Aprovat pel Ple Municipal per acord adoptat en la sessió ordinària de 24 de setembre de 2025.
CARLES CASELLAS AYEN
Secretari

Pla Intern d'Igualtat

2025-2028

Ajuntament de la Garriga

Autoria:
Elvira Comino Cano
Gemma Nogués Gibert
Marc Trias Gibert

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de la Garriga

ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Octubre de 2024

1. Índex

1. Índex 3
2. Introducció 5
3. Presentació 6
4. Marc legal i normatiu 8
   4.1. Normativa europea i internacional 8
   4.2. Normativa estatal 9
   4.3. Normativa autonòmica 9
5. Objectius 10
   5.1. Objectius d'un Pla Intern d'Igualtat 10
6. Àmbits d'intervenció 11
7. Metodologia 12
8. Parts subscriptores del Pla Intern d'Igualtat 13
9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal 14
   9.1. Fitxa de l'organització 14
   9.2. Àmbit personal 15
   Per tant, l'anàlisi s'ha realitzat tenint en compte una plantilla conformada per un total de 240 persones, 123 dones i 117 homes, disposades organitzativament segons el lloc que ocupen dins de l'organització. 15
   9.3. Àmbit territorial 15
   9.4. Àmbit temporal 15
10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats 16
11. Objectius del Pla Intern d'Igualtat 34

11.1. Objectius generals 34
11.2. Objectius específics 35
12. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució 38
12.1. Accions 38
12.2. Indicadors de seguiment 40
12.3. Calendari d'execució 41
13. Fitxes de les accions 42
14. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica 54
14.1. Sistema de seguiment i revisió periòdica 56
14.2. Sistema d'avaluació 56
15. Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat 60
16. Calendari d'actuacions 62
17. Procediment de modificació 64
18. Annexos 65

2. Introducció

A partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat, la Llei de l'Estatut del treballador públic i per la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en aquesta matèria d'Igualtat de gènere per conèixer la situació en la que es troben organitzativament en aquesta. Tanmateix, els últims Reials Decrets Llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb més de 50 persones en plantilla, disposi d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un Pla d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

El present Pla Intern d'Igualtat de gènere és el segon que es realitza a l'Ajuntament la Garriga.

Aquest instrument vol contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans i les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla Intern d'Igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè totes les persones exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe / gènere o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3. Presentació

El present Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de la Garriga 2025-2028, té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere identificada a l'organització.

Aquest Pla sorgeix dels resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 10 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, per la qual cosa es pren com a base els "aspectes a millorar" de cadascun dels àmbits identificats a la diagnosi, que serviran com a punt de partida per a la identificació dels objectius del present Pla. I, tanmateix, es tenen en compte les fortaleses o aquells elements que ja funcionen en el si de l'organització, per tal de cercar mecanismes que els reforcin o els realcin.

Addicionalment, el present Pla d'acció recull totes les actuacions que cal dur a terme per donar compliment a l'actual normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions, i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions que s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment asseguri una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, per tal que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del propi pla.

Finalment, aquest Pla intern d'Igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per a la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

4. Marc legal i normatiu

4.1. Normativa europea i internacional

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).

- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).
- Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (COM / 2020/152 final).

4.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qua s'aprova la refosa de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

4.3. Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

5. Objectius

5.1. Objectius d'un Pla Intern d'Igualtat

El present Pla Intern d'Igualtat és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre les persones treballadores de l'Ajuntament de la Garriga, afavorint polítiques internes per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions per a tothom, amb indiferència del sexe o gènere.

Els objectius que un Pla Intern d'Igualtat són els següents:

- ✓ Acomplir la legalitat vigent en matèria d'Igualtat de gènere.
- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una Igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna del consistori local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la plena igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'ajuntament.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

6. Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert 10 àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta se'n derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere
- Característiques generals de la plantilla
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció professional
- Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

7. Metodologia

Per a l'elaboració del present diagnòstic, s'han utilitzat els instruments metodològics següents:

Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives

Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	• Referent del Pla intern d'igualtat • Personal del departament de Recursos Humans • Persones referents de diversos àmbits d'abast del Pla Intern d'Igualtat.

Enquesta

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'Igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'un qüestionari en línia a la plantilla que permet recollir opinions respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Total plantilla: 240 persones (123 dones i 117 homes).
Percentatge de participació	Total de respostes obtingudes: 97 persones (66 dones i 31 homes) Percentatge participació plantilla: 40,41% Percentatge participació dones: 53,65% Percentatge participació homes: 26,49% Representativitat estadística[1]: Heterogeneïtat: 50% 92,5% de nivell de confiança 7% de marge d'error

[1]La representativitat estadística obtinguda no permet extrapolar els resultats d'aquesta enquesta com a percepcions globals de la plantilla.

8. Parts subscriptores del Pla Intern d'Igualtat

Aquest Pla Intern d'Igualtat ha estat promogut per l'Ajuntament de la Garriga i per a la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada en l'àmbit: ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

Tanmateix, aquest procés ha comptat amb la participació del Departament de Recursos Humans del consistori, que ha estat la responsable de proveir tota la informació i documentació necessària per al disseny de l'anàlisi quantitativa que conforma la diagnosi de gènere.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el pla d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, una Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (d'ara endavant CNPI), tal com ho regula la normativa vigent l'article 64 de la Llei Orgànica 3/2007 i en especial per l'indicat a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en els quals es defineix l'obligatorietat de negociar els plans d'igualtat amb la part social.

És, per tant, necessària la constitució de la CNPI amb representants de l'ens públic i de la part social.

9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal

9.1. Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	Ajuntament de la Garriga					
CIF	P0808700I					
Domicili social	Plaça de l'Església, 2. 08530 la Garriga					
Web	www.lagarriga.cat					
Responsable de l'entitat						
Nom	Meritxell Budó i Pla					
Càrrec	Alcaldessa					
Referent del projecte						
Nom	Almudena Gutiérrez García-Muñoz					
Càrrec	Cap de Serveis Generals i Govern Obert					
Tel.	93 510 76 50					
Mail	agutierrez@ajlagarriga.cat					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració Pública					
Conveni col·lectiu adscrit	Text refós de l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	**Dones**	123	**Homes**	117	**Total**	240

9.2. Àmbit personal

El present Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'ajuntament: personal funcionari i personal laboral.

El diagnòstic s'ha basat en les dades organitzatives recollides de l'1 de gener a 31 de desembre de 2023.

Per tant, l'anàlisi s'ha realitzat tenint en compte una plantilla conformada per un total de 240 persones, 123 dones i 117 homes, disposades organitzativament segons el lloc que ocupen dins de l'organització.

9.3. Àmbit territorial

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla Intern d'Igualtat és de caràcter municipal, ja que tots els equipaments públics que conformen l'ens públic objecte del present Pla es troben ubicats de manera fefaent en el municipi de la Garriga.

