa d'un pressupost específic orientat al foment de la igualtat de gènere i d'oportunitats, amb una dotació de 10.000 €.	
Bona comunicació interna i externa a partir de diferents canals d'informació: grup de WhatsApp corporatiu per a la comunicació	

interna i pàgina web oficial, blog municipal i xarxes socials quant a la informació en matèria d'igualtat.	
Segons dades proporcionades per l'entitat, l'octubre de 2024, l'organització va impartir una formació a gairebé la totalitat de la plantilla d'introducció a la igualtat de tracte i la no discriminació.	
ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	
L'Ajuntament de Vallmoll ha impulsat diverses campanyes, activitats i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. Entre les iniciatives més destacades es troben: • Adhesió a la jornada de treball LGTBI+ organitzada pel Consell Comarcal de l'Alt Camp, amb l'objectiu de defensar els drets del col·lectiu i la promoció del treball en xarxa. • Participació en el programa Temps X Cures, una iniciativa impulsada pel Departament d'Igualtat i Feminismes amb la finalitat de facilitar la cura puntual dels infants per part de les institucions i alliberar temps a les famílies. • Commemoració del Dia de la Discriminació Zero (1M): difusió de continguts a través de les xarxes socials per reafirmar el compromís de l'organització amb la defensa dels drets fonamentals de totes les persones. • Commemoració del Dia Internacional de la Dona (8M): difusió de continguts a través de les xarxes socials per visibilitzar aquesta jornada i reforçar el compromís de l'organització amb la igualtat de gènere. • Commemoració del Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ+ (28J): difusió de continguts a través de les xarxes socials per promoure la tolerància i la no discriminació en la societat i expressar el seu compromís amb la igualtat de drets i la dignitat de les persones amb	

orientacions sexuals i identitats de gènere històricament marginades. • Commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones (25N): difusió de continguts a través de les xarxes socials per sensibilitzar i conscienciar la població envers les violències masclistes. A més, l'Ajuntament de Vallmoll s'ha adherit a diverses campanyes com: • Campanya de sensibilització contra la violència sexual en l'esport. • Campanya solidària de recollida de productes d'higiene femenina. • Campanya de sensibilització per a l'eliminació de la violència envers les dones. • Campanya "T'ho estàs perdent". Campanya de sensibilització contra la violència masclista.	
	No es realitza un registre de dades desagregades per sexe o gènere de les persones usuàries. Aquesta informació es constata amb la resposta de la major part de les persones treballadores enquestades (78,57% de les dones, 100% dels homes i la persona no binària) que afirmen que els formularis, instàncies i sol·licituds no estan desagregades per sexe i/o gènere. Tampoc ho estan (segons el 71,43% de les dones, el 100% dels homes i la persona no binària) les memòries de servei, els projectes i estudis.
L'Ajuntament ha integrat criteris de gènere en els plecs de clàusules d'algunes licitacions, on estipulen que és d'obligat compliment que l'empresa promogui la igualtat d'oportunitats i oferint puntuació addicional si es compta amb un Pla d'Igualtat.	En les clàusules relatives a la igualtat de gènere, no s'integren mecanismes específics de seguiment o verificació per garantir el compliment al llarg de la vigència contractual.
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ CORPORATIVA NO DISCRIMINATÒRIA	
	L'Ajuntament de Vallmoll no disposa d'una guia de comunicació no sexista ni de material de referència quant a l'ús d'un llenguatge inclusiu. Tot i això, l'organització està valorant elaborar-

	ne una a partir de l'adaptació d'un document existent. Això es veu reflectit en les enquestes, donat que un 35,71% de les dones i la totalitat dels homes afirmen que no existeix o no saben de l'existència de material de referència en relació amb el llenguatge.
	La documentació analitzada en relació amb els usos del llenguatge presenta usos heterogenis, intercalant l'ús del masculí genèric amb usos majoritàriament inclusius. Això és així en el text de l'acord aplicable a l'Ajuntament (codi de conveni núm. 79100015072015), en el Protocol d'assetjament sexual a la feina i en el Plec de clàusules juridicoadministratives.
Quant al foment d'un ús no discriminatori de les imatges, la pàgina web de l'organització conté unes imatges equilibrades quant al gènere.	
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES	
	La plantilla de l'Ajuntament de Vallmoll està formada per un total de 32 persones; 23 dones i 9 homes (72% de dones i 28% d'homes), fet que implica que la seva plantilla estigui feminitzada i no compleixi amb el principi de paritat 40%-60%.
La composició de la plantilla presenta una distribució diferenciada per gènere segons els diversos grups professionals. Concretament, el grup A1 i AP presenten una distribució equilibrada amb un 50% de dones i un 50% d'homes.	Tanmateix, en el grup A2 s'hi observa una distribució feminitzada, amb presència exclusiva de dones. El grup C1 i C2 també es troben feminitzats, amb una distribució d'un 90,91% de dones i 9,09% d'homes en el C1 i del 66,67% i 33,33% en el C2.
	La plantilla de l'Ajuntament reflecteix una reproducció dels rols i estereotips de gènere, ja que el 77,8% dels homes desenvolupen funcions a l'àrea de la brigada d'obres i serveis, davant del 4,3% de les dones. Paral·lelament, les àrees de menjador-espai de lleure, llar d'infants i brigada de neteja estan ocupades íntegrament per dones. Aquesta distribució posa de manifest una concentració predominant d'homes en llocs vinculats al manteniment i a tasques de caràcter físic, mentre que les dones es troben majoritàriament associades a feines relacionades amb la cura i la neteja.

	La plantilla de l'organització evidencia una tendència de segregació horitzontal, amb una clara feminització de les àrees de cura d'infants i neteja, i una masculinització de les àrees de manteniment.
	A l'organització es pot observar una distribució diferenciada per gènere en els llocs de treball, amb llocs clarament masculinitzats o feminitzats, sense presència de posicions amb una distribució equilibrada. Així, es detecta una alta presència de dones en llocs d'educador/a, auxiliar i monitor/a de la llar d'infants i operari/ària de neteja, mentre que els homes ocupen principalment posicions de responsabilitat – com oficial de primera i encarregat/da de la brigada d'obres i serveis – així com una presència elevada com a peó/ona especialista.
El 85,71% de les dones, el 66,67% dels homes i la persona no binària estan a favor de la incorporació de persones del gènere contrari en llocs feminitzats o masculinitzats. A més, un 7,14% de les dones consideren que la segregació horitzontal és una conseqüència de la realitat social, creient que el marge d'acció de l'Ajuntament per abordar-la és limitat.	
La representació sindical de l'Ajuntament està composta per 3 persones, 2 de les quals són dones, per la qual cosa la distribució de la representació legal de les persones treballadores no compleix amb el criteri de paritat (40%-60%).	
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS: AUDITORIA RETRIBUTIVA	
	La major part de la plantilla (40,63%) presenta una antiguitat compresa entre 0 i 4 anys, amb un 43,48% de les dones i un 33,33% dels homes dins d'aquesta franja. Les categories d'antiguitat superiors mostren una representació més baixa però amb un cert equilibri, amb un 8,70% de les dones i un 11,11% dels homes en el tram de 25 a 29 anys d'antiguitat.
	El 34,78% de les dones desenvolupa la seva activitat professional amb una jornada parcial o

	reduïda, en contrast amb l'11,11% dels homes. Aquesta distribució reflecteix una diferència significativa en la tipologia de jornada segons el gènere.
La major part de la plantilla realitza una jornada contínua (65,22% de les dones i 88,89% dels homes).	
	S'identifica una bretxa salarial del 4,2% en les retribucions totals en favor dels homes.
	Els llocs amb una presència majoritària d'homes s'associen habitualment a retribucions més elevades, fet que evidencia una tendència a la segregació horitzontal.
	En el grup A1, la bretxa salarial del 32,6% a favor dels homes s'explica pel fet que l'home que hi pertany percep imports més elevats en concepte de complement específic i és l'únic que rep retribucions per antiguitat i hores extraordinàries. Pel que fa al grup C1, la bretxa del 8,7% a favor dels homes es deu a una distribució desigual dels llocs de treball, que comporta una diferenciació en els nivells de destinació assignats. Finalment, en relació amb el grup C2, la bretxa del 20,4% a favor dels homes respon a una tendència a la segregació vertical, atès que els homes ocupen càrrecs de major responsabilitat, com els d'encarregat/da i oficial de primera de la brigada, mentre que les dones desenvolupen funcions com a monitor/a, auxiliar o educador/a de la llar d'infants.
	La principal explicació de la bretxa salarial identificada radica en una tendència a la segregació horitzontal així com per una distribució desigual dels complements retributius. Aquesta situació coincideix amb les percepcions de les persones treballadores, ja que el 28,57% de les dones assenyalen que existeixen desigualtats salarials en determinats complements.
Es constata una percepció majoritàriament favorable pel que fa a l'existència d'igualtat retributiva dins de l'organització. No obstant això, el 7,14% de les dones i la persona no binària enquestades indiquen que el seu	

gènere és un factor que influeix en la retribució mensual que perceben.	
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Segons l'Acord d'aplicació a l'organització, l'accés a l'ocupació pública, així com la promoció i el desenvolupament de la carrera professional, s'han de regir pels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.	
Les convocatòries d'oposició a l'Administració Pública es redacten, majoritàriament, amb un llenguatge inclusiu d'acord amb la normativa vigent, i es difonen a través dels canals establerts legalment, com ara la seu electrònica i el Butlletí Oficial de la Província (BOP). Tanmateix, en l'anàlisi de la convocatòria corresponent a la plaça d'Administratiu/va de gestió, s'ha identificat un cas puntual en què s'ha utilitzat el masculí genèric.	Es destaca que no s'ha incorporat la valoració de formació específica en matèria d'igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics pel que fa als processos selectius.
	Pel que fa al sistema de qualificació analitzat en els diferents processos selectius, no s'ha identificat en cap cas la inclusió de formació específica en matèria d'igualtat de gènere com a criteri de valoració dins dels mèrits acadèmics.
Durant els anys 2022 i 2024 s'han formalitzat un total de 17 contractacions, amb una distribució per gènere diferenciada: 14 corresponents a dones i 3 a homes. En termes percentuals, les dones han representat el 82,35% de les contractacions i els homes el 17,65%. Aquesta situació reflecteix la composició actual de la plantilla de l'organització, caracteritzada per una major presència de dones.	
La majoria de les persones treballadores enquestades consideren que la igualtat en els processos selectius es basa principalment en criteris objectius. Aquesta percepció és més elevada entre els homes (66,67%) que entre les dones (50%).	
L'Ajuntament de Vallmoll va impartir el 2024 una formació de dues hores en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació.	

