

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

AJUNTAMENT DE LLUBÍ
ABRIL DE 2023





tejs
Recursos Humanos

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. MARC LEGAL EN LA QUAL S' ENQUADRA EL PLA.....	5
3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D' IGUALTAT	6
4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT	7
5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	10
6. ÀREES D' ACTUACIÓ	10
7. INFORME DIAGNÒSTIC	12
8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT	21
9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D' IGUALTAT	22
10. APLICACIÓ I SEGUIMENT	61
11. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	62
12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	62
ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS	63
SIGNAT PER LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	66



1. INTRODUCCIÓ

1.1. BREU FITXA DE L' AJUNTAMENT

DADES DE L' AJUNTAMENT	
Raó social	AJUNTAMENT DE LLUBÍ
NIF	P0703000J
Domicili social	C/ Sant Feliu, 13 07430
Àmbit (estatatal o autonòmic)	Municipi de Llubi

DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	22	Homes	39	Total	61
Centres de treball	<i>Ací, s'indiquen el nombre de centres de què disposa l'ajuntament, així com la ubicació (direcció completa) de cadascun d'ells.</i>					
Centre 1	Ajuntament de Llubi, C/ Sant Feliu, 13, Llubi, 07430					



1.2. L'AJUNTAMENT DE LLUBÍ

L'**Ajuntament de Llubi** neix a l'any 1836, moment en el que es funda el municipi de Llubi just després de la seva independència del municipi de Muro. Es troba ubicat a la comarca del Pla, al nord-est de Ciutat de Mallorca. El terme municipal limita amb Inca, Sa Pobla, Muro, Santa Margalida, Maria de la Salut i Sineu. El nucli urbà està situat entre dos promontoris, dividit en la part de llevant (el nucli originari de Llubi) i la part de Son Ramis.

A finals del segle XIX es van constituir els primers batles al municipi. Des d'aleshores i fins al moment, només hi han ostentat la batllia dues dones. Actualment és batlessa la candidata de MÉS per Llubi, Magdalena Perelló Frontera, després de les eleccions municipals del 24 de maig de 2015.

L'Ajuntament compta amb una Batlessa, tres tinences de Batlia i 7 regidories:



Magdalena Perelló Frontera (MÉS)

- Batlessa
- Hisenda, Recursos Humans i Urbanisme

Miquel Guardiola Capó (MÉS)

- 1r tinent de batlle
- Regidor de d'Esports i Manteniment

Francesca Bauzà Gelabert (MÉS)

- 2a tinent de batlle
- Regidora de Joventut, Dinamització i Habitatge

Pere Joan Llompart Beltrán (MÉS)

- 3r tinent de batlle
- Regidor de Medi Ambient, i Agricultura

Sílvia Ribas Nicolau (MÉS)

- Regidora d'Educació i Cultura

Bartomeu Ripoll Planes (MÉS)

- Regidor d'Economia, Comerç, Turisme i Comunicació

Júlia González Bordas (Feina per Llubí)

- Regidora de Benestar Social, Igualtat i Formació

Antonia Maria Perelló Perelló (Feina per Llubí)

- Regidora de Fires, Festes i Participació

Toni Vallespir Perelló (Ciudadanos)

- Regidor

Rafel Ramis Serra (Ciudadanos)

- Regidor

Maria Ramis Garau (PP)

- Regidora



2. MARC LEGAL EN LA QUAL S' ENQUADRA EL PLA

La igualtat és un principi jurídic fonamental i universal que es recull en els textos internacionals que regulen i garanteixen els drets humans, entre els quals destaca la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. Així mateix, també en l'àmbit europeu, des de la signatura del Tractat de Roma en 1957, s'ha mantingut un compromís actiu en la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre tots dos sexes.

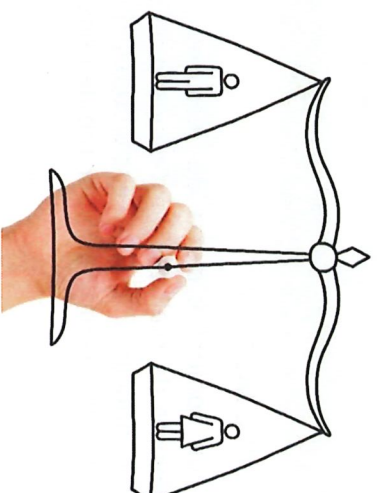
Aquests principis també han estat incorporats en l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol. En primer lloc, en la **Constitució de 1978** que proclama en el seu Article 1 que «*Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític*» i escomet en el seu Article 14 el «*dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe*».

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic va continuar desenvolupant-se amb l'aprovació de la **Llei orgànica, 3/2007 de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), dirigida a remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la. En el seu Article 45.1 obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral amb l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal d'els/les treballadors/as. Posteriorment, el **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, disposa en l'Art. 1. La modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obligant a les empreses

d'un mínim de 50 persones en plantilla a comptar amb un pla d'igualtat.

Destaca també la incorporació de dos Reials decrets: En primer lloc, el **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, mitjançant el qual s'articula el procediment de negociació dels plans d'igualtat i el seu previ diagnòstic, indicant el contingut d'un mínim de matèries concretes, així com la creació d'una comissió negociadora. De la mateixa forma, es modifica el contingut dels plans d'igualtat.

En segon lloc, el **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes. A través d'aquest decret s'estableix la realització d'auditories salarials, de manera obligatòria per a aquelles empreses que comptin amb un Pla d'igualtat, amb la finalitat d'analitzar la bretxa salarial i emprendre així accions perquè aquesta disminueixi.



De forma més recent, s'incorporen la **Llei 15/2022, de 12 de juliol**, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, amb la qual es pretén respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució, atenent específicament la definició i regulació de la **discriminació múltiple i interseccional** i de les mesures d'acció positiva adequades a

aquest tipus específic de discriminació, per la seva transcendència per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat dirigides a les dones, especialment vulnerables a aquesta mena de discriminació quan al motiu de discriminació per raó de sexe se li afegeix qualsevol altre motiu previst en la llei.¹

Finalment, la recentment aprovada **Llei 4/2023, de 25 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, té com a objectiu, expressat en el seu Preàmbul: «desenvolupar i garantir els drets de les persones *lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat, així com per a les seves famílies (art. 1)*». Aquesta llei obliga a fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat.