9.4. Àmbit temporal

El present Pla Intern d'Igualtat té una **vigència de 4 anys**, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat per l'òrgan responsable que determini el mateix Consistori: es considerarà a tots els efectes com a data d'inici de la vigència del propi la data en què s'aprova el present per part del Ple Municipal.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, **sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys** previst a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn del disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla intern d'Igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre els mesos de febrer i maig del 2023, l'informe de diagnòstic complet[2] del qual s'annexa en el present informe.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la Igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la Igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

[2]Annex 4: Diagnòstic per l'elaboració del Pla internd'igualtat de gènere

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- L'Ajuntament de la Garriga té una àmplia trajectòria en la implementació de polítiques de gènere, ja que l'any 2004 ja es van crear serveis específics, aprovar dos plans locals de Polítiques de gènere, protocols d'actuació i l'encàrrec a personal tècnic de coordinar-los i impulsar-los.
- Des de 2020, a més, l'Ajuntament compta amb treballadores i treballadors de diferents departaments sensibilitzats amb el tema que, a través del *Grup de treball del Pla Intern* ha contribuït a mantenir aquest compromís, impulsant accions com un estudi sobre la viabilitat del teletreball com a mesura de conciliació i la participació en l'elaboració de l'actual reglament.
- Voluntat política en l'impuls del present Pla Intern d'Igualtat, el segon de l'Ajuntament.
- L'Ajuntament de la Garriga ha impulsat estratègies concretes (formació i lliurament de guies) en relació a l'ús i la promoció del llenguatge no sexista.
- El 97% de les persones enquestades afirmen que l'Ajuntament té en compte el principi d'Igualtat d'Oportunitats (Ido) sovint o sempre. La percepció dels homes és, en termes percentuals, més contundent que no pas la de les dones.
- 9 de cada 10 persones enquestades afirma que les dones i els homes de l'Ajuntament gaudeixen de les mateixes oportunitats sovint o sempre. Un 4% de les dones enquestades afirmen que dones i homes tenen les mateixes oportunitats només alguna vegada.
- Tres quartes parts de la plantilla enquestada (75%) afirma que la disposició d'un Pla Intern d'Igualtat és necessari. Hi ha diferències perceptives entre dones (85%) i homes (64%).

Característiques generals de la plantilla

- La plantilla de l'Ajuntament és equilibrada. De les 240 persones en plantilla, 123 són dones (51%) i 117, homes (49%).
- Pel que fa a la mitjana d'edat, homes i dones presenta un comportament similar: pel que fa a les dones l'edat mitjana és de 49,4 anys i en el cas dels homes, de 49,7 anys. Ens trobem, per tant, davant d'una plantilla madura per part d'ambdós sexes. La mitjana d'edat de la plantilla és de 49,5 anys.
- La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és bastant homogènia, centrada en la franja que va des dels 46 als 55 anys.
- L'edat de la plantilla en funció del sexe no presenta gaires diferències: la mitjana d'edat de les dones és només 0,3 anys inferior a la dels homes.
- L'antiguitat per franges d'edat tampoc presenta diferències entre ambdós sexes.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- La presència de dones i homes en els òrgans de decisió a l'Ajuntament, la Junta de Govern i el Ple municipal del període 2023-2027, és equilibrada.
- Exceptuant la categoria laboral A2 i E, que trobem algunes diferències de representativitat entre ambdós sexes, homes i dones es distribueixen de forma bastant equilibrada en la resta de categories professionals.

Procés de selecció i contractació

- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- L'Ajuntament disposa d'un protocol de selecció articulat al voltant de bases generals i específiques per realitzar els processos de selecció.
- Les noves incorporacions han contribuït a feminitzar la plantilla, per bé que actualment el nombre de dones i homes és molt equilibrat.
- Fons organitzatives afirmen que es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. Un exemple d'aquest fet es troba en les places d'agent de Policia local, els processos de selecció dels quals estableixen barems diferents entre dones i homes en les proves físiques, amb la intenció d'incorporar un major nombre de dones. En els processos de selecció no es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.
- Les convocatòries es basen en el sistema de concurs-oposició, d'aquesta manera es garanteixen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- En els processos de selecció no es té en compte la situació personal o es fan preguntes sobre la vida personal de les persones entrevistades.

La major part de la plantilla enquestada (95%) afirma que homes i dones sempre tenen les mateixes possibilitats d'accés per ocupar un lloc de treball.

Formació

- L'Ajuntament de la Garriga disposa d'un reglament de formació aprovat el maig del 2022 que té per objectiu regular les polítiques que es duen terme per millorar la formació i el desenvolupament professional del personal treballador de l'Ajuntament de la Garriga i del seu Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació.
- Si la formació es fa fora de l'horari laboral, pot ser compensada amb l'equivalent en hores de descans.
- Durant els últims 4 anys les dones, de mitjana, s'han format pràcticament igual que els homes. Concretament, les dones s'han format 51,22 hores de mitjana i els homes 50,54.
- Pel que fa a les percepcions del personal sobre la formació, la major part de la plantilla (99%) afirma que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de formar-se, sovint o sempre. Homes i dones tenen percepcions gairebé idèntiques sobre aquest fet.

Promoció professional

- Els processos de promoció interna es realitzen mitjançant el procés de selecció establert per normativa i es garanteix que els criteris emprats no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat.
- No s'observen diferències en les promocions dels últims 4 anys pel que fa al sexe, ja que ambdós sexes promocionen en proporcions i categories similars.
- Segons fonts organitzatives, davant d'una plaça vacant a l'Ajuntament, es comunica a la plantilla l'existència de la mateixa per correu electrònic.
- El (61%) de la plantilla enquestada afirma que homes i dones tenen sempre les mateixes oportunitats de promocionar. Proporcionalment, però, hi ha més homes que no pas dones que afirmen que això és així.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- L'Ajuntament disposa d'una Relació de Llocs de Treball, amb la corresponent denominació de cadascun dels llocs existents, la seva corresponent classificació i la descripció de les característiques principals d'aquests que es va actualitzant en funció de les necessitats. També es disposa d'una fitxa per a cada lloc de treball molt amplia.
- La corporació disposa d'una valoració de llocs de treball realitzada al 2021 que permet definir amb precisió quin és el valor afegit relatiu que aporta cada lloc de treball per a la consecució dels objectius estratègics d'una organització concreta, obtenint com a resultat un llistat dels diversos llocs de treball ordenats en base a la importància que tenen per a l'assoliment d'aquells objectius, essent aquesta la base per a mesurar el pes relatiu dels salaris que aquests llocs obtinguin.
- L'aplicació dels resultats de la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament, s'estableix mitjançat un sistema retributiu en funció de la puntuació de cada lloc de treball.
- La bretxa salarial total de gènere de l'Ajuntament de la Garriga és del **0,8**% a favor dels homes i la bretxa salarial per hora és del -1%, a favor de les dones, fet que s'explica perquè els homes treballen, de mitjana, més hores que no pas les dones.
- La bretxa salarial per hora del salari base i els triennis és -11,2% i -4%, respectivament, a favor de les dones. La bretxa del salari base a favor de les dones posa de manifest el fet que en termes globals les dones ocupin llocs de major responsabilitat i/o rang dins de l'organització.

- Un 66% de les persones enquestades considera que homes i dones ocupant un mateix lloc de treball cobren el mateix sempre, un 14% afirma que sovint i un 20% desconeix aquesta informació.