	Una part de la plantilla percep que els horaris de les formacions poden dificultar-ne l'accés a les persones amb responsabilitats familiars, segons el 35,71% de les dones, 33,33% dels homes i la persona no binària.
	Durant els darrers quatre anys no s'han registrat promocions professionals.
	Tan sols el 50% de les dones, 33,33% dels homes i la persona no binària afirmen conèixer les mesures de promoció existents a l'organització.
La major part de la plantilla (71,43% de les dones i 66,67% dels homes) es mostra satisfeta amb les mesures de promoció internes.	
	El 35,71% de les dones i el 33,33% dels homes creuen que existeixen les mateixes possibilitats de promoció interna per als homes i per a les dones, així com per al col·lectiu LGTBI. La persona no binària expressa haver percebut discriminació en aquest àmbit.
	Una part de la plantilla que ha respost el qüestionari considera que, en llocs de responsabilitat i amb la mateixa qualificació, un home té més probabilitats de promocionar que una dona (35,71% de les dones i la persona no binària). Paral·lelament, el 28,57% de les dones opinen que, en aquesta mateixa situació, són les dones qui compten amb més opcions d'accedir a la promoció.
ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	
L'Acord d'aplicació a l'Ajuntament de Vallmoll (codi de conveni 79100015072015), estableix una sèrie de permisos orientats a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La política de permisos retribuïts i excedències de l'acord permet a les persones treballadores adaptar la seva jornada a situacions familiars i de salut, amb una atenció diferenciada en funció de les responsabilitats personals. Els	Malgrat l'existència de diversos permisos i mesures de conciliació, es constata un elevat desconeixement per part de la plantilla. En concret, el 57,14% de les dones i el 66,67% dels homes manifesten no conèixer l'existència d'aquestes mesures.

permisos retribuïts inclouen la possibilitat de gaudir de dies de descans per esdeveniments com casaments (aplicable tant a matrimonis com a unions de parella estable), així com per defunció o malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, juntament amb la flexibilitat d'ús per casos d'hospitalització o cirurgia de familiars.	
	L'Ajuntament no disposa de mesures específiques per garantir la intimitat en l'entorn digital ni per promoure el dret a la desconnexió digital.
	Una minoria de les persones que han respost al qüestionari (14,29% de les dones i 33,33% dels homes) consideren que les mesures de conciliació existents a l'organització permeten una conciliació efectiva per a les persones amb càrregues familiars. Tanmateix, el 42,86% de les dones i la persona no binària afirmen haver hagut de renunciar a alguna responsabilitat familiar per motius laborals.
	Un 50% de les dones i la persona no binària creuen que l'organització hauria d'implementar més mesures per fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit laboral.
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
	L'any 2024 es va registrar una única baixa per accident de treball, corresponent a un home, que va comportar un total de 84 dies d'absència.
Durant l'any 2024 no s'ha registrat cap cas de malaltia professional a l'organització.	
L'any 2024 no es va registrar cap cas de contingència comuna a la institució.	
	Després d'haver revisat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Vallmoll, s'ha constatat que aquest no incorpora l'assetjament sexual com a risc laboral, tal com requereix la normativa vigent, concretament la Llei 10/2022.
ÀMBIT IX. VIOLENCIES MASCLISTES	

L'article 61 de l'acord d'aplicació a l'Ajuntament de Vallmoll l'Acord comú de condicions pels empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni 79100015072015) estableix com a faltes greus qualsevol actuació que impliqui discriminació o persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, incloent-hi la persecució moral, sexual i per raó de sexe.	L'Ajuntament disposa d'un protocol d'assetjament sexual en l'àmbit laboral; tanmateix, s'hi detecta una mancança rellevant: no incorpora una definició clara i explícita d'altres formes d'assetjament, com l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Així mateix, el protocol no ofereix una guia ni un procediment clarament establert per a les persones afectades, fet que en dificulta l'accés a una via d'actuació estructurada i comprensible. D'altra banda, el document fa referència a mesures correctores, però no en concreta el contingut ni els mecanismes d'aplicació. Finalment, cal remarcar que el protocol estableix com a recomanació que sigui la persona assetjada qui manifesti explícitament el seu rebuig a les actituds ofensives, la qual cosa pot ser interpretada com una transferència de responsabilitat a la víctima.
	L'Ajuntament de Vallmoll no compta amb personal especialitzat per atendre situacions d'assetjament dins la seva plantilla.
	Una part reduïda de la plantilla té coneixement del Protocol de l'organització (50% de les dones i 33,33% dels homes).
El 78,57% de les dones i la totalitat dels homes consideren necessari que l'organització faciliti formacions específiques adreçades a tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat i expressió de gènere.	
D'acord amb la informació facilitada per l'organització, el protocol d'assetjament sexual a la feina no ha estat activat en cap ocasió.	Tanmateix, una dona afirma haver presenciat situacions d'assetjament dins de l'organització. Així mateix, una altra dona ha declarat haver estat víctima d'assetjament sexual per part d'una persona amb responsabilitats dins de l'Ajuntament. Segons indica, en comunicar els fets a alguna persona membre de l'ens, considera que no es van adoptar les mesures pertinents per abordar la situació de manera adequada.

Font: elaboració pròpia.

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.

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'estableix el següent **objectiu general**:

1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'estructura i el funcionament de l'Ajuntament de Vallmoll, amb l'objectiu de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes, així com prevenir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

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.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

3.1. Àmbit temporal

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, dona 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.

3.2. Àmbit funcional i personal

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'ens. L'Ajuntament de Vallmoll compta amb personal funcionari i laboral.

L'Ajuntament de Vallmoll només consta d'un centre de treball, situat al municipi de Vallmoll, a la província de Tarragona, per tant, aquest serà l'àmbit d'aplicació del Pla.

4. PLA D'ACCIÓ

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Vallmoll té una vigència de 4 anys (2025 a 2029) i conté un total de 25 accions.

Pel que fa a la informació objecte d'estudi, aquesta ha estat extreta a partir de les dades facilitades per la corporació local, corresponents a l'any 2024, així com de les respostes obtingudes a través dels qüestionaris i les entrevistes realitzades a les persones treballadores i responsables dels diversos departaments de l'organització, totes realitzades durant l'any 2023. Així doncs, cal destacar que les dades operatives de l'organització corresponen a l'any d'activitat 2024, mentre que les percepcions i opinions de les persones treballadores s'han recollit durant el 2023.

Els terminis orientatius establerts a partir de l'aprovació formal del pla són els següents:

Curt termini: 01/12/2025-30/11/2026.

Mitjà termini: 01/12/2026-30/11/2028.

Llarg termini: 01/12/2028-30/11/2029.

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

ACCIONS PER TERMINI			
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Curt	Mitjà	Llarg
I. Política d'igualtat d'oportunitats			
I.1. Garantir la comunicació interna i externa del Pla d'igualtat.			
I.2. Sensibilització i capacitat de totes les persones treballadores i cos polític en perspectiva de gènere i LGTBI+.			
I.3. Designar una persona responsable i de referència en matèria d'igualtat.			
I.4. Elaborar i aprovar un reglament intern de funcionament de la Comissió d'Igualtat.			
I.5. Difondre periòdicament els informes de seguiment i implementació del Pla d'igualtat per assegurar la transparència i fomentar la participació.			
II. Polítiques d'impacte a la societat			
II.1. Creació al blog municipal l'apartat específic "Igualtat".			
II.2. Establir mecanismes de recopilació, gestió i anàlisi de dades desagregades per sexe i/o gènere.			
II.3. Elaboració de memòries de servei i projectes, normativa i planificacions municipals basades en dades desagregades per sexe/gènere.			
II.4. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'avaluació gènere en relació amb les determinacions incloses en les licitacions públiques i en els contractes menors.			
II.5. Incloure criteris d'igualtat de gènere i LGTBI+ en les subvencions dirigides a entitats, empreses municipals i ciutadania.			
III. Ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria			
III.1. Difusió i aplicació d'una Guia de llenguatge inclusiu a les persones treballadores i responsables.			
III.2. Impartir sessions formatives adreçades a la totalitat del personal de l'ens sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, amb perspectiva de gènere i LGTBI.			
IV. Representativitat de dones i homes			
IV.1. Impulsar accions positives per reduir la segregació horitzontal en la contractació municipal.			
V. Condicions de treball			
V.1. Revisar i definir criteris objectius per a l'aplicació dels complements retributius amb perspectiva de gènere.			
VI. Accés, promoció i/o desenvolupament professional			

VI.1. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.			
VI.2. Incloure la normativa d'igualtat i violència als processos de selecció (en el temari de les proves).			
VI.3. Implementació de requisits de formació en igualtat de gènere i perspectiva LGTBI per als membres dels tribunals de selecció.			
VI.4. Establir la promoció interna com a provisió dels llocs de treball.			
VII. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
VII.1. Establir una estratègia de difusió de les mesures de conciliació i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral existents a l'Ajuntament.			
VII.2. Elaborar i difondre una enquesta anual per tal d'observar i respondre a les necessitats de conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.			
VIII. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere			
VIII.1. Incorporar la perspectiva de gènere i la inclusió de la violència sexual en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.			
IX. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere			
IX.1. Revisar i actualitzar el Protocol d'actuació en situacions d'assetjament on s'integri la perspectiva LGTBIQ+.			
IX.2. Establir una estratègia de difusió específica per difondre el nou Protocol d'assetjament de l'organització.			
IX.3. Crear una Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'assetjament sexual a l'organització.			
IX.4. Formació sistemàtica per a totes les persones de l'organització enfocada en la prevenció, detecció, atenció i abordatge de l'assetjament sexual, en l'àmbit laboral.			

Font: elaboració pròpia.

El procediment de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es defineixen detalladament als annexos del Pla.

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 sexe, 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 Gènere i Igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Vallmoll 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 sexes, 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.

L'anàlisi realitzada posa de manifest que l'Ajuntament de Vallmoll compta amb una base sòlida pel que fa a la percepció del personal i al compromís institucional envers la igualtat de gènere. En aquest sentit, es detecta un reconeixement generalment positiu de les accions de foment de la igualtat impulsades per l'organització, així com una valoració favorable de l'aplicació del Pla d'Igualtat dins l'àmbit intern. A més, cal destacar l'existència d'una partida pressupostària específica destinada al desenvolupament d'activitats de promoció de la igualtat, fet que evidencia una voluntat per avançar en aquesta matèria.

Tanmateix, malgrat aquests indicadors positius, persisteixen diverses àrees de millora que cal abordar per consolidar una implementació efectiva de la igualtat de gènere dins l'organització. En primer lloc, es constata l'absència de formació específica en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats adreçada a la totalitat de la plantilla, fet que limita la sensibilització i l'aplicació pràctica dels principis d'igualtat en el treball diari. Igualment, la manca d'una persona de referència especialitzada en aquesta àrea dificulta l'impuls i el seguiment de les polítiques d'igualtat de manera coordinada i sistemàtica.

A nivell organitzatiu, es posa de manifest la necessitat de disposar de protocols específics que orientin l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGTBIQ+ en totes les àrees de treball de l'Ajuntament. En aquest marc, també es considera prioritari elaborar i implementar un Pla de Formació que incorpori continguts específics en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats, amb l'objectiu de garantir que tot el personal municipal disposi de les eines i coneixements necessaris per actuar de manera informada, respectuosa i compromesa amb aquests valors.

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

O.G.1. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

Així com objectius específics;

O.E.1. Donar a conèixer el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vallmoll i fomentar la implicació del conjunt de la plantilla, promovent-ne la visibilitat a tots els nivells de l'organització.

O.E.2. Assegurar la dotació adequada de recursos humans i tècnics que permetin una execució eficaç i sostinguda de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat.

O.E.3. Consolidar la formació i la sensibilització en matèria de gènere com a eines clau per a la promoció d'una cultura organitzativa basada en la igualtat d'oportunitats.

O.E.4. 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. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

O.E.1. Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vallmoll i fomentar la implicació del conjunt de la plantilla, promovent-ne la visibilitat a tots els nivells de l'organització.

ACCIÓ 1. Garantir la comunicació interna i externa del Pla d'igualtat.

DESCRIPCIÓ

Elaborar una estratègia de comunicació, tant interna com externa, per donar a conèixer les accions incloses en el Pla.

Primerament, aquesta estratègia consistirà en la realització d'una sessió informativa adreçada a tot el personal per explicar el contingut del Pla de manera clara i detallada, assegurant que tothom en compregui els objectius i les mesures previstes.

Seguidament, es publicarà el Pla a la Intranet de l'organització perquè el document sigui accessible per a tot el personal, facilitant que hi puguin accedir i consultar-ne el contingut de forma regular.

Finalment, es publicarà una notícia al blog municipal de l'Ajuntament de Vallmoll per informar la ciutadania i les persones usuàries sobre l'aprovació del Pla, destacant el compromís de l'organització amb la igualtat de gènere.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Publicació del Pla d'Igualtat a la Intranet corporativa i al lloc web oficial: Sí/No. - Nombre i percentatge de persones de la plantilla als quals s'ha enviat la circular informativa a través del correu electrònic corporatiu. - Nombre de sessions informatives desagregades per data, hora, i nombre d'assistents per sexe i/o gènere.	- Registre de la publicació a la Intranet de l'organització. - Registre de la publicació al lloc web oficial de l'organització. - Registre d'enviaments a través del correu electrònic corporatiu desagregat.	- Garantir el coneixement del Pla d'igualtat i les accions que proposa al personal de l'organització. - Millora de la transparència amb empreses proveïdores i la ciutadania. - Donar visibilitat del compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere i oportunitats.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

O.E.3. Consolidar la formació i la sensibilització en matèria de gènere com a eines clau per a la promoció d'una cultura organitzativa basada en la igualtat d'oportunitats.

ACCIÓ 2. Sensibilització i capacitat de totes les persones treballadores i cos polític en perspectiva de gènere i LGTBI+.

DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com respecte al col·lectiu LGTBI+.