3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures i accions positives, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions i eliminar la discriminació per raó de gènere.

¹ Cal destacar la previsió d'adopció judicial de mesures cautelars que permetin el cessament immediat i definitiu de la difusió de comportaments discriminatoris, contraris a la igualtat i la dignitat de les persones.

Aquest pla fixa els **objectius concrets d'igualtat a assolir**, les **estratègies i pràctiques a adoptar**, així com l'establiment de **sistemes d'avaluació** i seguiment. A més:

Està dissenyat per a **tot l'equip de persones de l'organització**; no està dirigit exclusivament a les dones. Engloba qualsevol que sigui la seva categoria professional, així com totes aquelles persones que vagin incorporant-se a la companyia.

Adopta la **transversalitat de gènere** com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Incorpora la perspectiva de gènere en la gestió de l'ajuntament, en totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, la **participació a través del diàleg i cooperació de les parts** (Batllia, responsables i conjunt de la plantilla).

És **preventiu**, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té **coherència interna, és dinàmic i obert als canvis** en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

Parteix d'un **compromís de l'ajuntament**, que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

4.1. COMPROMÍS DE L' AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT

La batllia de l'Ajuntament de Llubí es compromet a dur a terme l'elaboració i la implantació del I Pla d'Igualtat a 15 de desembre de 2021, en compliment amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i com principi estratègic de la seva cultura; concedint a la igualtat d'oportunitats i equitat entre homes i dones, la lluita contra la violència de gènere i el foment de la conciliació de la vida, personal, familiar i laboral, un valor clau a la política de gestió de les persones.

4.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D' IGUALTAT

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una Comissió d'Igualtat, que permeti abordar, de forma conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

Així mateix, segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, aquesta comissió d'Igualtat, es constituirà com a comissió negociadora i en ella hauran de participar de forma paritària la representació de l'ajuntament i la de les persones treballadores

D'aquesta manera, constitueix el **5 d'abril de 2023**, la Comissió Negociadora per a la Igualtat de l'**Ajuntament de Llubí**.

La Comissió està formada, en representació de l'ajuntament:

Àrea	Càrrec
Batllia	Batllessa

La Comissió està formada en representació de treballadors i treballadores:

Àrea	Càrrec
Administració	Delegada sindical-Intersindical

4.3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'ajuntament.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i

avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.

- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Secretari/a, d'entre els seus integrants a Ma Magdalena Carbonell Socias.

Serán les seves funcions de la Secretaria:

- Aixecar acta i recaptar signatures de les reunions de la Comissió Negociadora, amb:
 - Els temes tractats.
 - Els acords assolits.
 - Els documents presentats.
 - La data de la següent reunió.
- Convocar les reunions de la Comissió.
- Recopilar i guardar la documentació pertinent a la Comissió Negociadora i al Pla d' Igualtat.

4.3.1.Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se periòdicament per a la negociació i elaboració del Pla d' Igualtat.

En cada reunió s' aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si s' escau, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

En les reunions ordinàries es farà arribar la convocatòria a la resta de components abans de la data. La convocatòria haurà sempre de contenir l' ordre del dia fixat, així com la data, hora i lloc de la reunió i anar acompanyada, si s' escau, de la documentació necessària almenys deu dies abans de la reunió.

De manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de 10 dies laborals, a excepció a les que tinguin caràcter urgent, que podran ser convocades amb una antelació menor. Qualsevol membre de la Comissió d' Igualtat podrà demanar una reunió extraordinària.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió Negociadora i Comissió de Seguiment, l' ajuntament es compromet a facilitar els mitjans necessaris per celebrar les reunions:

- Lloc adequat per celebrar-les o en el seu defecte, es realitzaran totes les trobades telemàticament.
- Material precís per a elles.

Les hores de reunió de les persones que constitueixen la de la Comissió i les de preparació de la mateixa, que seran com a màxim iguals a les de reunió, seran hores efectives de treball i no

es comptabilitzaran dins del crèdit horari de la representació legal de les persones treballadores.

Una vegada aprovat el Pla, de manera ordinària, es reunirà almenys una vegada trimestralment, quedant auto convocades les parts d'una a una alta reunió, i de manera extraordinària quan ho demani qualsevol de les parts amb un preavis de deu dies hàbils d'antelació

Protecció de dades. Compromís de Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'ajuntament a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Totes les persones que conformen la Comissió Negociadora hauran de respectar la confidencialitat de les reunions i de la informació a la qual tinguin accés i complir, en matèria de Protecció de Dades Personals, amb el que estableix el Reglament UE 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell i la L.O. 3/2018 de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, havent de posar la màxima cura en general i especial cura respecte a les dades i informacions a les quals tinguin accés en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, i en supòsits de violència de gènere.

Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacàncies, absència, dimissió, finalització del mandat o que

li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada [especificar les causes].

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'ajuntament seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

Humanos

5. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

5.1. ÀMBIT D' APLICACIÓ PERSONAL

Aquest pla d'Igualtat és aplicable per a tot el personal de l'Ajuntament de Llubí, sigui quina sigui la seva categoria professional.

El pla d'igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'ajuntament, així com si escau, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei a l'ajuntament usuària.

5.2. ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit territorial del pla d'Igualtat és municipal.

5.3. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d' aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de **vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva signatura. Data d'entrada abril 2023.

Les mesures del pla d' igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència, per tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

La vigència del present pla es mantindrà, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, tal com es troba previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020, i per tant aquest termini s'ha de fer el mes de **abril de 2027**.

6. ÀREES D' ACTUACIÓ

ÀREA 1: CULTURA DE L'AJUNTAMENT I POLÍTICA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA.

Els elements que componen la cultura organitzativa no són conceptes abstractes, sinó que en l'ajuntament es transformen en actituds i formes d'actuar. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'ajuntament.