Condicions de treball

- A l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga es fixa tot allò que té a veure amb la jornada, horaris i hores anual de treball del seu personal i del personal de l'Organisme Autònom de Mitjans de Comunicació de la Garriga.
- En relació amb les jornades (hores treballades anualment), el 79% de la plantilla realitza una jornada completa, i el 21% treballa a temps parcial. De les 51 persones que realitzen jornada a temps parcial, 30 són dones i 21 són homes.
- En l'àmbit de la prevenció, l'Ajuntament de la Garriga disposa d'un pla sobre prevenció de riscos laborals. En l'actualitat, es disposen de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral dels reconeixements mèdics realitzats i altres processos relacionats amb els riscos laborals. És el cas de l'absentisme per Incapacitat Temporal o Accident de Treball, les dades del qual es disposen desagregades per sexe i motiu (malaltia comuna, recaiguda, maternitat, paternitat, paternitat parcial, accident laboral, accident no laboral, proposta invalidesa, etc.). No obstant això, no es disposa d'un estudi o anàlisi per combatre l'absentisme, amb mesures de control i disminució d'aquest.
- L'Ajuntament disposa de l'avaluació de riscos de tots els centres de treball i de tots els llocs de treball que conformen la plantilla de personal. Aquestes avaluacions de riscos es revisen periòdicament per part del Servei de Prevenció Aliè, que proposa les mesures preventives i correctores que es van aplicant. Periòdicament, a més, es fan simulacres d'emergència per avaluar procediments.
- Fonts organitzatives afirmen que existeix equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a dones i a homes, i que en general els llocs de treball i els espais compartits estan adequats a les característiques i necessitats de les dones i dels homes. No obstant això, admeten que la percepció de la plantilla en alguns casos podria ser no encaixar amb aquesta visió.
- L'Ajuntament de la Garriga compta amb una avaluació de riscos psicosocials realitzada entre 2016 i 2017 a tots els edificis i llocs de treball per identificar i avaluar els factors psicosocials que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores a l'organització.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- L'Ajuntament disposa d'una normativa específica que recull les mesures de conciliació compresa en el Capítol III del Text refós de l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de La Garriga.
- Pel que fa a l'accés sobre les actuals polítiques de conciliació de què disposa l'Ajuntament, s'han realitzat accions de difusió per donar a conèixer aquests drets i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva.
- Pel que fa al teletreball, l'Ajuntament disposa d'un reglament intern aprovat i que ja s'està implementant en l'actualitat, que regula les condicions i s'aplica a tots els llocs de feina susceptibles de fer teletreball.
- L'Ajuntament cobreix les substitucions per baixes, permisos o excedències, en funció de la necessitat i urgència de la substitució i del crèdit disponible per finançar-la.
- Un 40% de la plantilla femenina ha emprat el teletreball com una mesura de conciliació durant l'últim any. Pel que fa als homes, tan sols ha estat utilitzat per un 11% d'aquests.
- La mesura de conciliació més utilitzada va ser la reducció de jornada per cura de menors, amb un total de 10 persones: 6 dones i 4 homes, dada força equiparada entre sexes.
- Pràcticament 8 de cada 10 persones en plantilla afirma tenir coneixement de les mesures de conciliació. Percentualment, les dones tenen més coneixement d'aquestes mesures (84%) que no pas els seus companys, homes (68%).
- Un important volum de les persones enquestades, tant dones com homes, afirmen que l'Ajuntament afavoreix i promou l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. Destaca, però, un 12% dels homes enquestats que afirmen que això és així alguna vegada.
- El 85% de la plantilla enquestada opina que dones i homes sempre o sovint tenen les mateixes possibilitats d'acollir-se al teletreball, amb independència del sexe.

Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- L'Ajuntament de la Garriga fixa tot el que és relatiu a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe del seu personal a l'article 65 del Text refós de l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga.
- L'Ajuntament de la Garriga disposa d'un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació de l'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s), que s'està revisant i actualitzant.
- Des de la seva creació, aquest Protocol ha estat activat en dues ocasions.
- Existència d'una Comissió d'instrucció estable que s'encarrega de la prevenció, detecció i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament, les funcions i el paper de la qual s'està revisant i actualitzant en l'actual Protocol.
- L'organització també disposa d'una guia per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere
- Des del Departament d'Igualtat s'han realitzat en els últims anys formacions sobre detecció i prevenció de l'assetjament sexual o.p.r.s. I de manera específica, s'han realitzat, així mateix, formacions a les persones implicades directament en el Pla intern d'Igualtat i a les persones Caps d'Àrea.
- Es disposa d'uns drets laborals específics ampliats per a treballadors o treballadores que pateixen o han patit violència masclista, que estan recollits en Text refós de l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga.

- Un 64% de les persones enquestades (un 63% de les dones i un 68% dels homes) afirmen saber i conèixer els passos que cal realitzar en cas de detectar o patir un assetjament sexual o.p.r.s. en l'àmbit laboral. Aquest percentatge posa de manifest l'impacte de les formacions i les accions de sensibilització realitzades en aquest àmbit en els últims anys.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Malgrat el compromís polític i tècnic amb el foment de la igualtat de gènere a l'organització, no sempre s'ha comptat amb els recursos humans suficients ni amb una direcció clara. L'avaluació del pla intern anterior va concloure que només el 21 % de les accions s'havien implantat, el 29 % s'havien implantat parcialment i el 50 % no s'havien realitzat. Així mateix, aquesta avaluació no ha estat difosa ni aprovada per cap òrgan, ni ha servit per prendre decisions respecte a futures accions.
- Si bé dins l'equip de Recursos Humans hi ha persones que tenen formació en matèria de gènere i feminisme, no tot el personal d'aquest departament disposa de formació en la matèria.
- No es disposa d'un manual de bones pràctiques sobre l'ús del llenguatge no sexista, ni s'ha incorporat de manera sistemàtica mecanismes de coordinació per incorporar l'ús del llenguatge neutre en la documentació que es genera de manera interna.
- No existeix la figura d'una persona encarregada de revisar les imatges i textos que genera l'Ajuntament en perspectiva de gènere. Malgrat que es menciona que la persona referent és l'Àrea de Comunicació, aquesta revisió no ha recaigut mai sobre aquesta àrea.
- No hi ha un encàrrec específic de modificar certs documents o d'elaborar-los directament utilitzant de forma neutra i inclusiva el llenguatge ni existeixen estratègies, mecanismes o circuits que vetllin per l'ús neutre del llenguatge, sinó que tot el que es fa en aquesta matèria depèn de la voluntat individual del personal municipal.
- Malgrat que gairebé 9 de cada 10 persones enquestades afirmen utilitzar el llenguatge no sexista sovint o sempre; al voltant del 40% dels homes enquestats i un 30% de les dones enquestades afirmen no disposar de coneixements clars sobre com emprar-lo. Com a possibles estratègies de millora, pràcticament 9 de cada 10 de les persones enquestades (87%) afirmen que cal fer formació sobre el tema. El 75% afirma que un manual sobre l'ús del llenguatge no sexista els podria ajudar.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- Els nivells professionals superiors, corresponents a Habilitació Nacional, Inspector/a policia local, Cap d'Àrea, Cap d'Unitat i Caporal/a policia local, presenten una distribució força desequilibrada de personal masculí i femení. En total s'hi adscriuen 5 dones i 10 homes. En termes percentuals, inclouen el 4% de personal femení i el 9% de masculí. Si s'analitzen les dades sense incloure en el cos de policia (col·lectiu històricament i socialment masculinitzat), aquestes diferències disminueixen notablement i en els nivells professionals superiors s'inclouen el 3% de les dones i 4% del total dels homes.
- En els nivells intermedis hi ha una segregació vertical a favor de les dones. Concretament, el personal administratiu està format per 34 dones i 5 homes, el personal docent per 35 dones i 23 homes, i el personal tècnic per 40 dones i 21 homes. Això suposa que aquests tres nivells sumin el 89% de les dones i el 42% dels homes.
- En les franges d'agent policia de local, personal d'oficis i personal subaltern, que són els nivells més baixos, hi ha una concentració més elevada d'homes, concretament, 9 dones i 57 homes. Aquestes dades suposen el 7% de personal femení i el 49% de personal masculí.
- Fort desequilibri entre sexes pel que fa a la categoria laboral A2, que acull 45 dones i 17 homes, el que representa el 37% del personal femení i només el 15% de personal masculí. I la categoria E, que acull el 21% d'homes i només el 2% de les dones.
- Existència d'una notable segregació horitzontal o d'ocupació:

  → Sobrerepresentació acusada de dones a Serveis Generals i Govern Obert, on el 68% són dones i només el 32% són homes. També hi ha una sobrerepresentació notable a Serveis a les Persones, on el 66% són dones i el 34% són homes.

  → En canvi, existeix una important sobrerepresentació d'homes, a l'àrea de Seguretat Ciutadana que representen el 80% són homes i el 20% són dones i l'àrea de Serveis Territorials, on el 67% són homes i el 33% dones.

Procés de selecció i contractació

- Al protocol dels processos de selecció no s'estableix com a criteri de desempat la selecció del sexe infrarepresentat en el lloc de treball o àrea, ni es recomana que les persones que formen part del tribunal qualificador tingui formació amb perspectiva de gènere o s'incloguin recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
- Caldria revisar aquest documents per incloure la perspectiva de gènere i així evitar possibles elements de discriminació indirecta.
- Pel que fa a la segregació vertical i horitzontal, les incorporacions dels últims 4 anys han contribuït a incrementar lleugerament la segregació en els nivells C1 (s'han incorporant més dones) i el C2 (s'han incorporat més homes) augmentant així la feminització i masculinització d'ambdós nivells.
- Diferències en el nombre de candidatures que s'han rebut per part de dones i homes en el marc de l'Oferta Pública d'Ocupació. Les dones candidates arriben al 65% i els homes només al 35%. Concretament, la contractació per sexe pel mateix lloc de treball d'Administratius/ves, ja que s'han incorporat a l'organització el 21% de les dones candidates i el 6% dels homes candidats.
- Diferències notables en el nombre de candidatures que s'han rebut per part de dones i homes fora de l'Oferta Pública d'Ocupació, sobretot en el cas de la categoria de Tècnic/a mitjà/na de sanitat (82% candidatures de dones i 8% candidatures d'homes). No obstant això, la contractació per sexe és proporcional amb el nombre de candidatures presentades per dones i homes.
- El 39% de la plantilla, es troba en situació d'inestabilitat laboral contractual, pel que fa a les dones en un 36% i en el cas dels homes, en un 42%. El procés d'estabilització de places regulada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública pot representar una bona oportunitat per millorar aquesta situació.

Un 8% de dones enquestades opina que les possibilitats d'accés només són les mateixes alguna vegada.

Formació

- Si bé, hi ha persones que han participat en formacions específiques en matèria d'igualtat, de manera transversal el Consistori no ha impulsat formació dirigida a tota la plantilla de en l'àmbit de la igualtat de gènere.

Promoció professional

- L'Ajuntament no disposa d'una Avaluació de l'acompliment i els processos de promoció interna es basen en l'opinió de la persona superior immediata de cada candidat/a. No hi ha cap mecanisme per identificar el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors.
- El (34%) de la plantilla enquestada afirma que homes i dones tenen sovint les mateixes oportunitats de promocionar.
- Pel que fa a les percepcions de la plantilla, algunes veus afirmen que les promocions es solen fer a mida de determinades persones que són de confiança o que, en última instància, depenen dels criteris de la persona que pren la decisió.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- Les retribucions totals per nivell professional presenten algunes diferències entre dones i homes. Malgrat tot, si es calcula la bretxa per hora, aquestes diferències disminueixen considerablement. El fet que les bretxes per hora siguin menors a les bretxes generals explica que els homes i les dones d'un mateix nivell tenen de mitjana diferències en les hores anuals treballades,
- Les bretxes salarials generals per hora de les retribucions complementàries són gairebé totes a favor dels homes, amb excepció del complement de destí. Les bretxes salarials més elevades són les bretxes de complements de festivitat (24,4% a favor dels homes), que són complements relacionats amb la tipologia de jornades i horaris del lloc de treball, i el de complements extrasalarials (32,7% a favor dels homes), que són complements relacionats amb les hores extres i dietes.

- Malgrat les primeres bretxes salarials analitzades (salari base i triennis) i fins i tot el complement de destinació, són a favor de les dones per la segregació vertical a favor de les dones, les variables de complement específic i la resta de complements analitzats, que són les variables més subjectives a la dotació d'aquests components, són les que fan que la bretxa salarial global sigui també a favor de les dones però amb menys diferències.

Condicions de treball

- Existeixen diferències significatives en la tipologia de jornada en funció del sexe: el percentatge de dones amb jornada completa o variable és més elevat que el d'homes. Per contra, sistema de torns és majoritàriament masculí.
- Totes les persones que disposen de reducció de jornada és per configuració del lloc de treball excepte 9 persones que tenen reducció per cura de menors (6 dones i 3 homes) i 2 per jubilació parcial (una dona i un home).
- Els homes realitzen, de mitjana, 5,7 hores anuals més que les dones. Aquesta diferència és produïda perquè algunes persones, majoritàriament dones, tenen jornades reduïdes per la configuració d'alguns llocs de treball i per reducció per cura de fills o filles. Concretament, de les 10 persones que tenen reducció de jornada per cura de fills o filles, 4 són homes i 6 dones.
- En l'actualitat, es disposen dades sistematitzades de l'absentisme per Incapacitat Temporal o Accident de Treball, desagregades per sexe i motiu (malaltia comuna, recaiguda, maternitat, paternitat, paternitat parcial, accident laboral, accident no laboral, proposta invalidesa, etc.). No obstant això, no es disposa d'un estudi o anàlisi per combatre l'absentisme, amb mesures de control i disminució d'aquest.
- Durant el 2023 estava previst actualitzar l'avaluació de riscos psicosocials, realitzada entre 2016 i 2017, però finalment no ha estat possible.
- El 49% de les persones que han respost l'enquesta afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers 4 anys, amb independència de si han agafat la baixa o no. Diferències entre dones i homes: són els homes els que en major proporció han contestat que sí (52% dels homes enfront del 47% de les dones).