Aquestes sessions de sensibilització hauran de produir-se en dues parts; una primera generalitzada per a tota la plantilla i una segona adaptada a les especificitats dels diferents departaments de l'Ajuntament de Vallmoll per tal que puguin incorporar la perspectiva de gènere en el treball diari.

Així mateix, s'ha de garantir que aquesta formació es realitzi pel total de la plantilla, així com personal responsable, de comandament, personal que integra les comissions d'igualtat i també del cos polític.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Personal formador.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (400 € anuals).

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que assisteixen a les formacions. - Nombre de persones del cos polític que han realitzat formacions. - Valoració de les formacions.	- Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. - Documents interns de planificació i programació de les sessions.	- Que totes les persones treballadores rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats. - Que totes les persones responsables dels diferents departaments rebin almenys una formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats d'acord amb les especificats de la seva àrea. - Que totes les persones membre de la comissió d'igualtat rebin formació en matèria d'igualtat de gènere. - Que totes les persones del cos polític rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

O.E.2. Assegurar la dotació adequada de recursos humans i tècnics que permetin una execució eficaç i sostinguda de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 3. Designar una persona responsable i de referència en matèria d'igualtat.

DESCRIPCIÓ

Designar una persona responsable en igualtat de gènere i d'oportunitats a l'Ajuntament. Aquesta persona, que haurà de formar part de la Comissió d'Igualtat, actuarà com a enllaç entre les persones treballadores i la Comissió, fomentant la comunicació i facilitant l'intercanvi d'idees i preocupacions del personal. A més, s'assegurarà que es promoguin les iniciatives i els programes destinats a millorar la igualtat de gènere a nivell intern.

Per tant, aquesta persona estarà al capdavant de promoure les iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere a nivell intern dins de l'organització, així com serà el punt focal per a consultes i dubtes entorn àmbits diversos com ara conductes, formacions, elaboració de plans de comunicació, gestió de protocols contra l'assetjament, desenvolupament de campanyes, i altres activitats relacionades.

Per tal de garantir una comunicació eficaç, s'enviarà un correu electrònic a totes les persones treballadores informant sobre qui és la persona de referència i proporcionant les seves dades de contacte. Així mateix, aquesta informació també estarà disponible a la intranet corporativa, amb l'objectiu de facilitar-ne l'accés en qualsevol moment.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses externes, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Designació de la persona de referència: Sí/No. - Abast del coneixement de l'existència de la persona de referència. - Enviament de la comunicació per correu electrònic: Sí/No.	- Registre de la publicació a la Intranet de l'organització. - Registre d'enviaments a través del correu electrònic corporatiu desagregat.	Garantir la visibilitat i el coneixement generalitzat de la persona de referència per part de tot el personal de l'organització, amb l'objectiu de facilitar-ne la identificació i assegurar que tothom sàpiga a qui adreçar-se en cas de consulta o necessitat.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

O.E.2. Assegurar la dotació adequada de recursos humans i tècnics que permetin una execució eficaç i sostinguda de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 4. Elaborar i aprovar un reglament intern de funcionament de la Comissió d'Igualtat.

DESCRIPCIÓ

L'Ajuntament de Vallmoll impulsarà l'elaboració i posterior aprovació del Reglament de la Comissió d'Igualtat del Consistori. Aquest reglament serà el marc normatiu que regirà el funcionament, les competències i les responsabilitats de la Comissió d'Igualtat, així com els mecanismes necessaris per garantir la seva eficàcia.

Aquest reglament inclourà disposicions que garantiran:

- Realitzar un seguiment exhaustiu de cada acció executada en el Pla d'Igualtat, avaluant-ne el grau d'implementació i efectivitat.
- Elaborar una avaluació anual de cada àmbit, destacant el progrés en la implementació de les accions planificades.
- Presentar un informe final que reculli el grau d'implementació global del pla d'igualtat, basant-se en les avaluacions realitzades. S'establirà, per aquest motiu, un nombre de reunions específiques d'assistència obligatòria. A més, s'estableix un procediment de modificació flexible que permeti adaptar el pla a canvis legislatius, necessitats urgents en matèria d'igualtat de gènere i errors en la implementació de les mesures.

A més, el Reglament Intern també establirà les reunions ordinàries anuals de la Comissió d'Igualtat, garantint-ne un mínim de dues convocatòries anuals. Aquesta acció té com a objectiu principal assegurar una implementació eficaç de totes les accions planificades en el pla d'igualtat.

Aquest reglament permetrà dotar la Comissió de funcions ben definides, així com d'eines per al seguiment i l'avaluació de les mesures implementades, amb l'objectiu de garantir que les accions en matèria d'igualtat siguin transparents, coherents i efectives. Això també contribuirà a millorar la confiança del personal i la ciutadania en la capacitat de l'Ajuntament per liderar la transformació social cap a una societat més igualitària.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Membres de la Comissió d'Igualtat.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració i publicació del document final del Reglament: Sí/No.	- Document del reglament aprovat per la Comissió d'Igualtat.	- Garantir una comprensió clara quant a la definició de funcions, responsabilitats i rols de les persones membres de la

- Nombre de reunions ordinàries celebrades (identificant cada persona membre de la Comissió d'Igualtat).	- Actes i registres de les reunions de la Comissió d'Igualtat.	Comissió, així com la coordinació i la distribució de tasques. - Incrementar la implicació i el compromís de les persones membres de la Comissió.
--	--	--

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Impulsar una estructura organitzativa que integri la perspectiva de gènere, mitjançant la dotació de recursos i mecanismes que garanteixin l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

O.E.4. Garantir l'avaluació i la transparència entorn de la implementació del present Pla d'Igualtat.

ACCIÓ 5. Difondre periòdicament els informes de seguiment i implementació del Pla d'Igualtat per assegurar la transparència i fomentar la participació.

DESCRIPCIÓ

Publicar semestralment els informes de seguiment del Pla d'Igualtat, tant a la intranet com al lloc web municipal, durant els períodes d'abril-maig i novembre-desembre. Aquests informes oferiran informació clara i estructurada sobre el grau d'execució de les accions previstes en cada àmbit d'actuació, destacant els avenços assolits, els reptes detectats i les mesures correctores aplicades.

Aquesta acció té com a objectiu garantir la transparència en el procés d'implementació del Pla, afavorir la rendició de comptes i fomentar la implicació del personal municipal i de la ciutadania en el seguiment i la millora contínua de les polítiques d'igualtat de gènere i d'oportunitats.

AGENTS

Responsables: Àrea de Secretaria-Intervenció.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'Ajuntament i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt, mitjà i llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència dels documents oficials que detallen les avaluacions del grau d'execució del Pla d'Igualtat (2 anuals). - Nombre de publicacions de cadascun dels informes semestralment. - Qualitat i detall de la informació: nivell d'execució de les accions d'igualtat per cada àmbit. - Nombre i percentatge d'accions desenvolupades per cada àmbit anualment.	- Documentació interna: informes semestralment. - Registre de publicacions a la Intranet i a la web oficial municipal.	Garantir que tant la ciutadania com tot el personal de l'Ajuntament coneguin el Pla d'Igualtat, les accions que s'hi emmarquen i el seu grau d'execució i progrés així com la participació del personal i ciutadania.

ÀMBIT II. POLÍTQUES 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 Vallmoll.

La Diagnosi prèvia ha fet una anàlisi d'aquest àmbit prenen com a referència els següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats, la intenció de gaudir amb un registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe i la integració de criteris de gènere en els plecs de clàusules de les licitacions que s'emeten.

Després de l'anàlisi realitzada, s'ha constatat que l'Ajuntament de Vallmoll evidencia un compromís actiu amb la promoció de la igualtat de gènere. En aquest sentit, ha impulsat i participat en diverses iniciatives i campanyes orientades a la promoció de la igualtat d'oportunitats, entre les quals destaquen la commemoració del Dia Internacional de les Dones, el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones i el Dia de l'Orgull LGTBIQ+. Igualment, el consistori s'ha adherit a accions de sensibilització com ara la campanya contra la violència sexual en l'àmbit esportiu, la recollida solidària de productes d'higiene femenina i diverses campanyes per a la promoció de la igualtat i la visibilització de l'esport femení.

Malgrat aquestes actuacions, es detecten alguns elements susceptibles de millora. En primer lloc, cal assenyalar que la pàgina web municipal no disposa d'un apartat específic que agrupi i visibilitzi les accions desenvolupades en matèria d'igualtat de gènere i drets LGTBI+, fet que en dificulta l'accessibilitat i el seguiment per part de la ciutadania.

D'altra banda, es constata la manca de dades desagregades per gènere i/o sexe en la documentació interna i externa dels diferents departaments municipals, fet que limita l'anàlisi de l'impacte de les polítiques públiques des d'una perspectiva de gènere. Així mateix, no s'ha integrat de manera sistemàtica aquesta perspectiva en les clàusules socials de les licitacions públiques ni en els criteris de concessió de subvencions municipals, aspectes clau per garantir una acció institucional amb enfocament de gènere transversal.

I per tot això, es planteja el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

Respecte dels objectius específics;

O.E.1. Reforçar i fer visible el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats mitjançant l'ús estratègic de canals de comunicació propis, accessibles i inclusius per a tota la ciutadania.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals mitjançant la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe/gènere i l'anàlisi del seu impacte amb enfocament de gènere en els serveis públics i les actuacions municipals.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes mitjançant la incorporació de criteris de contractació i col·laboració amb perspectiva de gènere en els processos de selecció d'empreses proveïdores.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

O.E.1. Reforçar i fer visible el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats mitjançant l'ús estratègic de canals de comunicació propis, accessibles i inclusius per a tota la ciutadania.

ACCIÓ 1. Creació al blog municipal l'apartat específic "Igualtat".

DESCRIPCIÓ

Crear un apartat específic a la pàgina web per visibilitzar les polítiques, campanyes i actuacions en matèria d'igualtat i LGTBI+ impulsades al municipi.

Atesa la diversitat d'iniciatives en què participa l'Ajuntament, es considera oportú agrupar aquesta informació en un espai digital únic que en faciliti l'accés i la consulta. Aquesta acció permetrà posar en valor el compromís institucional amb la igualtat i els drets del col·lectiu LGTBI+, alhora que en reforçarà la difusió i el coneixement entre la ciutadania.

El recull permanent d'aquesta informació no només transmetrà una imatge corporativa clara de compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere, sinó que també facilitarà l'accés als recursos i actuacions municipals en aquest àmbit.

Es proposa que en l'apartat "Enllaços" hi hagi l'apartat específic "Igualtat" que reculli, sense ser aquests una llista tancada, els següents punts:

- Pla d'igualtat intern, protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Material d'interès: guia corporativa de comunicació no sexista.
- Serveis i recursos: SIAD, servei de canguratge municipal, jornada de treball LGTBI.
- Recull de notícies d'interès: dies commemoratius, etc.
- Bústia de suggeriments i propostes de la ciutadania.
- (...)

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Incorporació de la identitat de gènere en la documentació. - Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades.	Documental.	Que tots els departaments/àrees recullin dades desagregades per sexe i/o gènere i que es vegi reflectit en la documentació de l'entitat. Que els resultats es tinguin en

- Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis.		compte en el disseny i execució de les accions tant internes com externes.
--	--	--

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals mitjançant la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe/gènere i l'anàlisi del seu impacte amb enfocament de gènere en els serveis públics i les actuacions municipals.

ACCIÓ 2. Establir mecanismes de recopilació, gestió i anàlisi de dades desagregades per sexe i/o gènere.

DESCRIPCIÓ

S'impulsarà una estratègia integral per a la recopilació i l'anàlisi de dades desagregades per sexe i/o gènere, aplicable tant a les persones usuàries dels serveis municipals com al personal de l'Ajuntament de Vallmoll i als programes desenvolupats per l'organització.

Aquesta acció comporta:

- L'adaptació de tots els instruments de recollida d'informació, tant en format digital (aplicacions, sistemes de gestió i bases de dades) com en suport paper (formularis, qüestionaris, etc.), per tal d'incorporar la perspectiva de gènere. Aquesta adaptació permetrà registrar dades corresponents a dones, homes i persones no binàries, i inclourà, sempre que sigui possible, el nom sentit com a element identificatiu, amb l'objectiu de garantir una recopilació respectuosa amb la diversitat de gènere.
- La difusió d'aquesta nova estratègia mitjançant una circular informativa adreçada a tot el personal municipal, que es distribuirà a través de la intranet i el correu electrònic institucional. Aquesta comunicació inclourà:
 - Les directrius per a la implementació de la nova estratègia de recollida de dades.
 - Les instruccions per a la modificació dels formularis i l'actualització de bases de dades.
 - Les indicacions per a la correcta incorporació de les noves categories de gènere en la gestió documental i administrativa.