ÀREA 2: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

La comunicació interna i externa de l'ajuntament, permet que allò que ocorre es conegui, que allò important sigui compartit i que l'ajuntament es projecti en la societat. Per a que hi hagi millores en igualtat ha d'haver una sèrie d'actuacions i que aquestes actuacions siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació no només serà important què comuniquem sinó a més com ho fem, evitant incoherències que poden sorgir elaborant millores en igualtat, però amb un ús discriminatori del llenguatge. L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

ÀREA 3: SELECCIÓ I PROMOCIÓ

La política de selecció és la que impregna tots els processos a través dels quals, es realitza l'accés a l'ajuntament. Aquesta política s'ha d'orientar de tal manera que eviti que el sexe o la situació personal d'algué sigui un condicionant. Per aquest motiu, es fa imprescindible

que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció i promoció des de la perspectiva de gènere.

El desenvolupament professional i la promoció de les persones, incentivant el seu sentiment vocacional i l'orgull de pertinença, són els pilars bàsics sense els quals no seria possible mantenir una continuada ambició per l'excel·lència. No obstant això, aquests objectius només s'assoleixen si abordem, en aquesta ocasió, la perspectiva de gènere i la seva importància per retenir el talent de les persones clau en l'organització, per tal de contribuir a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

ÀREA 4: FORMACIÓ

Incorporar mesures i polítiques d'igualtat d'oportunitats en la formació, a més de complir amb la legislació vigent, contribueix a garantir que l'organització compti amb els perfils més competents, retingui i desenvolupi el talent i, en definitiva, es contribueix a una valoració i optimització de les possibilitats de tot el capital humà que, en darrera instància, incrementarà les capacitats i competències de l'organització.

En aquest context, és fonamental garantir l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant formació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pot ser un suport pel seu desenvolupament professional.

ÀREA 5: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

El concepte d'infrarepresentació femenina és necessari per visibilitzar els efectes de la discriminació estructural a la societat contra les dones a l'ajuntament i servirà per fomentar una major presència femenina, però també per millorar les seves condicions laborals en general. A aquest efecte s'analtzarà la segregació horitzontal i la

segregació vertical; la participació de dones i homes als diferents nivells jeràrquics, la presència de dones i homes a la RLT (si cap) i a la comissió de seguiment dels plans d'igualtat, etc.

ÀREA 6: CONDICIONS LABORALS

En quant a les Condicions Laborals, per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. En aquesta àrea s'analtzen els tipus de contracte, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball, etc.

ÀREA 7: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

A la política salarial s'ha de vigilar que la retribució de les persones estigui sempre en funció de criteris objectius, és a dir que no hi hagi cap mena de variació lligada directament o indirectament al sexe, o situació personal de la persona treballadora. La política salarial va directament lligada al conveni col·lectiu i a la futura valoració del lloc de treball i de la responsabilitat assumida i sempre s'ha de treballar per utilitzar criteris el més objectius possible.

Per això, s'ha de dur a terme una revisió dels salaris per grups i categories professionals o de llocs de treball per detectar una possible bretxa salarial, la qual cosa es duu a terme per una Auditoria salarial. A la vegada, és important tenir en compte la igualtat de gènere en matèria retributiva.

D'aquesta manera i a través d'aquesta auditoria salarial s'analitza la informació necessària per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Indirectament lligades, la igualtat d'oportunitats només és possible si hi ha una política de conciliació que iguali a la dona a l'home. Si bé les mesures de conciliació generalment estan dirigides a homes i dones, és pràcticament impossible abordar la Igualtat d'oportunitats sense una anàlisi completa de la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars. Dins d'aquesta àrea, es treballen aquelles mesures que l'organització pot afegir a les que ja posseeix, per millorar la conciliació, abordant tant aspectes de flexibilitat, com de serveis oferts per aquesta finalitat.

ÀREA 9: RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL

Des de la salut laboral, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació i la prevenció de riscos laborals, als equips de treball i de protecció individual, així com en la forma diferent en què el desenvolupament de l'activitat laboral afecta la salut de les persones ocupades a les diferents tasques i ocupacions (especialment en els casos d'embaràs i lactància).

A aquest efecte, cal revisar la disposició d'un informe de sinistralitat desagregat per sexe i categoria, així com analitzar les instal·lacions i recursos disponibles per a homes i dones d'acord amb les seves necessitats específiques: vestuaris, serveis, equips i roba de treball, etc.

ÀREA 10: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual, tant a nivell físic com verbal, que fa que la persona se senti ofesa o humiliada. Incloent les agressions físiques, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Davant d'aquesta situació, cal abordar l'assetjament sexual o per raons de sexe en les entitats des d'una perspectiva transversal. D'aquesta manera, les empreses i l'equip humà que la formen han d'adquirir responsabilitat en aquest assumpte per aconseguir una menor desigualtat social i en l'ajuntament, una major sensibilització sobre el tema i una prevenció de possibles casos.

ÀREA 12: COL·LECTIU LGTBIQ+

Generar un espai laboral segur per a les persones que pertanyen al Col·lectiu LGBTI. Per a això és necessari sensibilitzar tant a la plantilla com als càrrecs de responsabilitat en relació a la no discriminació i igualtat d'oportunitats i proporcionar un espai lliure de discriminació i violència LGTIfòbica.

7. INFORME DIAGNÒSTIC

Com a conclusió, i de cara a la cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats, l'Ajuntament de Llubí no discrimina explícitament i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat següent, de manera que es reprenguin les accions pendents, transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de comunicació, s'aconsella continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, i és recomanable la revisió de la documentació interna i (especialment) la informació a través de canals externs, així com la impartició de formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'Ajuntament.

Quant a la política de reclutament, selecció, contractació i promoció a l'organització, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere. L'Ajuntament compta amb un procés de selecció regit pels principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública: mèrit, capacitat, igualtat i publicitat. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar. En quant a les promocions, l'Ajuntament manca de càrrecs intermedis als quals pugui tenir opció de promocionar el seu personal.