  → De les persones que han patit algun tipus de simptomatologia, el 76% afirmen que han sofert patologies psico-socials, i un 62% afirmen haver patit patologies de caràcter físic
- → Les persones que han volgut especificar citen una lesió a la feina, sense detallar, mal d'esquena i braços, i angoixa produïda per tot el procés de la relació de llocs de treball.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Malgrat totes les persones treballadores de l'Ajuntament poden accedir per igual a les mesures de conciliació, sempre que compleixin els requisits establerts en l'Acord o la normativa per accedir-hi, a l'hora de gestionar-se s'identifiquen certes dificultats en el circuit de validació, que caldria revisar.
- L'any 2022, han estat emprades un total de 18 mesures de conciliació, que representen un 7% en el cas de les dones en plantilla i un 8% dels homes: en termes absoluts, aquestes han estat emprades de manera idèntica tant per homes com per dones.
- Nombroses veus opinen que la reducció de jornada no sempre va acompanyada d'una reducció proporcional en les responsabilitats, amb la conseqüent sobrecàrrega de feina que dificulta la conciliació.

Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- Es fa necessari incorporar textualment a l'Acord sobre les Condicions de Treball dels empleats públics de l'Ajuntament de la Garriga les principals funcions i consideracions que emanen del Protocol que a l'actualitat s'està actualitzant.
- Malgrat l'existència d'una Comissió d'instrucció estable que s'encarrega de la prevenció, detecció i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, aquesta no ha estat activa en les seves funcions, ja que no s'ha reunit anualment tal com detalla el protocol. Aquest aspecte cal ser abordat en l'actualització del Protocol, com s'afirma que s'està fent.
- El 17% de la plantilla enquestada afirma tenir coneixement d'alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'ha produït en els últims anys a l'Ajuntament. En el cas de les dones, aquest percentatge arriba al 20%. Tant si aquest coneixement fa referència als dos casos que han propiciat l'activació del Protocol com si fa referència a alguna dinàmica prevalent que no s'ha posat en coneixement a l'organització, cal tenir molt present aquest indicador, ja que mostraria que la plantilla és conscient i coneixedora de la prevalença d'actituds masclistes en l'àmbit laboral.
- El 36% de la plantilla enquesta desconeix què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual o.p.r.s. Són les dones (37%) les que manifesten aquest desconeixement en major proporció que els homes (32%).

- Una mica més del 50% de la plantilla enquestada assenyala que alguna vegada es produeixen comentaris sexistes o LGTBIfòbics a l'entorn laboral. Un 8% de les dones enquestades consideren que aquests comentaris es produeixen sovint o sempre.

11. Objectius del Pla Intern d'Igualtat

11.1. Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla Intern d'Igualtat són els següents:

OBJECTIU A. **Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.**

OBJECTIU B. **Mantenir o reduir la bretxa salarial de gènere. bretxa salarial de gènere.**

OBJECTIU C. **Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.**

OBJECTIU D. **Millorar la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'Ajuntament.**

11.2. Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.
Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora** d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A) analitzats següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere
A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
A.A.3. Procés de selecció i contractació
A.A.4. Formació
A.A.5. Promoció professional
A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva
A.A.7. Condicions de treball
A.A.8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
A.A.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució

Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu 1. Formalitzar el compromís institucional i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit organitzatiu.

Objectiu 2. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.

Objectiu 3. Difondre i comunicar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere internament.

Objectiu 4. Determinar i fer efectiu un posicionament organitzatiu sobre l'ús del llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina i A.A.3. Procés de selecció i contractació

Objectiu 5. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

A.A.4. Formació

Objectiu 6. Formar i assessorar les persones responsables de promoure i d'implementar el present Pla Intern d'Igualtat.

Objectiu 7. Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.5. Promoció professional

Objectiu 8. Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.

Objectiu 9. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

A.A.7. Condicions de treball

Objectiu 10 Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

A.A.8. Exercici corresponsable dels drets de la personal, familiar i laboral

Objectiu 11. Millorar tant l'accés com les condicions de les mesures de conciliació que ofereix la institució per a la seva plantilla.

Objectiu 12. Millorar la sensibilització i el coneixement a la plantilla dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.

A.A.9. Prevenció de l’assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 13. Adequar i fer efectius els mecanismes d’actuació específics per prevenir, tractar i abordar l’assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l’entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

Objectiu 14. Reforçar les estratègies de prevenció i detecció de conductes d'assetjament sexual, o.p.r.s., identitat, orientació o expressió de gènere.

Objectiu 15. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l’assetjament sexual, per raó del sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual en l’entorn laboral.

12. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

12.1. Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.

Objectius	**Mesures d'actuació**	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució

A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Tipologia d'accions (T)

E	**ESTRATÈGIQUES:** Actuacions vinculades a la presa de decisions polítiko-tècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític i/o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
TG	**DE TREBALL DE GABINET:** Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la Igualtat organitzativament.
G	**DE GESTIÓ:** Fa referència a l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments que comporten coordinació interdepartamental de caràcter transversal.
F	**DE FORMACIÓ:** Són accions formatives per millorar els coneixements en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de Formació anual.

C	**DE COMUNICACIÓ:** Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació interna que disposa l'organització, amb relació a les noves directrius de gestió de RH o com es fa efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de millorar el coneixement organitzatiu de la plantilla pel que fa als seus drets.
S	**DE SENSIBILITZACIÓ**: Són aquelles actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de Campanyes internes de sensibilització anual, dirigides a tota la plantilla, que a través d'estratègies pedagògiques, lúdiques i/o espais de participació, es repensin qüestions vinculades a un determinat àmbit de la Igualtat de gènere organitzatiu.

Grau de prioritat de les actuacions (P)

0	**ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI:** Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
1	**PRIORITAT ALTA:** Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si de l'organització, tenint en compte el seu punt de partida en matèria d'Igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
2	**PRIORITAT MITJANA:** Accions de valor o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.
3	**PRIORITAT BAIXA:** Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.

12.2. Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució

Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. Les preguntes que suggereixen són: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **vermell.**

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen són: A través de quants ítems han estat realitzats? (de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat). En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **lila.**

12.3. Calendari d'execució

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la priorització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per a aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució

Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el que es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una "X"**, i per l'altre, en alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb **gris clar i una "C".**

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

13. Fitxes de les accions

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: l'objectiu general del qual deriven, àmbit d'actuació, accions, indicadors de consecució i cronograma.

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.1.	**Objectiu 1.** Formalitzar el compromís institucional i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit organitzatiu.	**A.1.1.** Elaboració d'una declaració de compromís formal sobre polítiques d'Igualtat aprovada i consensuada per part de la Direcció sobre els principis i valors de la igualtat de gènere que es vol regir organitzativament, que incorpori les principals mesures que es duran a terme en els pròxims anys en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	**E**	**1**	**I.1.1.1.** Elaborada, consensuada i aprovada la declaració de compromís formal amb les polítiques d'Igualtat.	**X**			
A.A.1.	**Objectiu 2.** Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.	**A.2.1.** Constitució d'una Comissió de seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat que s'encarregui de l'impuls i la coordinació de totes les actuacions que emanen del present Pla.	**G**	**0**	**I.2.1.1.** Constituïda una Comissió de seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat. **I.2.1.2.** Nombre de persones (homes/dones/no binàries) per perfil i càrrec a la Comissió.	**X**			
		A.2.2. (Disposició ad.7a TREBEP) Generació d'un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	**TG**	**0**	**I.2.2.1.** Generat un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	**X**			
		A.2.3. (Disposició ad.7a TREBEP) Avaluació anual del present Pla Intern d'Igualtat.	**TG**	**0**	**I.2.3.1.** Avaluat anualment el present Pla Intern d'Igualtat.	**X**	**X**	**X**	**X**
		A.2.4. Elaboració d'un retorn formal (anual o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla Intern d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern)	**C**	**1**	**I.2.4.1.** Elaborat un retorn formal (anual o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla Intern d'Igualtat.	**X**	**C**	**X**	**C**
		A.2.5. Elaboració i aprovació d'un nou Pla Intern d'Igualtat, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	**TG**	**0**	**I.2.5.1.** Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2027) per l'elaboració del Pla intern d'igualtat 2029-2032. **I.2.5.2.** Aprovat un nou Pla Intern d'Igualtat pel període 2029-2032.				**X**