Mitjançant aquesta acció, es garantirà una recollida de dades més precisa, inclusiva i útil per a la presa de decisions amb perspectiva de gènere, tot fomentant la transparència, la igualtat i la rendició de comptes.

AGENTS

Responsables: Responsables de totes les àrees.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Adaptació (i identificació) de programes informàtics: Sí/No. - Modificació (i identificació) de formularis i bases de dades adaptats: Sí/No.	- Resultats de revisions dels sistemes informàtics. - Documentació interna: registre de formularis i qüestionaris adaptats.	- Garantir el seguiment i avaluació de les polítiques i l'activitat de l'organització des de la perspectiva de gènere i no binària.

- Enviament de la circular informativa a totes les persones treballadores: Sí/No.	- Circulars informatives distribuïdes.	- Garantir una major disponibilitat de dades desagregades per sexe/gènere per a una millora de les anàlisis.
---	--	--

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

O.E.2. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques municipals mitjançant la recollida sistemàtica de dades desagregades per sexe/gènere i l'anàlisi del seu impacte amb enfocament de gènere en els serveis públics i les actuacions municipals.

ACCIÓ 3. Elaboració de memòries de servei i projectes, normativa i planificacions municipals basades en dades desagregades per sexe/gènere.

DESCRIPCIÓ

Elaboració de memòries de serveis, projectes, normatives i planificacions municipals a partir de les dades desagregades per sexe/gènere que es recullin prèviament en totes les àrees municipals. Aquestes dades s'empraran per avaluar el grau d'equitat en l'accés als serveis, l'impacte diferencial de les polítiques, i per identificar possibles desigualtats estructurals. Consegüentment, les memòries de serveis serviran com a eina clau per dissenyar i ajustar polítiques municipals que garanteixin i promoguin la igualtat de gènere de forma efectiva en tots els àmbits municipals.

A l'inici de cada any, des de l'Àrea de Secretaria-Intervenció s'hauria de recordar l'obligatorietat d'aquesta mesura a cadascuna de les persones responsables dels serveis municipals.

Aquesta acció inclourà:

- La incorporació sistemàtica d'indicadors de gènere dins les memòries de servei i planificacions municipals, per tal de reflectir les diferències d'accés, ús i impacte dels serveis segons el sexe i/o gènere de les persones.
- La inclusió d'aquestes memòries en els processos de seguiment i rendició de comptes, facilitant-ne l'accés als òrgans municipals corresponents i, quan sigui escaient, a la ciutadania, per reforçar la transparència i el compromís amb la igualtat.
- La revisió periòdica dels informes elaborats, per tal de detectar bones pràctiques, mancances en la recollida o l'anàlisi de dades, i per actualitzar els criteris metodològics si escau.

Mitjançant aquesta acció, es garantirà no tan sols que es reculli la informació de manera sistemàtica, sinó també que s'analitzi posteriorment i es transformi en una eina estratègica per a l'acció política municipal amb perspectiva de gènere.

AGENTS

Responsables: Responsables de totes les àrees.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre i percentatge de memòries anuals de serveis i projectes	- Implementació de les dades a les memòries de	Que les polítiques municipals promoguin i garanteixin la igualtat de

elaborades que utilitzen dades desagregades per sexe/gènere. - Nombre de serveis i projectes avaluats en termes d'impacte de gènere per identificar desigualtats estructurals. - Nombre de polítiques o serveis municipals que s'han modificat a partir de les dades identificades en les memòries.	serveis, projectes i/o estudis.	gènere de forma efectiva en tots els àmbits municipals.
---	--	--

ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes mitjançant la incorporació de criteris de contractació i col·laboració amb perspectiva de gènere en els processos de selecció d'empreses proveïdores.

ACCIÓ 4. Consolidar i millorar la incorporació de clàusules socials d'avaluació gènere en relació amb les determinacions incloses en les licitacions públiques i en els contractes menors.

DESCRIPCIÓ

L'Ajuntament reforçarà la incorporació sistemàtica de clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats en tots els procediments de licitació pública i contractes menors. L'objectiu és promoure una contractació pública socialment responsable, afavorint empreses que no només compleixin la normativa, sinó que adoptin mesures actives i verificables en favor de la igualtat de gènere.

Aquestes clàusules s'articularen, en funció de la licitació i en la mesura del possible, a través de:

- **Criteris de selecció:** Es valorarà que les empreses disposin de formació específica en igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes, tant a nivell institucional com per part del personal assignat al contracte. També es tindrà en compte l'experiència prèvia en projectes amb perspectiva de gènere i l'existència d'un pla d'igualtat intern. Així mateix, es podrà requerir la designació d'una persona referent en matèria d'igualtat dins l'equip executor del contracte.
- **Criteris d'adjudicació:** S'inclouran com a factors de puntuació els compromisos per part de l'empresa licitadora de:
 - Contractar dones en situació de vulnerabilitat (aturades de llarga durada, víctimes de violència masclista, dones migrades, etc.).
 - Incrementar la presència femenina en sectors masculinitzats o en llocs de responsabilitat.
 - Aplicar mesures de conciliació corresponsable dins l'empresa.
 - Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació, execució i avaluació del servei o projecte contractat.
 - Desenvolupar accions de sensibilització i prevenció dins el marc del contracte.
- **Criteris de desempat:** En cas d'empat entre licitadors, es prioritzaran aquelles empreses que:
 - Disposin d'un pla d'igualtat registrat oficialment, fins i tot si no hi estan obligades per llei.
 - Acreditin accions efectives i mesurables en favor de la igualtat (com protocols d'assetjament, accions formatives, polítiques internes de promoció de dones, etc.).
 - Siguin entitats d'economia social o cooperatives amb enfocament feminista o comunitari.

Aquesta acció implica no només la identificació d'aquests elements en les bases reguladores, sinó que a més, es comprovaran les determinacions imposades en gènere a les diferents entitats, portant a terme aquest seguiment i avaluació de compliment de les clàusules en gènere exigides.

AGENTS

Responsables: Àrea de Secretaria-Intervenció.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere. - Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere. - Nombre de criteris d'adjudicació addicionals requerits en els nous Plecs de Clàusules Administratives tipus. - Nombre d'empreses a les quals se'ls fa arribar aquest document. - Nombre d'empreses seleccionades mitjançant el seguiment d'aquests nous criteris.	- Documental. - Registres de dades d'empreses candidates i contractades.	- Incrementar la transparència i el compromís efectiu de les empreses contractades amb la igualtat de gènere i oportunitats. - Fomentar una contractació pública alienada amb els valors de l'Ajuntament de Vallmoll. - Garantir la creació d'un sistema sòlid i verificable per garantir l'aplicació efectiva de mesures d'igualtat.

ÀMBIT II. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere i de l'enfocament LGBTI+ en les polítiques públiques amb impacte social.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes mitjançant la incorporació de criteris de contractació i col·laboració amb perspectiva de gènere en els processos de selecció d'empreses proveïdores.

ACCIÓ 5. Incloure criteris d'igualtat de gènere i LGTBI+ en les subvencions dirigides a entitats, empreses municipals i ciutadania.

DESCRIPCIÓ

Incloure, de manera transversal, la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els drets del col·lectiu LGTBI+ en totes les subvencions públiques gestionades pel consistori, tant les adreçades a entitats i empreses com les dirigides a la ciutadania, d'acord amb el marc normatiu vigent. Aquesta acció inclou les actuacions següents:

- 1. Subvencions dirigides a entitats i empreses municipals:** les bases reguladores hauran d'incloure:
 - **Requisits d'exclusió:** prohibició de concórrer a les convocatòries per a aquelles entitats, empreses o persones jurídiques:
 - Que hagin estat sancionades per resolució administrativa ferma o sentència judicial per vulneració del dret a la igualtat, per discriminació o per assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
 - Que no compleixin les obligacions legals establertes en matèria d'igualtat de gènere o drets LGTBI+, com ara la manca de Pla d'Igualtat quan sigui exigible legalment.
 - **Criteris de valoració** (segons subvenció i en mesura del possible):
 - Incorporació de la perspectiva de gènere i/o de la interseccionalitat en el projecte presentat.
 - Trajectòria acreditada en el desenvolupament d'actuacions per a la promoció de la igualtat, la prevenció de la violència masclista o la defensa dels drets LGTBI+.
 - Representació paritària en òrgans de govern o direcció.
 - Disposició de protocols d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i/o de documents interns en matèria d'igualtat i conciliació.
- 2. Subvencions dirigides a la ciutadania:** les bases reguladores hauran d'incorporar:
 - **Principis d'equitat i no-discriminació:** garantia d'accés igualitari i inclusiu a totes les persones, sense discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, situació familiar o altres condicions socials.
 - **Criteris de prioritització amb perspectiva de gènere i interseccional** (segons subvenció i en mesura del possible):
 - Dones víctimes de violència masclista.
 - Dones caps de família monoparental.
 - Persones LGTBI+ en situació de vulnerabilitat.
 - Persones amb discapacitat, persones cuidadores no remunerades, aturades de llarga durada o en risc d'exclusió social, especialment quan es doni discriminació múltiple.

Aquesta acció suposa tant la revisió de les bases reguladores per identificar les clàusules de gènere incorporades, com la verificació del seu compliment per part de les entitats beneficiàries. Per fer-ho, s'establiran mecanismes específics de seguiment i avaluació amb perspectiva de gènere que permetin analitzar l'abast i l'impacte real de les subvencions municipals en termes d'igualtat.

AGENTS

Responsables: Àrea de Secretaria-Intervenció.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de subvencions amb criteris de perspectiva de gènere incorporats. - Percentatge de projectes subvencionats que promoguin la igualtat de gènere. - Increment de propostes presentades amb enfocament de gènere.	Documental.	- Increment del nombre de projectes subvencionats que promoguin la igualtat de gènere. - Sensibilització de les entitats sobre la importància d'incorporar la igualtat de gènere en els seus projectes. - Major transparència i alineació de les convocatòries amb els objectius del Pla d'Igualtat.

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

El sexisme és l'actitud de discriminar a una persona pel seu sexe. 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 Gènere i Igualtat d'Oportunitat de l'Ajuntament de Vallmoll s'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 efectuada posa de manifest que, malgrat els avenços assolits i el compromís de la corporació municipal envers un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges, així com la voluntat de promoure una representació inclusiva de la diversitat social, l'Ajuntament de Vallmoll encara presenta àmbits susceptibles de millora.

En primer lloc, es constata que el consistori no disposa d'una guia institucional que orienti sobre l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric. Aquesta absència contribueix a una utilització desigual del llenguatge en la documentació i en les comunicacions, tant internes com externes, la qual cosa es tradueix en una manca de coherència comunicativa en aquest àmbit.

D'altra banda, es considera necessària la implementació de formació específica per al conjunt del personal municipal. Avui dia, només una part reduïda de la plantilla ha rebut formació en matèria de llenguatge inclusiu i igualtat de gènere, fet que en limita l'aplicació transversal a l'organització.

Pel que fa a la pàgina web municipal, s'observa una incorporació majoritària de llenguatge no sexista. Tanmateix, encara s'hi poden identificar ocasionalment expressions formulades en masculí genèric, aspecte que cal revisar per garantir una comunicació plenament inclusiva.

Cal destacar positivament, però, que l'ús de les imatges –especialment les publicades al blog municipal– reflecteix un enfocament més equilibrat i inclusiu, fet que suposa un avenç rellevant en la representació visual de la diversitat social.

Per tant, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i respectuosa, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tots els canals i pràctiques comunicatives de l'Ajuntament.

Així com específics;

O.E.1. Assegurar que la comunicació corporativa de l'Ajuntament s'elabora i es difon amb un enfocament inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

O.E.2. Fomentar la sensibilització i la formació del personal de l'Ajuntament en matèria de llenguatge i comunicació inclusiva, amb l'objectiu de garantir una interacció igualitària, respectuosa i lliure de discriminacions tant en l'àmbit intern com extern.