Pel que fa a la formació, l'Ajuntament no compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'hagi comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. És destacable que el total de la plantilla de l'Ajuntament a rebut algun tipus de formació en matèria d'igualtat. De cara a fomentar el talent femení a l'ajuntament, seria recomanable incloure a la formació la realització de cursos que dotin d'habilitats directives a més dones.

Per evitar la segregació vertical i la infrarepresentació femenina als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives i formacions en lideratge femení. Així mateix, es recomana prendre noves mesures que ajudin a incorporar homes a llocs tradicionalment feminitzats i viceversa (dones, en aquells llocs més masculinitzats), per intentar equilibrar les plantilles de treball, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de ajuntament.

En matèria de condicions laborals, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

En matèria de Classificació professional, retribucions i auditories retributives, destaca el coneixement de la plantilla sobre la política retributiva. Segons l'informe d'auditoria s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. A més, el pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

Quant a les polítiques de Conciliació i corresponsabilitat, l'ajuntament compta amb certes mesures de conciliació, lligades a la normativa del TREBEP. Principalment, es dona flexibilitat al personal per tal d'obtenir més facilitats en la conciliació. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents i realitzar una detecció de les necessitats de la plantilla, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de Salut Laboral, l'organització compleix tota la legislació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, sent una matèria de vital importància. Es recomana realitzar estudis que ajudin a conèixer les dades amb perspectiva de gènere, amb dades desagregades per sexe i tenint en compte les diferències que hi pot haver entre homes i dones en PRL.

Quant a la Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'Ajuntament actualment està posant en marxa un protocol d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe. Cal recalcar que s'ha

ADMINISTRATIU/VA i P09_PERSONAL NETEJA). Com podem observar en cap dels casos un lloc de treball està ocupat simultàniament per treballador i treballadora.

Així mateix, com es pot apreciar en el quadre anterior, no existeixen conceptes salarials que agafen diferències retributives iguals o superiors al 25%, excepte el Complement Salarial ILT. Tenint en compte que és un complement de la incapacitat laboral, aquest mateix no genera en cap cas bretxa.

2.2.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes - Agrupacions segons Valoració de llocs de treball.

Nº	Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz			Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz		Nº SC Norm Anualitz					
	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17					
TOTAL	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Hombre	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Mujer	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
ESCALA 01	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Hombre	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Mujer	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
ESCALA 04	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Hombre	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17
Mujer	4	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	10	17	4	17	4	10	17

PLA D'ACTUACIÓ

De les dades analitzades es conclou la necessitat d'adoptar una sèrie de mesures que garanteixin el compliment de l'article 3 del RD 902/2020 de 13 d'octubre d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, quant al Principi de Transparència Retributiva i article 4 del mateix text normativa relatiu a l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

En el desenvolupament de la negociació del diagnòstic l'obligació de l'entitat és la de facilitar totes les dades necessàries, inclosa l'auditoria retributiva, i en tot cas proposades d'actuació, i en la pròpia auditoria l'equip auditor deurà i podrà proposar recomanacions en funció a les dades obtingudes. Però és i ha de ser en el si de la Comissió Negociadora on s'adoptin i implantin les mesures

necessàries per a aconseguir la igualtat retributiva i l'absència de discriminació laboral.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

Elaboració del registre retributiu anual concorde a la regulació continguda en l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Tenint en compte que el registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme al que s'estableix en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

A tals efectes, hauran d'establir-se en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del **realment** percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. A la mateixa vegada, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari basi, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Per tant, cal desglossar cada complement salarial i extrasalarial per a facilitar l'estudi de les diferències existents.

Amb independència del cronograma que s'acordi en el si de la comissió negociadora, es fa necessari recordar que aquesta obligació és de caràcter anual, començant la seva obligatorietat una vegada finalitzada l'any natural.

Tenint en compte que el registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball efectuada per aquesta, es fa necessari que el registre retributiu de l'any 2021 reflecteixi aquesta circumstància, de manera que d'una

banda es reculli la informació desglossada segons l'agrupació dels llocs i classificació professional aplicada en l'Entitat i addicionalment, l'agrupació resultant dels llocs d'igual valor segons la VPT de l'Entitat, de manera que les mitjanes i les mitjanes calculats per a cada agrupació no podran ser coincidents, excepte en el supòsit poc probable en el qual agrupació de llocs segons classificació aplicada en l'Entitat i agrupació de llocs d'igual valor siguin perfectament idèntiques.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

1. Equiparació de l'estructura salarial a nivell de conceptes. Homogeneïtzació dels mateixos en funció del que retribueixen, la seva periodicitat, compensabilitat i absorció si escau.
2. Documentació de les condicions contractuals per lloc de treball (Salari Brut Anual desglossat en conceptes salarials amb especificació del nombre de pagues en cadascun dels conceptes).
3. Establir un procediment i/o política de bandes salarials en funció de la valoració dels llocs de treball duts a terme, amb especial revisió del concepte "complements salarials" en relació amb el que s'estableix en els Convenis Col·lectius i/o en possibles pactes individuals.
4. Treballar en l'equiparació salarial de les retribucions dels llocs de treball d'igual valor assenyalats en l'auditoria retributiva, sempre que es doni idèntic valor als mateixos entre treballador i treballadora i no existeixin conceptes retributius que distorsionin aquesta igualtat (ex. Antiguitat congelada).
5. Adequació i equiparació, en la mesura de les possibilitats, de les retribucions abonades en concepte de complements salarials i no salarials.

CONCLUSIONS

La conclusió al present informe d'auditoria retributiva ha de reflectir un compliment general dels preceptes continguts en el Reial decret llei 902/2020 quant a l'equiparació salarial entre homes i dones, tant pel que fa als llocs de treball retribuits a través de taules salarials del Conveni com d'aquells que perceben el seu salari per sobre del que s'estableix en Conveni, amb les excepcions que s'assenyalen en l'anàlisi del registre retributiu.