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.1.	**Objectiu 3.** Difondre i comunicar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere internament.	**A.3.1.** Informació i donar a conèixer a l'equip directiu i a les principals figures de comandament, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	**C**	**2**	**I.3.1.1.** Feta arribar tota la informació necessària que deriva del present Pla d'igualtat. **I.3.1.2.** Nombre de canals de comunicació emprats per fer arribar aquesta informació. **I.3.1.3.** Nombre de persones per perfil, càrrec i gènere (home, dona, no binari) informades.	**X**			
		A.3.2. Sensibilització -mitjançant accions de formació- a la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el marc de l'organització. I totes les estratègies que la institució està impulsant per fer-ho possible en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	**F**	**2**	**I.3.2.1.** Nombre d'hores impartides / edicions. **I.3.2.2.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.	**X**	**C**	**C**	**C**
		A.3.3. Visibilització, a la web de l'Ajuntament, el compromís institucional i de treball de l'organització en matèria d'Igualtat de gènere.	**C**	**2**	**I.3.3.1.** Publicats a la web el compromís polític d'Igualtat de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat de gènere en l'àmbit intern.	**X**			
		A.4.5. Fer arribar el Recurs sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	**C**	**3**	**I.4.5.1.** Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i (audio)visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.		**X**		
		A.4.6. Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Manual i el Recurs gràfic.	**F**	**1**	**I.4.6.1.** Nombre d'hores impartides / edició **I.4.6.2.** Nombre d'edicions realitzades **I.4.6.3.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.		**X**	**X**	

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.1.	**Objectiu 4.** Determinar i fer efectiu un posicionament organitzatiu sobre l'ús del llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges no discriminatòries a l'organització.	**A.4.1.** Establiment d'unes directrius concretes i aplicables (reglament, protocol, etc) pel que fa a l'establiment d'una comunicació inclusiva que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges no discriminatòries, que incorpori la diversitat de gènere.	**E**	**1**	**I.4.1.1.** Establertes directrius concretes en relació amb l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges no discriminatòries.		**X**		
		A.4.2. Identificació d'aquella documentació externa i interna que es consideri que requereix d'una revisió pel que fa al llenguatge inclusiu i estipular-ne una revisió acurada per part de l'equip o el departament que es designi a tal efecte.	**TG**	**1**	**I.4.2.1.** Realitzada una revisió de tota la documentació amb criteris de llenguatge i comunicació inclusiva.		**X**		
		A.4.3. Impuls d'una estratègia de sensibilització i difusió de les directrius aprovades i tots els instruments a l'abast de la plantilla.	**S**	**2**	**I.4.3.1.** Impulsada una estratègia de sensibilització i difusió per promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'organització.		**X**		
		A.4.4. Elaboració d'un Recurs gràfic, pedagògic i (audio) visual sobre comunicació inclusiva i no sexista, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.	**TG**	**3**	**I.4.4.1.** Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i (audio)visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges.		**X**		
		A.4.5. Fer arribar el Recurs sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.	**C**	**3**	**I.4.5.1.** Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i (audio)visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.		**X**		
		A.4.6. Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Manual i el Recurs gràfic.	**F**	**1**	**I.4.6.1.** Nombre d'hores impartides / edició **I.4.6.2.** Nombre d'edicions realitzades **I.4.6.3.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.		**X**	**X**	

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.2. / A.A.3.	**Objectiu 5.** Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.	**A.5.1.** Establiment, negociació i aprovació d'unes directrius concretes en l'àmbit organitzatiu pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes per tal d'eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació.	**E**	**1**	**I.5.1.1.** Aprovades directrius concretes en l'àmbit organitzatiu en relació amb la presència equilibrada de dones i homes per eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació.		**X**		
		A.5.2. (Disposició ad. dècima primera. Llei 3/2007) Inclusió, com a criteri de selecció, la preferència del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits i capacitats.	**E**	**1**	**I.5.2.1.** Incorporada la clàusula de preferència en els processos de selecció fets. **I.5.2.2.** Nombre total de processos de selecció fets. **I.5.2.3.** Nombre total de processos de selecció fets en els que s'ha aplicat la clàusula de preferència.		**X**	**C**	**C**
		A.5.3. Elaboració d'un protocol/recurs sobre selecció amb perspectiva de gènere, que es faci arribar a tot el personal que tingui presència en els processos de selecció de personal.	**TG**	**2**	**I.5.3.1.** Elaborat un recurs tècnic sobre selecció amb persperctiva de gènere. **I.5.3.2.** Fet arribar el Recurs tècnic de selecció amb perspectiva de gènere a totes les persones que facin processos de selecció de personal.		**X**		
		A.5.4. (Art.16.3. Llei 17/2015) Incorporació en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	**G**	**0**	**I.5.4.1.** Inclosos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.	**X**			
		A.5.5. (Art.12.2. Llei 4/2023) Incorporació en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+.	**G**	**0**	**I.5.5.1.** Inclosos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+.	**X**			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.4.	**Objectiu 6.** Formar i assessorar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.	**A.6.1.** Formació específica al personal de RH sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RH.	**F**	**1**	**I.6.1.1.** Nombre d'hores impartides /edicions. **I.6.1.2.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.		**X**		
		A.6.2. Formació, assessorament i acompanyament al personal de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat en la implementació i l'avaluació de Plans Interns d'Igualtat.	**F**	**1**	**I.6.2.1.** Nombre d'hores impartides / edicions. **I.6.2.2.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.		**X**		
A.A.4.	**Objectiu 7.** Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.	**A.7.1.** Incorporació al Pla de Formació un apartat específic d'igualtat.	**TG**	**2**	**I.7.1.1.** Incorporat al Pla de Formació un apartat específic d'igualtat.	**X**	**X**	**X**	**X**
		A.7.2. Generació d'un sistema de recollida d'informació que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos. (de tota la formació realitzada a la plantilla)	**G**	**2**	**I.7.2.1.** Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.		**X**	**C**	**C**
		A.7.3. Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla.	**G**	**2**	**I.7.2.1.** Feta arribar tota la informació necessària que deriva del present Pla d'igualtat. **I.7.2.2.** Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment. **I.7.2.3.** Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe) en igualtat.	**X**	**C**	**C**	**C**