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

O.G.1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i respectuosa, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tots els canals i pràctiques comunicatives de l'Ajuntament.

O.E.1. Assegurar que la comunicació corporativa de l'Ajuntament s'elabora i es difon amb un enfocament inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

ACCIÓ 1. Difusió i aplicació d'una Guia de llenguatge inclusiu a les persones treballadores i responsables.

DESCRIPCIÓ

Amb l'objectiu de promoure una comunicació institucional alineada amb els principis de la perspectiva de gènere, es durà a terme la difusió i aplicació de la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Aquesta acció té com a finalitat garantir l'ús d'un llenguatge corporatiu inclusiu, respectuós i no discriminatori en tots els àmbits de comunicació interna i externa.

La Guia ofereix orientacions i criteris clars per a la redacció de documents, comunicats i interaccions institucionals, esdevenint una eina fonamental per al foment d'un entorn de treball equitatiu i respectuós. Per tal de facilitar-ne la implementació efectiva, es desplegarà una estratègia de difusió orientada a assegurar que el document arribi a tot el personal de l'organització i que el seu contingut sigui integrat de manera habitual en l'activitat diària.

Les principals actuacions previstes en el marc d'aquesta acció són les següents:

- Enviament individualitzat de la Guia a través del **correu electrònic corporatiu**, amb una breu explicació sobre la seva rellevància, objectius i aplicabilitat.
- Publicació de la Guia a la **intranet corporativa**, amb l'objectiu de garantir-ne l'accessibilitat i consulta permanent per part de totes les persones treballadores.
- Elaboració de **materials de suport resumits**, com ara tríptics, infografies o cartelleria, amb indicacions pràctiques adaptades a les particularitats de cada àrea o departament, per tal d'afavorir-ne l'ús funcional i immediat.

A més, es disposarà de la **guia en format físic** a l'Ajuntament, assegurant-ne l'accés a tot el personal.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Responsables de totes les àrees.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Personal de l'Ajuntament i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Difusió de la guia: Sí/No. - Enviament de la guia per correu electrònic corporatiu: Sí/No. - Publicació de la guia a la intranet: Sí/No.	- Registre de còpies distribuïdes. - Verificació de la publicació a la intranet.	- Que totes les persones treballadores de l'organització disposin de les eines per aplicat de forma efectiva una comunicació inclusiva i respectuosa.

- Nombre de còpies físiques distribuïdes (per àrea de treball). - Nombre de canals d'informació interns usats per a la difusió.		- Que l'Ajuntament es projecti com una organització exemplar en l'ús d'un llenguatge inclusiu.
--	--	--

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

O.G.1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i respectuosa, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tots els canals i pràctiques comunicatives de l'Ajuntament.

O.E.2. Fomentar la sensibilització i la formació del personal de l'Ajuntament en matèria de llenguatge i comunicació inclusiva, amb l'objectiu de garantir una interacció igualitària, respectuosa i lliure de discriminacions tant en l'àmbit intern com extern.

ACCIÓ 2. Impartir sessions formatives adreçades a la totalitat del personal de l'ens sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, amb perspectiva de gènere i LGTBI.

DESCRIPCIÓ

Establir píndoles formatives adreçades a la totalitat del personal, centrades en l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori en l'àmbit organitzatiu. Aquestes sessions seran impartides per professionals amb formació específica en gènere, comunicació inclusiva i diversitat sexual i de gènere.

La formació tindrà com a objectiu sensibilitzar el personal sobre la importància d'emprar un llenguatge i unes representacions comunicatives que no reproduïxin estereotips sexistes ni discriminacions per motius d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual. Així mateix, s'abordarà l'ús de recursos lingüístics i visuals que garanteixin la inclusió i el respecte a la diversitat.

El contingut formatiu inclourà una introducció als conceptes fonamentals de gènere i LGTBI, l'anàlisi d'estereotips presents en la comunicació habitual i orientacions pràctiques per a l'ús d'un llenguatge institucional que reflecteixi els valors d'igualtat i respecte a la diversitat.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Personal formador.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Personal de l'Ajuntament.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (250 € aprox.)

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe/gènere i àrea de treball, que participen en la formació. - Valoració formació.	- Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. - Documents interns de planificació i programació de les sessions.	- Incrementar el coneixement i l'ús del llenguatge i la comunicació inclusiva, no sexista i no discriminatòria entre el personal de l'Ajuntament. - Erradicar les pràctiques comunicatives amb usos discriminatoris del llenguatge. - Assolir una major coherència en les comunicacions internes i externes amb els principis d'igualtat i diversitat promoguts per l'organització.

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

O.G.1. Garantir una comunicació institucional inclusiva i respectuosa, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+ en tots els canals i pràctiques comunicatives de l'Ajuntament.

O.E.1. Assegurar que la comunicació corporativa de l'Ajuntament s'elabora i es difon amb un enfocament inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

ACCIÓ 3. Revisió i adequació de la documentació municipal per garantir una documentació inclusiva.
DESCRIPCIÓ

Dur a terme una auditoria del llenguatge i la comunicació exhaustiva que revisi i ajusti tota la documentació de l'Ajuntament de Vallmoll, assegurant que tant les comunicacions internes com externes utilitzin un llenguatge inclusiu i no discriminatori, amb l'objectiu de detectar i corregir qualsevol forma de discriminació, sigui de gènere, racial o envers el col·lectiu LGBTI+, entre altres.

Aquesta revisió cobrirà documents oficials interns com formularis, memòries, actes, etc., així com materials de comunicació externa, incloent-hi la pàgina web, notícies publicades al blog municipal, comunicats institucionals, etc. L'objectiu és garantir que tots els materials reflecteixin un missatge respectuós i inclusiu cap a tothom, independentment del gènere. Aquesta acció assegurarà que totes les àrees municipals mantinguin una coherència en la seva pràctica lingüística, promovent la igualtat i evitant estereotips o discriminacions.

Aquest procés inclourà:

- Canvis en la terminologia, substituint l'ús del masculí genèric per l'ús de substantius neutres, com ara l'ús de "personal" en lloc de "treballadors" per referir-se a totes les persones membres del col·lectiu laboral i l'ús de "persones usuàries" en lloc de "usuaris".
- Utilització d'articles mixtos, com "els/les" en lloc de pronoms i articles exclusivament masculins com "el" o "els".
- Revisió dels formularis, assegurant que la terminologia utilitzada i les opcions a escollir siguin inclusives i no discriminatòries, com ara incloent-hi "persones no binàries" en preguntar pel sexe/gènere de les persones treballadores o usuàries.
- Reestructuració de frases per adaptar-les a usos del llenguatge inclusius en cas que convingui.
- Revisió del llenguatge i de les imatges per identificar i corregir usos d'estereotips de gènere i altres elements sexistes que puguin estar presents en els documents.
- Revisió de les imatges emprades en documents i en el lloc web de l'Ajuntament per promoure una representació paritària de gènere.

La revisió inclourà un document final de recomanacions d'acord amb els resultats de la diagnosi.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Personal de l'Ajuntament i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració de la revisió i adequació de la documentació de l'Ajuntament: Sí/No. - Nombre i % de documents interns i externs revisats. - Nombre i % de documents esmentats per erradicar usos no inclusius o discriminadors del llenguatge, la comunicació i les imatges. - Nombre de plantilles o models de documentació generats.	- Registre de canvis realitzats (llistat de documents esmentats). - Documentació interna: documents de comunicació interna i externa de l'Ajuntament (formularis, pàgina web, xarxes socials, etc.).	- Garantir que tota la documentació i la comunicació interna i externa compleixi amb els criteris d'inclusió, igualtat i no discriminació. - Incrementar la coherència en l'ús del llenguatge i la comunicació inclusiva a tota l'organització. - Facilitar la implementació del llenguatge i la comunicació inclusiva, no sexista i no discriminatòria a través de plantilles i models de documentació adaptats.

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, 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 la corporació local per fer una anàlisi d'aquest àmbit, ha tingut en compte dues vessants: la representació de plantilla i la representació sindical.

Després d'aquesta anàlisi s'ha constatat que el nombre total de dones a la plantilla de l'Ajuntament de Vallmoll és superior al d'homes. Concretament, les dones representen el 72% del personal, mentre que els homes constitueixen el 28%, la qual cosa implica que no es compleix el criteri de paritat de gènere establert (40%-60%).

A més, s'han identificat llocs de treball ocupats de manera exclusiva per dones o per homes, així com una clara tendència a la segregació horitzontal. Es constata una concentració majoritària de dones en àrees relacionades amb la gestió administrativa, l'atenció i cura de persones i les tasques de neteja, mentre que els homes es concentren principalment en llocs de caràcter tècnic i físic, com oficials de primera, encarregats o peons de la brigada d'obres i serveis. Aquesta distribució evidencia que les dones queden majoritàriament vinculades a funcions tradicionalment associades a l'àmbit privat o de suport, mentre que els homes es troben en posicions més relacionades amb l'espai públic i tècnic.

Pel que fa a la representació sindical, aquesta està formada per dues dones i un home, la qual cosa suposa una composició del 66,67% de les dones i un 33,33% d'homes. Cal destacar que una de les persones que integren aquest òrgan disposa de formació específica en igualtat de gènere i d'oportunitats.

En conclusió, es fa evident la necessitat de desplegar mesures específiques que promoguin una distribució més equilibrada de gènere dins la plantilla municipal. Aquestes mesures haurien de centrar-se, especialment, en aquells llocs de treball o àmbits que presenten una forta feminització o masculinització, o bé on hi hagi absència d'un dels sexes, amb l'objectiu d'afavorir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Promoure una distribució equitativa i representativa dels gèneres dins la plantilla municipal, assegurant una presència equilibrada i inclusiva que reflecteixi la diversitat de gènere en totes les àrees i nivells de responsabilitat.

Així com específic;

O.E.1. Impulsar accions orientades a reduir la segregació horitzontal i afavorir la diversificació dels perfils professionals, incorporant de manera transversal la perspectiva de gènere.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Promoure una distribució equitativa i representativa dels gèneres dins la plantilla municipal, assegurant una presència equilibrada i inclusiva que reflecteixi la diversitat de gènere en totes les àrees i nivells de responsabilitat.

O.E.1. Establir accions específiques per mitigar la segregació horitzontal i fomentar la diversificació de perfils professionals, integrant de manera transversal la perspectiva de gènere.

ACCIÓ 1. Impulsar accions positives per reduir la segregació horitzontal en la contractació municipal.

A partir de la diagnosi efectuada, es detecta una tendència a la segregació horitzontal en diferents àrees funcionals de l'organització. En concret, es posa de manifest que àrees com la brigada d'obres i serveis estan ocupades de manera gairebé exclusiva per homes, mentre que àrees com monitoratge, educació infantil i neteja presenten una presència predominant de dones. Aquesta distribució evidencia la persistència d'estereotips de gènere i suposa una limitació a l'accés equitatiu de totes les persones als diferents llocs de treball de l'administració.

Per avançar cap a una plantilla més representativa i equitativa, s'impulsaran accions positives concretes en els processos de contractació municipal. Aquestes accions estaran adaptades a la realitat de cada àrea funcional, amb l'objectiu de fomentar la incorporació del gènere infrarepresentat en cadascuna de les àrees identificades.

En aquest marc, es proposa la implementació de les actuacions següents:

- 1. Criteri de desempat amb perspectiva de gènere:** en els processos de selecció —tant per concurs de mèrits com per concurs-oposició—, quan es produeixi una igualtat de condicions curriculars en formació, experiència i competències entre dues o més persones aspirants, es podrà aplicar un criteri de desempat amb perspectiva de gènere. Aquest consistirà a prioritzar la contractació de persones del gènere menys representat en l'àrea funcional corresponent, sempre que es compleixin tots els requisits establerts a les bases.
- 2. Promoció de plans d'ocupació:** es dissenyaran plans d'ocupació municipals específics adreçats a dones, homes i persones no binàries per fomentar la seva incorporació en àrees on el seu gènere estigui infrarepresentat.
- 3. Inclusió de la diversitat de gènere en les convocatòries públiques:** totes les convocatòries de selecció de personal inclouran una clàusula de compromís amb la diversitat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Així mateix, es vetllarà perquè la redacció de les bases sigui inclusiva i respectuosa amb les identitats no binàries.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis.