En algunes matèries concretes, polítiques de conciliació, política de formació / plans de carrera / promoció professional, totes elles lligades a la retribució salarial objecte d'aquesta auditoria, es fa necessari ponderar el contingut del present informe amb l'estudi analític que s'estigui realitzant en el si de la negociació del diagnòstic del pla d'igualtat de l'entitat en relació amb aquestes matèries.

Ha d'establir-se un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

7.3. INFORME D'AUDITORIA SALARIAL TREBEP

Registre retributiu

1.1.a. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

Nº	Nº SC	SALARIO BASE/ET	compte comple		product resien		hores carrera		comple		prestaci		comple		TOTAL
			Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	5	13.333	1.376	4.109	10.437	1.010	353	2.308	1.920	21.512	34.845	0	0	0	34.845
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP01															
Hombre	2	15.638	1.122	7.114	14.714	602	248	2.034	3.000	28.834	44.472	0	0	0	44.472
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP03															
Hombre	2	11.204	690	2.010	6.658	1.674	396	2.720	1.800	17.940	29.153	0	0	0	29.153
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP04															
Hombre	1	12.983	3.258	2.283	5.438	496	478	2.030	0	13.983	26.976	0	0	0	26.976
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

1.2.a. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

Nº	Nº SC	SALARIO BASE/ET	comple comple		product resien		hores carrera		comple		prestaci		comple		TOTAL
			Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	5	12.983	1.381	2.861	6.638	436	478	2.258	0	13.983	26.976	0	0	0	26.976
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP01															
Hombre	2	15.638	1.122	7.114	14.714	602	248	2.034	3.000	28.834	44.472	0	0	0	44.472
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP03															
Hombre	2	11.204	690	2.010	6.658	1.674	396	2.720	1.800	17.940	29.153	0	0	0	29.153
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP04															
Hombre	1	12.983	3.258	2.283	5.438	496	478	2.030	0	13.983	26.976	0	0	0	26.976
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

2.1.a. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

Nº	Nº SC	SALARIO BASE/ET	comple comple		product resien		hores carrera		comple		prestaci		comple		TOTAL
			Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	5	15.020	1.376	4.191	12.025	1.020	464	2.308	1.920	24.024	39.844	0	0	0	39.844
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP01															
Hombre	2	20.244	1.122	8.000	18.000	602	456	2.034	3.000	34.287	54.531	0	0	0	54.531
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP03															
Hombre	2	12.316	690	2.010	6.230	1.700	453	2.720	1.800	18.777	31.092	0	0	0	31.092
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP04															
Hombre	1	12.983	3.258	2.283	5.438	468	478	2.030	0	13.983	26.976	0	0	0	26.976
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Els grups 01, 03 i 04 engloben els llocs de treball:
 - P03_POLICIA LOCAL,
 - P05_ARQUITECTE/A,
 - P01_SECRETARI/A INTERVENTOR/A,

i inclouen exclusivament treballadors homes. Per la qual cosa podem concloure que no hi ha cap bretxa salarial.

2.2.a. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

Nº	Nº SC	SALARIO BASE/ET	comple comple		product resien		hores carrera		comple		prestaci		comple		TOTAL
			Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	Antigu	Edad	
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	5	15.669	1.381	2.891	12.582	496	478	2.258	0	21.597	40.802	0	0	0	40.802
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP01															
Hombre	2	20.244	1.122	8.000	18.000	602	456	2.034	3.000	34.287	54.531	0	0	0	54.531
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP03															
Hombre	2	12.316	690	2.010	6.290	1.700	453	2.720	1.800	18.777	31.092	0	0	0	31.092
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
:RUP04															
Hombre	1	12.983	3.258	2.283	5.438	496	478	2.030	0	13.983	26.976	0	0	0	26.976
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

1.1.b. IMPORTS EFFECTIUS Mitjanes – Agrupacions segons Valoració de llocs de treball.

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualitz	SALARIO BASE Eq	Antigüedat	compte de despesa		producte	residua	hores	carrera	COMPTE SALARI	TOTAL SALARI	prestat	entrim	compte	TOTAL		
						membr	membr											ca	ca
TOTAL	5	5	1	13.333	100%	1.376	100%	10.437	100%	353	1.920	21.512	34.845	0	0	0	34.845	100%	
Hombre	5	5	1	13.333	100%	1.376	100%	10.437	100%	353	1.920	21.512	34.845	0	0	0	34.845	100%	
Mujer	0	0	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

1.2.b. IMPORTS EFFECTIUS Mitjanes – Agrupacions segons Valoració de llocs de treball.

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualitz	SALARIO BASE Eq	Antigüedat	compte de despesa		producte	residua	hores	carrera	COMPTE SALARI	TOTAL SALARI	prestat	entrim	compte	TOTAL		
						membr	membr											ca	ca
TOTAL	5	5	1	12.933	100%	1.381	100%	6.638	100%	478	2.258	13.933	28.976	0	0	0	28.976	100%	
Hombre	5	5	1	12.933	100%	1.381	100%	6.638	100%	478	2.258	13.933	28.976	0	0	0	28.976	100%	
Mujer	0	0	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

2.1.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Agrupacions segons Valoració de llocs de treball.

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualitz	SALARIO BASE Eq	Antigüedat	compte de despesa		producte	residua	hores	carrera	COMPTE SALARI	TOTAL SALARI	prestat	entrim	compte	TOTAL		
						membr	membr											ca	ca
TOTAL	5	5	1	15.020	100%	1.376	100%	12.026	100%	1.100	464	2.300	24.026	30.844	0	0	39.844	100%	
Hombre	5	5	1	15.020	100%	1.376	100%	12.026	100%	1.100	464	2.300	24.026	30.844	0	0	39.844	100%	
Mujer	0	0	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

Les escales 03, 04 i 06 engloben els llocs de treball:

- P03_POLICIA LOCAL,
- P05_ARQUITECTE/A,
- P01_SECRETARI/A INTERVENTOR/A,

i inclouen exclusivament treballadors homes. Per la qual cosa podem concloure que no hi ha cap bretxa salarial.

2.2.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Agrupacions segons Valoració de llocs de treball.