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.5.	**Objectiu 8.** Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.	**A.8.1.** Definició d'una política d'avaluació i promoció del personal amb perspectiva de gènere.	**G**	**2**	**I.8.1.1.** Definit un conjunt de criteris per fer valoracions objectives per accedir a les promocions internes.			**X**	
		A.8.2. Elaboració d'un sistema de l'avaluació de l'acompliment, per tal de poder relacionar-ho amb l'accés universal a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.			**I.8.2.1.** Elaborat un sistema d'avaluació de l'acompliment per promoure una promoció, basada en un procés de comunicació i selecció neutre i d'accés universal.			**X**	
		A.8.3. Informació i donar a conèixer a la plantilla la nova política d'avaluació i promoció del personal amb perspectiva de gènere.	**TG**	**2**	**I.8.3.1.** Feta arribar tota la informació necessària que deriva de la nova política d'avaluació i promoció del personal.			**X**	
A.A.6.	**Objectiu 9.** Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.	**A.9.1.** (R.D.902/2020) Elaboració, anualment, d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	**TG**	**0**	**I.9.1.1.** Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.	**X**	**X**	**X**	**X**
		A.9.2. (R.D.902/2020) Elaboració una auditoria retributiva basada en l'actual Valoració de Llocs de Treball.	**TG**	**0**	**I.9.2.1.** Elaborada una auditoria retributiva amb perspectiva de gènere.	**X**			
		A.9.3. En funció dels resultats de l'estudi anterior, implementació d'un Pla d'actuació.	**G**	**1**	**I.9.3.1.** Implementat el Pla d'actuació de l'auditoria retributiva.	**X**	**X**		

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.7.	**Objectiu 10.** Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.	**A.10.1.** Estudi o anàlisi per combatre l'absentisme, amb mesures de control i disminució d'aquest.	**TG**	**3**	**I.10.1.1.** Elaborat un estudi per combatre l'absentisme.			**X**	
		A.10.2. Avaluació i seguiment de la implementació de les recomanacions i mesures preventives de l'avaluació de riscos psicosocials.	**TG**	**2**	**I.10.2.1.** Avaluada la implementació de l'avaluació dels riscos psicosolials. **I.10.2.2.** Nombre d'actuacions impulsades per promoure les mesures preventives de riscos psicosocials.		**X**		
		A.10.3. [En funció dels resultats de l'actuació anterior] Estudi de la viabilitat d'elaborar una nova avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	**TG**	**3**	**I.10.3.1.** Estudiada la viabilitat d'elaborar una nova Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.			**X**	
		A.10.4. [En funció dels resultats de l'actuació anterior] Elaboració d'un Pla d'acció per la implementació de les mesures preventives de l'avaluació de riscos psicosocials de la plantilla.	**TG**	**2**	**I.10.4.1.** Elaborat un pla estratègic per implementar les mesures preventives dels riscos psicosocials. **I.10.4.2.** Nombre d'actuacions impulsades per promoure les mesures preventives de riscos psicosocials.			**X**	
A.A.8.	**Objectiu 11.** Millorar tant l'accés com les condicions de les mesures de conciliació que ofereix la institució per a la seva plantilla.	**A.11.1.** (RD 6/2019) Incorporació i implementació de les actuals mesures de conciliació que recull l'actual normativa i les seves possibles actualitzacions en matèria de conciliació.	**E**	**0**	**I.11.1.1.** Incorporades i implementades les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.	**X**			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.8.	**Objectiu 12.** Millorar la sensibilització i el coneixement a la plantilla dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.	**A.12.1.** Elaboració d'un recurs gràfic, pedagògic i (audio) visual sobre els principals drets laborals en l'àmbit de la conciliació, destacant on es poden consultar les seves actualitzacions i com es poden sol·licitar, amb especial atenció a la perspectiva de gènere.	**TG**	**2**	**I.12.1.1.** Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i (audio) visual sobre els principals drets laborals en l'àmbit de la conciliació.		**X**		
		A.12.2. Difusió del recurs sobre drets laborals en l'àmbit de la conciliació a tota la plantilla, tenint especial atenció a la perspecetiva de gènere.	**C**	**2**	**I.12.2.1.** Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i (audio) visual sobre drets laborals en l'àmbit de la conciliació a tota la plantilla.		**X**		

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.9.	**Objectiu 13**. Adequar i fer efectius els mecanismes d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.	**A.13.1.** (Llei 5/2018) Actualització del Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual, en l'àmbit organitzatiu.	**TG**	**1**	**I.13.1.1.** Actualitzat el Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual, en l'àmbit organitzatiu.	**X**			
		A.13.2. (Llei 5/2018) Seguiment i activació de la Comissió d'instrucció específica conformada per personal intern de la pròpia organització per a impulsar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament per raó d'identitat, orientació o expressió de gènere en l'àmbit laboral.	**G**	**1**	**I.13.2.1**. Activada la Comissió d'instrucció específica per a impulsar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament per raó d'identitat, orientació o expressió de gènere en l'àmbit laboral.		**X**		
					I.13.2.2. Nombre de persones membres (desagregades per sexe) de la Comissió d'instrucció específica de personal de IT sobre prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.		**X**		
					I.13.2.3. Nombre de reunions anuals realitzades.				
		A.13.3. Formació continuada per a les persones membres de la Comissió d'instrucció específica per a treballar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament per raó d'identitat, orientació o expressió de gènere en l'àmbit laboral.	**F**	**1**	**I.13.3.1.** Nombre d'hores impartides / edicions.		**X**		
					I.13.3.2. Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.				
		A.13.4. Incorporació del Protocol -adequat- per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual al Pla d'acollida per les persones que s'incorporen a l'organització.	**G**	**1**	**I.13.4.1**. Incorporat el Protocol -adequat- d'assetjament sexual o per raó de sexe per identitat i orientació sexual al Pla d'acollida per les persones que s'incorporen a l'organització.		**X**		
		A.13.5. Difusió del Protocol -adequat- per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual a tota la plantilla.	**C**	**2**	**I.13.5.1.** Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) el Protocol -adequat-.		**X**		
					I.13.5.2. Fet arribar el Protocol -adequat- a tota la plantilla.				

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Indicadors de consecució	2025	2026	2027	2028
A.A.9.	**Objectiu 14.** Reforçar les estratègies de prevenció i detecció de conductes d'assetjament sexual, o.p.r.s., identitat, orientació o expressió de gènere.	**A.14.1.** Impuls d'una campanya anual de comunicació sobre els principals aspectes de la prevenció de l'assetjament sexual, o.p.r.s., identitat, orientació o expressió de gènere, dirigida a tot el personal de l'organització. (micromasclismes, etc)	**S**	**3**	**I.14.1.1.** Nombre de campanyes anuals de comunicació impulsades sobre els principals aspectes de la prevenció de l'assetjament sexuals, per raó de sexe, gènere, orientació, identitat o expressió de gènere a l'Ajuntament.	**X**	**X**	**X**	**X**
A.A.9.	**Objectiu 15.** Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.	**A.15.1.** Continuar impulsant -en nous formats que millorin l'impacte i els col·lectius participants- espais de formació i d'autoexploració específics sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'organització conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc dels Protocols creats a tal fi.	**F**	**2**	**I.15.1.1.** Nombre d'hores impartides / edicions. **I.15.1.2.** Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.	**X**	**C**	**C**	**C**
		A.15.2. Elaboració d'un Recurs gràfic, pedagògic i (audio) visual sobre els passos per detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització i els principals procediments que disposa l'organització per garantir-ne el seu abordatge.	**TG**	**3**	**I.15.2.1.** Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i (audio)visual sobre detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere.			**X**	
		A.15.3. Fer arribar el Recurs sobre els passos per detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització i els principals procediments que es disposen per garantir-ne el seu abordatge a tot el personal.	**C**	**3**	**I.15.3.1.** Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i (audio)visual sobre detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere, a tot el personal			**X**	

14. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Una vegada aprovat el Pla Intern d'Igualtat, la seva implementació es promourà des dels Departaments de recursos humans i d'igualtat, essent necessari la designació d'una persona responsable que s'encarregui de l'impuls i la coordinació per la implementació del propi.