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre de mesures implementades.	Registre sobre la distribució de gènere per àrea de treball.	- Augmentar la proporció de dones en àrees amb alta representació

- Nombre de persones, desagregat per gènere, que s'han incorporat en els llocs de treball feminitzats i masculinitzats.		masculina i d'homes en àrees amb alta representació femenina. - Promoure la diversitat i evitar la segregació horitzontal en les diferents àrees laborals. - Millorar l'equitat en l'accés a oportunitats laborals i de promoció dins de l'organització.
--	--	--

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 sexe i/o 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 sexe i/o 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 Vallmoll.

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

Un cop realitzada l'anàlisi, s'han identificat les següents conclusions:

- El 65,63% de la plantilla presenta una antiguitat inferior a nou anys, fet que denota una composició relativament recent de l'equip de treball.
- Durant els anys 2023 i 2024 s'han registrat 15 cessaments de contracte, dels quals 10 corresponen a dones i 5 a homes. En el cas de les dones, la majoria dels cessaments (60%) han estat motivats per baixes voluntàries, mentre que en el cas dels homes, el 60% dels cessaments s'han produït per finalització de contracte. Les baixes voluntàries femenines es concentren en llocs de treball relacionats amb la llar d'infants (direcció, tècnic/a i auxiliar), mentre que l'única baixa voluntària masculina afecta un lloc d'arquitecte/a. Quant a les finalitzacions de contracte, en el cas dels homes es concentren en posicions de peó/na de la brigada d'obres i serveis, mentre que en el cas de les dones, aquestes corresponen a tècniques i auxiliars de la llar d'infants.
- En relació amb la bretxa salarial, el càlcul de la mitjana mostra una diferència a favor dels homes del 4,2%, derivada de les diferències en les retribucions entre grups professionals i de la composició de la plantilla. Malgrat que els homes són minoria (9 homes enfront de 23 dones), aquests ocupen llocs amb millor remuneració. En canvi, el càlcul de la mediana reflecteix una bretxa del 7,2% a favor de les dones, a causa de la seva major presència en l'organització i la seva distribució en una àmplia varietat de posicions, especialment en nivells intermedis.
- En aquells llocs de treball on s'ha identificat una bretxa salarial, aquesta es veu condicionada pels següents factors:
 - a) Segregació horitzontal, amb una concentració de dones en llocs d'administració i d'homes en posicions de peó/na especialista.
 - b) Diferències en complements salarials, com ara triennis, treball en caps de setmana, hores extraordinàries i prestacions per incapacitat temporal.

c) Classificació desigual en grups professionals.

- En l'anàlisi per grups professionals, s'han detectat bretxes salarials mitjaneres a favor dels homes en tres dels cinc grups professionals analitzats: grup A1: 32,6%; grup C1: 8,7% i grup C2: 20,4%.
- Les diferències salarials dins d'un mateix grup professional es veuen condicionades per la percepció de certs complements, la classificació en nivells diferents dins el mateix grup i una possible segregació vertical en un dels grups professionals.
- Quan s'ha realitzat la valoració dels llocs de treball en l'organització per veure si es compleix amb el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor s'han detectat bretxes en tres de les nou agrupacions analitzades, motivades principalment per la manca de representació d'un dels gèneres en la resta d'agrupacions. A l'agrupació 3 i a l'agrupació 9, les diferències s'expliquen per una tendència a la segregació horitzontal, amb presència predominant de llocs de treball masculinitzats o feminitzats. A l'agrupació 11, la bretxa es deu a la distribució desigual dels llocs de treball dins del mateix grup professional, la qual cosa comporta diferències en certs complements salarials.
- Els resultats de l'auditoria retributiva evidencien que les diferències salarials observades estan associades principalment a: a) Segregació ocupacional; b) Composició desequilibrada de la plantilla i c) Diferències en complements retributius.
- En conclusió, no s'han detectat diferències salarials atribuïbles directament a la qüestió de gènere.
- L'Ajuntament de Vallmoll disposa d'una Relació de Llocs de Treball amb valoració econòmica que incorpora la perspectiva de gènere.

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 proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Establir una política retributiva equitativa i transparent a l'Ajuntament, que garanteixi la igualtat de gènere i oportunitats en les condicions laborals.

Així com específic;

O.E.1. Garantir una aplicació objectiva dels complements salarials, assegurant que la seva assignació respongui a criteris professionals.

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

O.G.1. Establir una política retributiva equitativa i transparent a l'Ajuntament, que garanteixi la igualtat de gènere i oportunitats en les condicions laborals.

O.E.1. Garantir una aplicació objectiva dels complements salarials, assegurant que la seva assignació respongui a criteris professionals.

ACCIÓ 1. Revisar i definir criteris objectius per a l'aplicació dels complements retributius amb perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Amb l'objectiu de garantir l'equitat retributiva i reduir les bretxes salarials identificades en determinats complements —concretament els vinculats als caps de setmana, les hores extraordinàries i la targeta regal-, es considera necessari establir una regulació clara i objectiva d'aquests conceptes, atès que actualment no es troben contemplats ni definits en l'Acord laboral de l'organització.

Aquesta actuació preveu l'establiment de criteris d'aplicació basats en requisits objectius —tant personals com quantitatius—, derivats de les funcions i responsabilitats pròpies de cada lloc de treball. Per a això, es durà a terme una anàlisi detallada dels continguts funcionals de cada lloc, que permeti definir les condicions d'accés als complements, els criteris d'assignació i la metodologia de càlcul dels imports corresponents.

El resultat d'aquest procés serà la modificació de la relació de llocs de treball (RLT) que recollirà, de manera detallada, les condicions d'aplicació dels complements, els criteris d'assignació i la fórmula de càlcul aplicable.

AGENTS

Responsables: Àrea de Secretaria – Intervenció.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis.

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Revisió dels criteris personals i quantitatius. - Modificació o disseny de criteris objectius.	- Document de revisió i/o elaboració dels criteris: Sí/No. - Document modificat: Sí/No.	- Millorar les condicions laborals de totes les persones treballadores i aconseguir la igualtat retributiva.

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.

Com a resultat de l'anàlisi realitzada, s'han detectat diverses qüestions rellevants. En primer lloc, s'observa que en els diferents processos selectius analitzats no es contempla la normativa sobre igualtat de gènere i d'oportunitats com a matèria avaluable. Igualment, pel que fa al sistema de qualificació, no s'ha identificat la inclusió de criteris específics que valorin la formació en matèria d'igualtat de gènere dins l'apartat de mèrits acadèmics.

Pel que fa a la contractació, durant els anys 2022 i 2024 s'han formalitzat un total de 14 contractacions de dones i 3 d'homes. En relació amb les accions formatives, cal destacar que l'any 2024 es va dur a terme una única formació de dues hores en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació. No obstant això, es detecta la manca d'una continuïtat formativa, així com d'una oferta més especialitzada i adaptada a les diferents àrees o llocs de treball.

Quant a l'organització del temps, un 35,71% de les dones, un 33,33% dels homes i la persona no binària enquestada manifesten que la planificació horària de les formacions dificulta l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars. Així mateix, només el 50% de les dones, el 33,33% dels homes i la persona no binària que han respost al qüestionari afirmen conèixer les mesures de promoció existents dins l'organització. Malgrat això, un 71,43% de les dones i un 66,67% dels homes enquestats es mostren satisfets/des amb les mesures de promoció interna actualment vigents.

Per aquest motiu, es proposa el següent objectiu general:

O.G. 1. Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, mitjançant la implementació de procediments objectius.

Respecte dels objectius específics són els següents:

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere en els processos selectius de l'organització mitjançant la incorporació de continguts i criteris que promoguin la formació, el coneixement i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació.

O.E.2. Millorar les competències del personal responsable de la selecció i promoció professional en matèria d'igualtat de gènere i diversitat, assegurant una aplicació efectiva d'aquests principis en la seva pràctica diària.

O.E.3. Fomentar el desenvolupament professional i la igualtat d'oportunitats dins de l'organització mitjançant l'establiment de la promoció interna com a via preferent per a la provisió de llocs de treball.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, mitjançant la implementació de procediments objectius.

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere en els processos selectius de l'organització mitjançant la incorporació de continguts i criteris que promoguin la formació, el coneixement i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació.

ACCIÓ 1. Integració de la valoració de formació en igualtat de gènere en els criteris de puntuació dels mèrits acadèmics.

DESCRIPCIÓ

Incorporar la valoració de la formació específica en matèria d'igualtat de gènere com a criteri de puntuació en els processos selectius, ja que fins ara, la formació en igualtat de gènere no ha estat considerada en la valoració dels mèrits acadèmics.

Per fer-ho, es detallaran els mèrits valorables específics perquè els processos de selecció incloguin la valoració de la igualtat de gènere, com ara la revisió de les competències relacionades amb la sensibilització en igualtat, els cursos i formacions certificades en aquest àmbit, l'experiència laboral prèvia en l'àmbit de la igualtat, etc.

L'objectiu és garantir que la formació en igualtat de gènere sigui reconeguda i valorada en els processos de selecció, promovent així una major consciència i capacitació en temes d'igualtat entre les persones candidates.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones aspirants/candidates a processos de selecció.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre i percentatge de processos selectius que incorporen la formació en igualtat de gènere com a criteri de valoració. - Actualització dels barems de mèrits que inclouen formació en igualtat (Sí/No). - Increment anual de candidatures amb formació en igualtat presentada als processos selectius.	- Revisió de convocatòries i bases de processos selectius (per verificar la incorporació del criteri de formació en igualtat). - Registre de candidatures i puntuacions assignades en relació amb la formació en igualtat.	- Augment de la visibilitat de la formació en igualtat com a mèrit rellevant. - Increment del nombre de persones candidates que aporten formació específica en igualtat. - Major coherència entre els valors organitzatius i els criteris de selecció de personal.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, mitjançant la implementació de procediments objectius.

O.E.1. Integrar la perspectiva de gènere en els processos selectius de l'organització mitjançant la incorporació de continguts i criteris que promoguin la formació, el coneixement i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació.

ACCIÓ 2. Incloure la normativa d'igualtat i violència als processos de selecció (en el temari de les proves).
DESCRIPCIÓ

Incorporar de manera sistemàtica, dins els temaris dels processos de selecció de personal, continguts específics sobre el marc normatiu vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes, prevenció de la violència de gènere, llibertat sexual i drets de les persones LGTBI. Aquesta mesura té com a finalitat garantir que les persones aspirants disposin dels coneixements jurídics bàsics i actualitzats necessaris per desenvolupar les seves funcions dins d'una organització compromesa amb la igualtat de tracte, la no-discriminació i la prevenció de qualsevol forma de violència o assetjament. Normativa mínima a incloure:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya).
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- 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.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones aspirants/candidates a processos de selecció.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	------------------------	---------------------

- Incorporació de requisits valorables específics en matèria d'igualtat de gènere en els diversos processos de selecció i contractació: Sí/No. - Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a matèria valorable la formació en gènere. - Nombre total de processos de promoció que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	- Documentació interna: processos de selecció i contractació.	- Promoure l'accés de personal que tingui formació en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats a l'Ajuntament.
--	---	---

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, mitjançant la implementació de procediments objectius.

O.E.2. Millorar les competències del personal responsable de la selecció i promoció professional en matèria d'igualtat de gènere i diversitat, assegurant una aplicació efectiva d'aquests principis en la seva pràctica diària.

ACCIÓ 3. Implementació de requisits de formació en igualtat de gènere i perspectiva LGTBI per als membres dels tribunals de selecció.
DESCRIPCIÓ

Establir com a requisit obligatori la formació en igualtat de gènere i perspectiva LGTBI per a totes les persones que formin part dels tribunals de selecció i avaluació. Actualment, les bases generals dels processos selectius no contemplen l'exigència de formació específica en aquestes matèries, fet que pot limitar la incorporació d'una visió equitativa i inclusiva en les decisions adoptades.

Aquesta acció té com a finalitat garantir que els processos de selecció i avaluació es desenvolupin amb criteris d'igualtat i no discriminació, mitjançant la capacitació dels membres dels tribunals en continguts bàsics i aplicats sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere.