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualitz	SALARIO BASE Eq	Antigüedat	compte de despesa		producte	residua	hores	carrera	COMPTE SALARI	TOTAL SALARI	prestat	entrim	compte	TOTAL		
						membr	membr											ca	ca
TOTAL	5	5	1	11.660	100%	1.381	100%	5.039	100%	478	2.258	13.933	28.976	0	0	0	28.976	100%	
Hombre	5	5	1	11.660	100%	1.381	100%	5.039	100%	478	2.258	13.933	28.976	0	0	0	28.976	100%	
Mujer	0	0	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

PLA D'ACTUACIÓ

De les dades analitzades, i malgrat la no concurrència en cap dels grups o escales de treballadors i treballadores de diferent gènere, es conclou la necessitat d'adoptar una sèrie de mesures que garanteixin el compliment de l'article 3 del RD 902/2020 de 13 d'octubre d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, quant al Principi de Transparència Retributiva i article 4 del mateix text normativa relatiu a l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

En el desenvolupament de la negociació del diagnòstic l'obligació de l'entitat és la de facilitar totes les dades necessàries, inclosa l'auditoria retributiva, i en tot cas proposades d'actuació, i en la pròpia auditoria l'equip auditor deurà i podrà proposar recomanacions en funció a les dades obtingudes. Però és i ha de ser en el si de la Comissió Negociadora on s'adoptin i implantin les mesures

necessàries per a aconseguir la igualtat retributiva i l'absència de discriminació laboral.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

Elaboració del registre retributiu anual concorde a la regulació continguda en l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Tenint en compte que el registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme al que s'estableix en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

A tals efectes, hauran d'establir-se en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del **realment** percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari basi, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Per tant, cal desglossar cada complement salarial i extrasalarial per a facilitar l'estudi de les diferències existents.

Amb independència del cronograma que s'acordi en el si de la comissió negociadora, es fa necessari recordar que aquesta obligació és de caràcter anual, començant la seva obligatorietat una vegada finalitzada l'any natural.

Tenint en compte que el registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball efectuada per aquesta, es fa necessari que el registre retributiu de l'any 2021 reflecteixi aquesta circumstància, de manera que d'una

banda es reculli la informació desglossada segons l'agrupació dels llocs i classificació professional aplicada en l'Entitat i addicionalment, l'agrupació resultant dels llocs d'igual valor segons la VPT de l'Entitat, de manera que les mitjanes i les mitjanes calculats per a cada agrupació no podran ser coincidents, excepte en el supòsit poc probable en el qual agrupació de llocs segons classificació aplicada en l'Entitat i agrupació de llocs d'igual valor siguin perfectament idèntiques.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

1. Documentació de les condicions contractuals per lloc de treball (Salari Brut Anual desglossat en conceptes salarials amb especificació del nombre de pagues en cadascun dels conceptes).

CONCLUSIONS

La conclusió al present informe d'auditoria retributiva ha de reflectir un compliment general dels preceptes continguts en el Reial decret llei 902/2020 quant a l'equiparació salarial entre homes i dones, tant pel que fa als llocs de treball retribuïts a través de taules salarials del Conveni com d'aquells que perceben el seu salari per sobre del que s'estableix en Conveni, amb les excepcions que s'assenyalen en l'anàlisi del registre retributiu.

En algunes matèries concretes, polítiques de conciliació, política de formació / plans de carrera / promoció professional, totes elles lligades a la retribució salarial objecte d'aquesta auditoria, es fa necessari ponderar el contingut del present informe amb l'estudi analític que s'estigui realitzant en el si de la negociació del diagnòstic del pla d'igualtat de l'entitat en relació amb aquestes matèries.

Ha d'establir-se un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones

responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

8. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a **objectiu avançar en la igualtat de gènere**, incloent per a això, accions que derivin a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final del diagnòstic de situació objecte d'anàlisi, s'han establert els següents objectius generals:

- Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència

equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'ajuntament.

- Vigilar l'aplicació de la política salarial per garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor. Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'ajuntament, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes i l'objectivitat en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.
- Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència de gènere contribuint així, en major mesura, a la seva protecció.

9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

ÀREA 1: CULTURA D' AJUNTAMENT, COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'ajuntament. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Avançar en la consolidació i difusió de cultura de IGL a l'Ajuntament, a través de diferents eines.	<p>1.1. Dissenyar i enviar, per part de la batllia, una nota informativa per a comunicar a la plantilla l'inici de la implantació del Pla d'Igualtat a l'Ajuntament de Lluibí.</p> <p>1.2. Presentació del Pla d'Igualtat i sensibilització a la plantilla, per assegurar la visibilitat del projecte.</p> <p>1.3. Difondre l'existència, dins de l'ajuntament, de la persona responsable d'igualtat i les seves funcions, facilitant el seu contacte (adreça de correu electrònic, telèfon) a la disposició del personal de l'Ajuntament per a aquells dubtes, suggeriments o queixes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i amb el Pla d'Igualtat, compromentent-se a donar-los solució.</p>	<p>1. Comunicat enviat a la plantilla.</p> <p>2. Núm. i tipus de canals utilitzats per realitzar la comunicació.</p> <p>3. Llistat de destinataris.</p> <p>1. Resum en 4-5 diapositives compartit amb el personal.</p> <p>2. Núm. de Reunions incloent a personal base, coordinades amb el responsable.</p> <p>3. Personal que assisteix a les reunions.</p> <p>1. Comunicació realitzada dins el comunicat d'inici del projecte.</p> <p>2. Adreça de correu electrònic i telèfon difós.</p> <p>3. Sugeriments rebuts.</p>	<p>Responsable de IGL/Batllia</p> <p>Responsable d'IGL</p> <p>Responsable d'IGL</p>	<p>1T 2023</p> <p>1T 2023</p> <p>1T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 hora.</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h/Reunió</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 hores</p>