Tanmateix, l'Ajuntament crearà una Comissió de seguiment del Pla Intern d'Igualtat, que esdevindrà l'òrgan responsable de la implementació, el seguiment i l'avaluació, conformada per aquelles persones que l'Ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social si així es considera.

Per iniciar la implementació, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accionsconcretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).

2. S'assignarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que així ho requereixin.

3. Es designarà la o les persones responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de dur a terme.

Es recomana que la implementació del Pla es dugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data que es consideri que inicia la vigència del mateix Pla Intern d'Igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla Intern d'igualtat[3]

Ús	• Resum executiu del Pla Intern d'Igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst. • Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació. • Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc. • Serveix **com a eina de Planificació i Seguiment.**
Format	Excel (imprimible a DINA3)
Recomanacions	✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions[4]

Ús	• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar. • Avaluació de l'execució de cada acció. • Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions. • **Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.**
Format	Word
Recomanacions	✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar aquell any. ✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.

[3] Annex 4: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2023-2026.

[4] Annex 5: Fitxa model pel seguiment de les accions.

14.1. Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla Intern d'Igualtat, es realitzarà un seguimentperiòdic per part de la Comissió de seguiment del Pla en el marc de les trobades que es designin trimestralment o quadriennalment en el si d'aquesta Comissió de seguiment.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveu iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

→ Els indicadors de seguiment.

→ La temporització prevista versus la real.

→ El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

14.2. Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla d'igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla d'igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

	Punt de partida (2022)	Fita a aconseguir	Quan
Objectiu A. **Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.**			
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'organització.	49%	Finals del 2028	Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'organització.
Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'organització.	51%	Finals del 2028	Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'organització.
Representativitat de dones de personal directiu i comandaments respecte el total de persones en aquests nivells	34%	Finals del 2028	Representativitat de dones de personal directiu i comandaments respecte el total de persones en aquests nivells
Representativitat de dones de personal tècnic auxiliar i especialista respecte el total de persones en aquest nivell.	64%	Finals del 2028	Representativitat de dones de personal tècnic auxiliar i especialista respecte el total de persones en aquest nivell.
Representativitat de dones de personal suport administratiu respecte el total de persones en aquest nivell	87%	Finals del 2028	Representativitat de dones de personal suport administratiu respecte el total de persones en aquest nivell
Representativitat de dones suport operatiu (agent de policia) respecte el total de persones en aquest nivell	29%	Finals del 2028	Representativitat de dones suport operatiu (agent de policia) respecte el total de persones en aquest nivell
Representativitat de dones de personal d'oficis respecte el total de persones en aquest nivell	0%	Finals del 2028	Representativitat de dones de personal d'oficis respecte el total de persones en aquest nivell
Representativitat de dones de personal subaltern respecte el total de persones en aquest nivell	25%	Finals del 2028	Representativitat de dones de personal subaltern respecte el total de persones en aquest nivell

Objectiu B. **Mantenir o reduir la bretxa salarial de gènere.**			
Bretxa general	5,30%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa general
Bretxa general/hora	3,90%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa general/hora
Bretxa/hora salari base	-8,00%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa/hora salari base
Bretxa/hora per complement de destí (ajustada)	-10,00%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa/hora per complement de destí (ajustada)
Bretxa/hora per complement específic (ajustada)	21,00%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa/hora per complement específic (ajustada)
Bretxa/hora per altres complements (ajustada)	31,00%	Finals del 2028 Seguiment anual.	Bretxa/hora per altres complements (ajustada)
Objectiu C. **Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.**			
Nombre de dones que tenen flexibilitat horària.	58	Anualment.	Nombre de dones que tenen flexibilitat horària.
Nombre d'homes que tenen flexibilitat horària.	28	Anualment.	Nombre d'homes que tenen flexibilitat horària.
Nombre de dones que teletreballen.	41	Anualment.	Nombre de dones que teletreballen.
Nombre d'homes que teletreballen.	18	Anualment.	Nombre d'homes que teletreballen.
Objectiu D. **Millorar la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'Ajuntament.**			
Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	Anualment	Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó del sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment	Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat

			l'activació del Protocol.
Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	Anualment	Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla d'Igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla Intern d'Igualtat pel període 2029-2032.

15. Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat

Per la implementació del present Pla Intern d'Igualtat és obligatori la constitució d'una Comissió ad hoc, que esdevindrà l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del present Pla d'Igualtat.

Aquesta Comissió serà conformada per aquelles persones que l'Ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social, si així es considera.

Tanmateix, l'ens local podrà considerar la reformulació de les funcions de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i mantenir-hi a les persones que en formen part perquè siguin elles mateixes que vehiculin el seguiment i la implementació del mateix Pla.

Les principals funcions d'aquesta Comissió de seguiment i avaluació seran:

- Dissenyar una Planificació Anual en què es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres o quadrimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.
- Coordinar la implementació de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.
- Fer seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.
- Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.
- Establir comunicació amb els diversos agents externs (Representació social, Gerència, personal electe...) sobre els principals resultats de la implementació i l'impacte del Pla Intern d'Igualtat.
- Coordinar l'avaluació final del present Pla Intern d'Igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla, a l'últim any de vigència del present.

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment, s'haurà d'establir la periodicitat de les trobades –trimestralment o quadrimestralment-, els rols i les tasques de cadascuna de les persones membres i els mecanismes de coordinació i gestió que s'utilitzaran per garantir una correcta gestió de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla Intern d'Igualtat.

16. Calendari d'actuacions

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla Intern d'Igualtat es recomana seguir les indicacions següents:

Accions per l'inici de la implantació

- Aprovar aquest Pla Intern d'Igualtat al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- (Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple municipal).
- (Disposició 7333 del BOE núm. 68 de 2023) Registrar formalment aquest Pla al Registre públic de Plans d'Igualtat de les administracions públiques.
- Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.
- Informar i donar a conèixer a tota la plantilla, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que derivin del present Pla intern d'Igualtat.
- Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.
- (Article 36. Llei 17/2015) Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat, responsable, entre altres coses, de la implementació i l'execució del mateix, amb presència, si escau, de la part social.
- (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que derivin del present Pla intern d'igualtat.

Abans de finalitzar el període de vigència

- Realitzar una avaluació del present Pla Intern d'Igualtat.

- Realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).
- Aprovar un nou Pla Intern d'Igualtat, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.

17. Procediment de modificació

La normativa dicta que el present Pla Intern d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemnés l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del Pla als requisits legals reglamentats.

Les mesures del pla d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels objectius generals del mateix Pla d'igualtat.

18. Annexos

Annex 1. Diagnòstic per a l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere.

Annex 2. Matriu resum executiu Pla Igualtat 2025-2028.

Annex 3. Fitxa model pel seguiment de les accions.