La formació abordarà tant aspectes conceptuals com pràctics, amb especial èmfasi en les dinàmiques que poden incidir en la representativitat i en la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre total de formacions i/o hores formatives en perspectiva de gènere realitzades. - % de persones que participen en els processos de selecció i promoció formades en perspectiva de gènere. - Document intern que determini l'obligatorietat que, almenys, una persona participant en els processos selectius estigui formada en gènere. - % de processos selectius on participen persones formades des d'una perspectiva de gènere.	- Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives.	- Garantir la sensibilització i els coneixements adequats en matèria d'igualtat de gènere i oportunitats en els processos de selecció i contractació. - Garantir uns processos de selecció i contractació objectius, transparents i inclusius. - Erradicar la reproducció de rols i estereotips en la redacció de les ofertes laborals.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, mitjançant la implementació de procediments objectius.

O.E.3. Fomentar el desenvolupament professional i la igualtat d'oportunitats dins de l'organització mitjançant l'establiment de la promoció interna com a via preferent per a la provisió de llocs de treball.

ACCIÓ 4. Establir la promoció interna com a forma de provisió dels llocs de treball.
DESCRIPCIÓ

Implementar la promoció interna com a mètode per cobrir les vacants de llocs de treball, reservant algunes places per poder accedir a través d'aquesta via. Aquest tipus de promoció interna consistirà en l'ascens des del cos d'un grup o subgrup de titulació, al grup o subgrup superior. Correspondrà a l'organització determinar les escales, subescales, classes i categories des de les quals es podrà accedir a la promoció interna.

No obstant això, els processos de promoció interna es poden fer mitjançant oposició o concurs oposició. Aquests processos es poden desenvolupar a través d'un torn restringit dins d'una convocatòria o bé mitjançant una convocatòria independent.

En tot cas, s'haurà de respectar, d'una banda, l'art. 59 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, el qual estableix els següents requisits pel que fa a la promoció interna amb relació a les places vacants de l'oferta pública:

- Les vacants de promoció interna no poden excedir el 65% de les places incloses en l'oferta pública.
- S'ha de reservar per a promoció interna un mínim del 20% de les places vacants de l'oferta pública en els casos en què hi hagi cos o escala de subgrup (o grup, si no hi ha subgrups) inferior de la mateixa àrea o especialitat.

I, d'altra banda, caldrà ajustar-se a l'article 169 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, que determina el següent:

- En l'accés a la subescala tècnica, s'han de reservar per a promoció interna el 25% dels llocs de treball per a personal de la subescala administrativa que acrediti com a mínim cinc anys de serveis prestats en l'escala de procedència.
- En l'accés a la subescala administrativa, s'han de reservar el 50% dels llocs de treball per a personal de la subescala auxiliar d'administració general que acrediti com a mínim cinc anys de serveis en l'escala de procedència.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	------------------------	---------------------

- Percentatge de places reservades per a promoció interna respecte al total de places incloses en l'oferta pública. - Nombre total de processos de promoció interna convocats. - Percentatge de vacants cobertes per promoció interna.	Documental.	- Garantir un sistema de promoció interna que permeti el desenvolupament professional de les persones treballadores en igualtat de condicions.
--	--------------------	--

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 condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions 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 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 Vallmoll per garantir l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament ha fet una anàlisi d'aquest àmbit a partir de l'ús de les diferents mesures.

Després de l'anàlisi realitzada, s'ha constatat que les polítiques de conciliació recollides al conveni col·lectiu aplicable a l'Ajuntament constitueixen una base sòlida per donar resposta a les necessitats personals i familiars de la plantilla. Aquestes mesures inclouen mesures específiques com permisos retribuïts, ajustos de jornada, i excedències varies, entre altres mesures rellevants, on també s'inclouen aquelles que afecten directament les dones: permisos de maternitat, lactància i mesures específiques per a víctimes de violència de gènere.

Aquest conjunt de mesures és percebut com a suficient per a una part significativa del personal: el 71,43% de les dones, el 66,67% dels homes i la persona no binària valoren positivament l'adequació d'aquestes polítiques. No obstant això, tot i que el consistori assenyalava que la difusió d'aquestes mesures es fa a través del grup de WhatsApp, s'ha identificat una manca de comunicació eficaç cap a la plantilla, fet que es reflecteix en un coneixement molt limitat dels drets de conciliació: només el 38,89% del personal declara estar-ne assabentat. Aquesta manca d'informació repercuteix directament en la percepció i valoració de les polítiques de conciliació vigents.

D'altra banda, una part del personal expressa la necessitat que l'organització impulsi noves accions per fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit laboral. Tot i que més de la meitat de les persones treballadores consideren adequades les mesures actuals, es posa de manifest la demanda d'una major flexibilitat laboral, especialment per donar suport a situacions familiars complexes. Així mateix, es proposa oferir ajudes per a llars d'infants amb horaris adaptats a les necessitats de les famílies, així com reforçar la informació sobre drets de conciliació vinculats a la cura de persones ascendents.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar una cultura organitzativa que promogui la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, mitjançant polítiques i pràctiques que afavoreixin la corresponsabilitat de les persones treballadores.

Respecte de l'objectiu específic;

O.E.1. Dotar l'organització i la seva plantilla d'eines i recursos efectius que afavoreixin l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, promovent un entorn de treball més equitatiu i sostenible.

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

O.G.1. Fomentar una cultura organitzativa que promogui la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, mitjançant polítiques i pràctiques que afavoreixin la corresponsabilitat de les persones treballadores.

O.E.1. Dotar l'organització i la seva plantilla d'eines i recursos efectius que afavoreixin l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, promovent un entorn de treball més equitatiu i sostenible.

ACCIÓ 1. Establir una estratègia de difusió de les mesures de conciliació i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral existents a l'Ajuntament.

DESCRIPCIÓ

Atesa la manca de coneixement detectada entre la plantilla pel que fa a les mesures de conciliació existents a l'organització, segons es desprèn de les respostes recollides en els qüestionaris, es considera oportú dissenyar una estratègia comunicativa específica que faciliti l'accés a aquesta informació. Aquesta estratègia haurà d'incloure la difusió de les mesures de conciliació reconegudes al conveni aplicable a l'organització, així com del procediment establert per a la seva sol·licitud, mitjançant canals diversos com ara circulars informatives, intranet corporativa, comunicacions via correu electrònic, díptics explicatius, entre altres.

Aquesta acció de comunicació haurà de contemplar totes aquelles mesures regulades en l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, en el conveni col·lectiu d'aplicació, així com les previstes a l'article 21 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, i a l'article 38 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, on es recullen els drets laborals i de seguretat social de les treballadores víctimes de violència sexual.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Disseny de la nova estratègia de difusió: Sí/No. - Identificació i nombre de canals de difusió que formen part de la nova estratègia. - Difusió dels materials digitals a través de la intranet i del correu electrònic corporatiu: Sí/No. - Presència de materials físics en cada àrea i departament de tots els espais de treball de l'organització: Sí/No.	- Documentació interna on es detalli la nova estratègia. - Publicacions a la intranet corporativa. - Circulars informatives enviades a través del correu corporatiu. - Cartells impresos i díptics informatius.	- Assolir un coneixement generalitzat de les mesures relacionades amb l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral disponibles a l'organització. - Mantenir de forma eficaç les persones treballadores informades sobre els seus drets i deures laborals.

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

O.G.1. Fomentar una cultura organitzativa que promogui la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, mitjançant polítiques i pràctiques que afavoreixin la corresponsabilitat de les persones treballadores.

O.E.1. Dotar l'organització i la seva plantilla d'eines i recursos efectius que afavoreixin l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, promovent un entorn de treball més equitatiu i sostenible.

ACCIÓ 2. Elaborar i difondre una enquesta anual per tal d'observar i respondre a les necessitats de conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar i distribuir amb una periodicitat anual un qüestionari adreçat a tot el personal de l'Ajuntament de Vallmoll per analitzar les problemàtiques existents en matèria de conciliació dins de l'organització. Aquest qüestionari permetrà recollir informació sobre les dificultats que afronta la plantilla per compatibilitzar les responsabilitats laborals amb les personals i familiars, així com detectar necessitats no cobertes.

A més, s'inclouran preguntes que permetin la participació per part del personal, que ha de poder formalitzar propostes concretes que l'organització pugui implementar, sempre vetllant per garantir l'equilibri entre les necessitats de la plantilla i el correcte desenvolupament de les activitats de l'organització.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt, mitjà i llarg termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Elaboració i aprovació del qüestionari: Sí/No. - Nombre i % de persones participants en el qüestionari. - Nombre i identificació de propostes recollides per millorar les mesures de conciliació. - Nombre i identificació de mesures noves implementades a partir dels resultats del qüestionari.	- Qüestionari distribuït entre la plantilla. - Registre de dades de les respostes de les persones enquestades. - Informes de resultats dels qüestionaris.	- Identificar de forma clara les necessitats en matèria de conciliació i exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. - Millora de l'eficàcia organitzativa de les diferents mesures que l'Ajuntament de Vallmoll posa a disposició del personal.

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 a l'Ajuntament.

La Diagnosi prèvia de l'Ajuntament de Vallmoll ha fet una anàlisi a partir dels següents vessants: accidents de treball, malaltia professional, contingència comuna i absentisme laboral.

Com a resultat de l'anàlisi realitzada, s'ha constatat que l'avaluació de riscos laborals no incorpora el que estableix l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, pel que fa a la identificació de riscos relacionats amb la violència sexual en l'àmbit laboral. D'altra banda, durant l'any 2024 no s'han registrat baixes per malaltia professional ni per contingència comuna; tanmateix, s'ha produït una baixa per accident laboral d'un treballador. Finalment, cal destacar que l'Ajuntament no disposa d'una persona de referència en matèria de prevenció de la salut laboral.

I és per això que es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir una gestió preventiva de la salut i dels riscos laborals amb perspectiva de gènere, incorporant de manera transversal les necessitats específiques de dones i homes en tots els processos d'avaluació, planificació i aplicació de les mesures preventives.

Així com específic:

O.E.1. Promoure un entorn de treball més segur, saludable i equitatiu mitjançant la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, protocols i pràctiques de seguretat i salut laboral de l'organització.

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

O.G.1. Garantir una gestió preventiva de la salut i dels riscos laborals amb perspectiva de gènere, incorporant de manera transversal les necessitats específiques de dones i homes en tots els processos d'avaluació, planificació i aplicació de les mesures preventives.

O.E.1. Promoure un entorn de treball més segur, saludable i equitatiu mitjançant la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, protocols i pràctiques de seguretat i salut laboral de l'organització.

ACCIÓ 1. Incorporar la perspectiva de gènere i la inclusió de la violència sexual en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

DESCRIPCIÓ

L'Ajuntament impulsarà la integració de la perspectiva de gènere i la consideració de la violència sexual com a risc laboral dins del Pla de Prevenció de Riscos Laborals, gestionat per l'empresa externa especialitzada. Aquesta acció s'alinea amb el que disposa la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en especial l'article 12.2. La incorporació de la perspectiva de gènere comportarà: la identificació diferenciada de riscos laborals per edat i gènere, l'adaptació de mesures preventives específiques que donin resposta a aquestes diferències i l'actualització dels protocols de seguretat per incloure els riscos que afecten de manera desigual a homes i dones, especialment els riscos psicosocials i ergonòmics. Així mateix, s'inclouran mesures específiques per a dones embarassades i en període de lactància, com l'ajustament de condicions laborals per garantir la seguretat i el benestar.

En compliment de la normativa esmentada, el Pla de Prevenció haurà d'integrar la violència sexual com a risc laboral en les valoracions de llocs de treball ocupats per dones, i assegurar la formació i informació adient a les treballadores sobre aquest risc.

Aquesta acció podrà materialitzar-se mitjançant l'elaboració d'un informe acreditatiu de la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit preventiu, o bé, la modificació del Pla actual de Prevenció de Riscos Laborals per incloure-hi aquestes consideracions.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Nombre de mesures amb perspectiva de gènere implementades.	Documentació interna on es detalla la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.	- Incloure de forma efectiva la perspectiva de gènere en les actuacions de prevenció de riscos laborals. - Consolidar un entorn laboral més segur, igualitari i protegit.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

La igualtat de gèneres 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 i/o identitat sexual i 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 i/o identitat sexual i 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 sexual 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'abats 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 i/o identitat sexual i 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 de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere existents a l'Ajuntament de Vallmoll.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament ha fet una anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte la presència d'assetjament a l'organització, el tipus de representació destinada a l'atenció de situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després de l'anàlisi realitzada, s'ha constatat que, en data 30 d'abril de 2013, el Ple va aprovar el Protocol d'assetjament sexual a la feina. No obstant això, s'ha identificat una mancança rellevant pel que fa a la inclusió d'una definició explícita d'altres formes d'assetjament, com ara aquell motivat per l'orientació sexual, la identitat i/o l'expressió de gènere de les persones. Aquesta absència de concreció conceptual pot limitar la protecció dins l'àmbit laboral.