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'ajuntament.. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions		Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Avançar en la consolidació i difusió de cultura de IGL a l'Ajuntament a través de diferents eines.	1.4. Comunicar al personal qui són les persones integrants de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat .		1. Comunicat. 2. Canals de difusió.	Responsable d'IGL	1T 2023	Realització Interna. Pressupost: €/h Temps: 1 h
		1.5. Informar periòdicament la plantilla de tots els centres sobre el desenvolupament i resultats del Pla d'Igualtat, incloent-hi l'evolució dels indicadors d'igualtat.		1. Difusió en les reunions de plantilla. 2. Emissió de comunicats en taulers d'anuncis i correu electrònic	Responsable d'IGL	JULIOL I DESEMBRE 2023/2024 /2025/2026	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 30 min x Reunió/ Comunicat
2	Formalitzar la integració de la perspectiva de gènere en la normativa i cultura organitzativa.	2.1. Celebrar reunions amb l'equip administratiu per a l' adaptació de dades, formularis i estadístiques amb variable de gènere, per a incloure-la i obtenir dades estadístiques desagregades per sexes.		1. Relació de documents a adaptar. 2. Núm. de documents adaptats / núm. total documents.	Responsable de IGL/Batllia	2T 2023	Realització Interna. Pressupost: €/h Temps: 1 h./reunió
		2.2. Sistematitzar la normativa i procediments de gestió de personal formalitzant la integració de la perspectiva de gènere (personal, pressupostació, comunicació, contractació, etc.); mitjançant metodologies comunes a la totalitat dels centres.		1. Normativa revisada. 2. Formalitzar la normativa interna amb les polítiques d'IGL.	Responsable de IGL/Batllia	2T 2023	Realització Interna. Pressupost: €/h Temps: 20 hores de jornada de un recurs.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'ajuntament. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	<p>Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.</p>	<p>3.1. Elaborar un Decàleg de IGL que reculli els deu principis fonamentals de la IGL en l'ajuntament.</p> <p>3.2. Realitzar accions específiques els dies 22 de febrer, Dia de la igualtat salarial, 8 de març, Dia de les Dones, i 25 de novembre, Dia contra la Violència cap a les Dones, realitzant accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masclistes adreçades tant al personal com a persones externes: - Difondre infografies informatives al personal - Realitzar comunicacions a xarxes socials.</p> <p>3.3. Habilitar sistemes de sol·licitud d'informació, per a aclarir dubtes o rebre suggeriments, sobre els continguts i el desenvolupament del Pla d'Igualtat, habilitant una bústia de suggeriments i un correu electrònic (gestionat des dels serveis administratius).</p>	<p>1. Decàleg elaborat. 2. Decàleg dirès a través de mailing, panells. 3. Núm. de emails enviats/total plantilla.</p> <p>1. Núm. d'accions realitzades: Organització d'un comunicat informatiu del dia a treballadors/es. 2. Infografies informatives.</p> <p>1. Bústia de suggeriments habilitada. 2. Correu electrònic habilitat.</p>	<p>Responsable d'IGL</p> <p>Responsable d'IGL</p>	<p>2T 2023</p> <p>22 FEBRER, 8 MARÇ I 25 NOVEMBRE 2023/2024/ 2025/2026</p> <p>2T 2023</p>	<p>Realització Externa Pressupost: 150€</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 3 h.</p> <p>Realització Externa Pressupost: 50€/Infografia</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 4 h.</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h.</p>

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'igualtat i equitat en l'ajuntament. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.	3.4. La persona nomenada com a responsable d'igualtat de l'ajuntament s'encarregarà d'informar la Comissió de Seguiment sobre els suggeriments, dubtes o queixes realitzades pel personal de l'Ajuntament i les mesures adoptades o a adoptar, si escau.	1. Informe de les comunicacions rebudes. 2. Reunions trimestrals.	Responsable d'IIGL	3T 2023 1T I 3T 2024 1T I 3T 2025 1T I 3T 2026 1T 2027	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h./reunió
4	Seguiment del Pla: Controlar l'avang del pla, avaluant la consecució d'objectius per a la introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura i la política de l'Ajuntament.	4.1. Realitzar enquestes bianuals amb l'objectiu de conèixer l'impacte que tenen les accions d'igualtat entre la plantilla: grau de coneixement de les mesures, nivell de satisfacció, suggeriments, etc.	1. Enquesta elaborada. 2. Núm. d'enquestes contestades. 3. Informe resultats enquestes.	Responsable d'IIGL/Batllia	4T 2024 4T 2025	Realització Externa Pressupost: 460€/Informe
		4.2. Elaborar un informe anual, que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions trobades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla sobre aquest tema.	1. Informe de seguiment anual.	Responsable d'IIGL/Batllia	4T 2023 4T 2024 4T 2025 4T 2026	Realització Externa Pressupost: 800€
		4.3. Comissió IGL: celebrar reunions trimestrals per a vetllar pel compliment del pla i fer seguiment.	1. Núm. reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions	Responsable d'IIGL	MARÇ, JULIOL I DESEMBRE 2023/2024/ 2025/2026/2027	Realització Interna i membres comissió Pressupost: €/h Temps: 2 h/TRI

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'ajuntament. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	<p>Seguiment del Pla: Controlar l'avanç del pla, avaluant la consecució d'objectius per a la introducció de la igualtat d'oportunitats en la cultura i la política de l'Ajuntament.</p>	<p>4.5. Elaborar un informe a la finalització del Pla, que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la re-adaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per a dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.</p> <p>4.6. Realitzar reunions periòdiques entre responsables de departament per a l'anàlisi i valoració de les polítiques d'igualtat en totes les activitats.</p>	<p>1. Informe final</p> <p>1. Realització de reunions.</p>	<p>Responsable d'IGL/Batllia</p> <p>Responsable d'IGL/Batllia</p>	<p>1T 2027</p> <p>Establir periodicitat</p>	<p>Realització Externa Pressupost: 1000€/h</p> <p>Realització interna Pressupost: €/h Temps: 1 h./reunió</p>
5	<p>Publicitar externament les accions positives que es realitzen en l'organització.</p>	<p>5.1. Col·laborar/organitzar esdeveniments (jornades, trobades, seminaris) en favor de la igualtat d'oportunitats.</p> <p>5.2. Assistència i participació en actes (fòrums, congressos, etc.) relacionats amb el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>	<p>1. Organització d'aquests esdeveniments</p> <p>1. Assistència a dos fòrums i/o congressos per any.</p>	<p>Responsable de IGL/Batllia</p> <p>Responsable de IGL/Batllia</p>	<p>Durant la vigència del pla</p> <p>Pendent concretar dates de les accions</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 4 h.</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 4 h.</p>