A més, el protocol vigent no proporciona una guia clara d'actuació per a les persones afectades, fet que dificulta el coneixement i l'aplicació d'un procediment específic en cas de patir una situació d'assetjament. Igualment, el document no especifica amb claredat quines són les mesures correctores a què fa referència, la qual cosa en compromet l'eficàcia i la transparència.

D'altra banda, cal destacar que una proporció reduïda de la plantilla coneix l'existència d'aquest protocol. En conseqüència, una gran majoria de les persones treballadores considera

imprescindible la implementació de formacions específiques adreçades a tot el personal, amb l'objectiu de millorar el coneixement.

Finalment, convé assenyalar que el 28,57% de les dones enquestades manifesten haver presenciat conflictes relacionats amb l'assetjament dins de l'organització. Tot i que una part significativa del personal opina que, davant una situació d'aquest tipus, les persones responsables actuarien amb fermesa, una proporció significativa considera que l'organització podria intervenir de manera "selectiva" segons les persones implicades.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar un entorn laboral segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència masclista, mitjançant el desplegament d'una actuació institucional ferma i compromesa amb la prevenció, la detecció precoç i la intervenció eficaç.

Els objectius específics són els següents:

O.E.1. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.

O.E.2. Garantir que les persones treballadores adquireixin un coneixement integral del protocol, que inclogui la seva finalitat, aplicació i procediments a seguir.

O.E. 3. Capacitar les persones per reconèixer i intervenir de manera efectiva en les situacions de violència masclista.

O.E.4. Establir un òrgan específic i qualificat dins de l'organització per a la prevenció, detecció, avaluació i gestió dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb garanties de confidencialitat, imparcialitat i protecció a les persones afectades.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Fomentar un entorn laboral segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència masclista, mitjançant el desplegament d'una actuació institucional ferma i compromesa amb la prevenció, la detecció precoç i la intervenció eficaç.

O.E.1. Actualitzar el protocol d'assetjament vigent a l'organització.

ACCIÓ 1. Revisar i actualitzar el Protocol d'actuació en situacions d'assetjament on s'integri la perspectiva LGTBIQ+.

DESCRIPCIÓ

Actualitzar el protocol d'assetjament sexual a la feina de l'Ajuntament, d'acord amb el marc normatiu vigent, i concretament en compliment de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+. Així doncs, s'ha de revisar i actualitzar el Protocol per tal d'incloure-hi explícitament la perspectiva LGTBI, actualment absent en la seva versió vigent.

Aquesta llei estableix, entre altres obligacions, l'adopció de mesures específiques per prevenir qualsevol forma d'assetjament motivat per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Així mateix, incideix en la importància de garantir un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu, on es preservin plenament els drets de totes les persones, sense excepció.

En aquest sentit, l'Ajuntament procedirà a l'ampliació del protocol existent per tal d'adaptar-lo a les disposicions legals esmentades, assegurant així una resposta eficaç davant possibles situacions d'assetjament i discriminació. Aquesta actualització és imprescindible no només per protegir els drets de les persones LGTBI dins l'àmbit laboral i social de l'organització, sinó també per promoure una cultura organitzativa basada en el respecte, la inclusió i la diversitat.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del nou protocol o modificació de l'actual: Sí/No. - Material, circulars, etc. de difusió de la persona de referència.	Document del nou protocol o del protocol modificat.	- Generar un entorn laboral i social més segur, inclusiu i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere. - Reforçar el compromís institucional amb la igualtat i la no-discriminació, promovent els valors de diversitat i inclusió com a eixos centrals de l'organització.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Fomentar un entorn laboral segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència masclista, mitjançant el desplegament d'una actuació institucional ferma i compromesa amb la prevenció, la detecció precoç i la intervenció eficaç.

O.E.2. Garantir que les persones treballadores adquireixin un coneixement integral del protocol, que inclogui la seva finalitat, aplicació i procediments a seguir.

ACCIÓ 2. Establir una estratègia de difusió específica per difondre el nou Protocol d'assetjament de l'organització.

DESCRIPCIÓ

Amb motiu de l'actualització del Protocol d'actuació en situacions d'assetjament, i la seva ampliació per incorporar-hi de manera explícita la perspectiva LGTBI, aquesta acció té com a finalitat dissenyar una estratègia de comunicació per garantir la difusió del nou protocol tant a nivell intern com extern per tal que tota la plantilla en prengui coneixement i per reforçar l'abordatge preventiu davant possibles situacions d'assetjament.

A nivell intern, la difusió es durà a terme mitjançant l'enviament de circulars informatives del nou protocol, la pujada d'aquest en la intranet corporativa, a través del correu electrònic corporatiu, així com amb la realització de presentacions informatives dirigides a tot el personal de la plantilla. En relació amb l'àmbit extern, s'inclouran diverses accions de comunicació, com ara la publicació d'una notícia al lloc web oficial de l'organització, l'enviament d'una comunicació formal adreçada a les empreses proveïdores, concessionàries i contractades, així com la col·locació de cartells informatius a les instal·lacions de l'entitat.

Aquests cartells indicaran que l'organització disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament, i informaran que, per a obtenir-ne més informació, es poden posar en contacte amb la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la qual estarà degudament identificada en el mateix cartell.

La difusió del protocol és essencial per assegurar que totes les persones que formen part de l'organització coneguin les eines de protecció, les vies d'actuació i els mecanismes de prevenció, alhora que es fomenta un entorn segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de discriminació.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Mitjà termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Publicació del nou protocol a la Intranet corporativa i al lloc web oficial: Sí/No.	- Registre de la publicació a la Intranet. - Registre de la publicació al lloc web oficial de l'organització.	- Garantir el coneixement del nou protocol. - Prevenir conductes discriminatòries o d'assetjament a través de la

- Nombre i percentatge de persones de la plantilla als quals s'ha enviat la circular informativa a través del correu electrònic corporatiu. - Nombre de sessions informatives desagregades per data, hora, i nombre d'assistents per sexe i/o gènere. - Nombre i identificació de comunicacions enviades a empreses proveïdores, concessionàries i contractades.	- Registre d'enviaments a través del correu electrònic corporatiu desagregat. - Llistats d'assistències a les sessions informatives internes desagregats. - Registre i còpia de les comunicacions formals enviades a les empreses.	visibilització i la sensibilització col·lectiva. - Reforçar el compromís institucional amb un entorn de treball i d'atenció lliure de violències i discriminacions.
--	--	--

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Fomentar un entorn laboral segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència masclista, mitjançant el desplegament d'una actuació institucional ferma i compromesa amb la prevenció, la detecció precoç i la intervenció eficaç.

O.E.4. Establir un òrgan específic i qualificat dins de l'organització per a la prevenció, detecció, avaluació i gestió dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb garanties de confidencialitat, imparcialitat i protecció a les persones afectades.

ACCIÓ 3. Crear una Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'assetjament sexual a l'organització.

DESCRIPCIÓ

Crear una comissió interna amb una composició paritària que garanteixi la representació equilibrada tant de l'organització com de les persones treballadores. Aquesta comissió tindrà com a funció principal abordar, des d'una perspectiva institucional compromesa, totes aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es puguin presentar a l'organització.

La comissió s'establirà com un òrgan estable, confidencial i especialitzat, amb capacitat per rebre i tramitar denúncies, dur a terme la investigació dels fets, garantir els drets i la protecció de totes les parts implicades, i proposar mesures preventives i correctores adequades. Igualment, vetllarà pel seguiment de les actuacions implementades i l'avaluació de la seva eficàcia, assegurant un tractament imparcial i respectuós amb els principis de diligència deguda, no revictimització i protecció de la intimitat.

AGENTS

Responsables: Àrea de Serveis Interns.

Hi intervenen: Comissió d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARI

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

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

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència formal de la Comissió (Sí/No). - Nombre de membres designats i formats dins la Comissió, desagregats per sexe i/o gènere. - Nombre de reunions realitzades per la Comissió per any. - Nombre de casos gestionats anualment per la Comissió.	- Registres interns de creació, composició i funcionament de la Comissió. - Actes i informes de reunions periòdiques de la Comissió. - Informes anuals d'activitat de la Comissió.	- Millorar la capacitat institucional per abordar casos d'assetjament amb garanties. - Incrementar la confiança de la plantilla en els mecanismes de protecció existents.

ÀMBIT IX. VIOLÈNCIES MASCLISTES

O.G.1. Fomentar un entorn laboral segur, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència masclista, mitjançant el desplegament d'una actuació institucional ferma i compromesa amb la prevenció, la detecció precoç i la intervenció eficaç.

O.E.3. Capacitar les persones per reconèixer i intervenir de manera efectiva en les situacions de violència masclista.

ACCIÓ 4. Formació sistemàtica per a totes les persones treballadores de l'organització enfocada en la prevenció, detecció, atenció i abordatge de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral

DESCRIPCIÓ

Amb l'objectiu de garantir un entorn laboral segur, respectuós i lliure de qualsevol tipus d'assetjament, l'Ajuntament de Vallmoll impulsarà accions formatives específiques centrades en la prevenció, detecció, atenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Aquestes formacions han d'incloure continguts adaptats a les característiques, necessitats i responsabilitats dels diferents grups dins de l'organització, per garantir-ne la comprensió i l'aplicació efectiva de la perspectiva de gènere.

Les principals línies formatives seran les següents:

- Formació especialitzada dirigida a la Comissió d'avaluació i gestió de casos: es garantirà que totes les persones membres de la comissió rebin formació específica sobre el protocol d'assetjament de l'Ajuntament, les funcions pròpies de la comissió, així com els mecanismes de prevenció, detecció i activació del protocol. En cas d'incorporació de nous membres, aquesta formació serà obligatòria.
- Formació específica adreçada al personal del consistori: es desenvoluparan formacions obligatòries orientades a tot el personal de l'Ajuntament, incloent-hi les noves incorporacions, persones amb responsabilitats directives i membres del cos polític. Aquestes formacions abordaran les conductes constitutives d'assetjament, els procediments per denunciar-les, i les estratègies per prevenir-les i gestionar-les de manera adequada, amb l'objectiu de fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat, el respecte i la inclusió.

L'acció pretén capacitar a tot el personal amb eines pràctiques i recursos útils per prevenir i abordar situacions d'assetjament, així com fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat, el respecte i la inclusió.

AGENTS

Responsables: Comissió d'Igualtat.

Hi intervenen: Personal formador.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador (250 € anuals).

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
------------	------------------------	---------------------

- Formacions impartides: Sí/No. - Nombre i % de persones membres de la Comissió d'avaluació i gestió de casos que han assistit a la formació (desagregades per sexe/gènere). - Nombre i % de persones treballadores que han assistit a la formació (desagregades per sexe/gènere).	- Registres de formació: registres de participació en les sessions formatives. - Documents interns de planificació i programació de la sessió.	- Capacitació tècnica de totes les persones membres de la comissió en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb coneixements actualitzats sobre marc normatiu, protocol d'actuació, comunicació assertiva i enfocament de gènere. - Millora de la qualitat i rigor en l'anàlisi, gestió i resolució dels casos, assegurant la imparcialitat i el respecte als drets de totes les parts implicades. - Unificació de criteris d'actuació dins la comissió, evitant respostes arbitràries o desiguals i assegurant coherència amb el protocol intern d'assetjament. - Incrementar el coneixement i la sensibilització de la plantilla sobre la diversitat LGTBIQ+. - Millorar la capacitat per identificar i gestionar situacions de discriminació LGTBIQ+. - Garantir un ambient laboral i més inclusiu i respectuós amb la diversitat.
--	---	--

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 tres fases:

1. Realització d'Informes Anuals 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 (en 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 tinguin 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, es 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.
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 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 coneixedores.

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.

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 Vallmoll 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 ...]
...	...	...	...

- 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:**

- Suggestiments 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.

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

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]

- 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 GÈNERE

- Participació per 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.