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General						
Avançar en la incorporació dels valors d'Igualtat i equitat en l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.						
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
6	Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments).	6.1. Definició de mecanismes per a assegurar una presència equilibrada dels empleats i les empleades en actes públics o comissions de treball.	1. Criteris definits i aplicats 2. Nre. d'actes i percentatge de dones/total persones.	Responsable de IGL/Batlía	2T 2023	Realització interna Pressupost: €/h Temps: 5 h /any
7	Fomentar les noves masculinitats per a prendre consciència de les diferències socials, culturals i educatives construïdes sobre la base del gènere de pertinença.	7.1. A través de campanyes informatives, difondre mitjançant una infografia per informar del que signifiquen les noves masculinitats, ajudant a entendre el concepte i ajudant a desmitificar els estereotips que recauen en els homes.	1. Núm. comunicacions realitzades. 2. Infografia difosa.	Responsable d'IGL/Batlía	3T 2023	Realització Externa Pressupost: 50€/h Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 4 h.
8	Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores de l'Ajuntament.	8.1. Revisar els criteris d'Igualtat de llicitació, adjudicació i execució per a la contractació d'empreses externes a la instrucció de clàusules socials.	1. Documentació revisada.	Administració	1T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 10 h.

ÀREA 2: LA COMUNICACIÓ A L'AJUNTAMENT I L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA						
Garantir una comunicació inclusiva i no sexista						
Descripció Objectiu General	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
COMUNICACIÓ						
1	<p>Difondre el compromís amb la igualtat, sensibilitzant a tot el personal i a la ciutadania de la necessitat d'actuar i treballar conjunta i globalment en la igualtat d'oportunitats.</p>	<p>1.1. Realitzar una campanya de difusió interna del Pla d'Igualtat a través de comunicats, infografies i guies senzilles amb la finalitat de donar a conèixer i sensibilitzar sobre els punts principals del pla, així com informar de la forma d'accés a la documentació.</p>	<p>1. Infografia amb resum del Pla de IGL. 2. Comunicat sobre custòdia i mitjà de consulta de la documentació. 3. Canals de difusió.</p>	<p>Responsable d'IGL</p>	<p>2T 2023</p>	<p>Realització Externa Pressupost: 125€/Infografia</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax</p>
		<p>1.2. Informar les noves incorporacions de la importància que té la Igualtat de gènere en les línies estratègiques de l'ajuntament.</p>	<p>1. Núm. de persones informades desagregades per sexe. 2. Valors recollits en el manual de benvinguda.</p>	<p>Responsable d'IGL</p>	<p>Durant la vigència del pla des de la seva aprovació</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax</p>
		<p>1.3. Crear un enllaç en la Web amb una pàgina que plasmi el compromís de l'ajuntament amb la igualtat de gènere i si pot ser el seu pla.</p>	<p>1. Enllaç i pàgina incorporada</p>	<p>Responsable d'IGL /Administració</p>	<p>3T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax</p>

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
COMUNICACIÓ						
2	En la comunicació externa, tenir especial cura de la imatge pública de l'Ajuntament pel que fa als estereotips de gènere, per afavorir una imatge no sexista.	2.1. Revisar contínuament la publicitat de l'organització (fullets, pàgines web, targetes, etc.) amb l'objectiu de projectar una imatge interior i exterior de l'organització compromesa amb la igualtat.	1. Nombre de mitjans revisats. 2. Modificacions realitzades.	Responsable d'IGL /Comunicació	Durant la vigència del pla des de l'aprovació del Pla	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax
LLENGUATGE						
3	Dotar de les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de manera que el personal pugui tenir les eines necessàries per a utilitzar-lo.	3.1. Elaborar un manual de cultura i usos no sexistes del llenguatge en la Comunicació. I donar-lo a conèixer per sensibilitzar a la plantilla sobre aquest aspecte. 3.2. Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de Comunicació de l'ajuntament (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització no sexista del llenguatge.	1. Manual Elaborat 2. Mitjans de difusió	Responsable d'IGL	4T 2023	Realització Externa Pressupost: 320€
			1. Núm. accions impartides. 2. Núm. participants/total plantilla	Responsable d'IGL	4T 2023	Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/cursu Temps: 4h/pax

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
LLENGUATGE						
3	Dotar de les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de manera que el personal pugui tenir les eines necessàries per a utilitzar-lo.	<p>3.3. Promoure i sensibilitzar sobre l'utilització del llenguatge no sexista a partir de la difusió d'infografies sobre aquest aspecte.</p> <p>3.4. Garantir l'aplicació i integració dels valors igualitaris apresos en la formació i llenguatge inclusiu.</p>	<p>1. Infografia elaborada. 2. Mitjans de difusió.</p>	Responsable IGL	4T2023	<p>Realització Externa Pressupost: 50€</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax</p>
			<p>1. Realitzar auditories informals per a revisar ús del llenguatge inclusiu.</p>	Responsable IGL	Trimestralment	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h/T.</p>

ÀREA 2. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost	
LLENGUATGE							
4	Formalitzar l'ús d'un llenguatge no sexista de manera transversal en totes les accions organitzades per l'ajuntament que hagin de ser comunicades.	<p>4.1. Assegurar-se que tant la documentació interna com aquella dirigida a l'exterior respongui al bon ús de llenguatge inclusiu.</p> <p>4.2. Traslladar el compromís amb l'ús inclusiu del llenguatge a tercers empreses, indicant quines són les directrius a seguir i donant així tota la informació perquè aquelles organitzacions que col·laborin amb l'ajuntament, entenguin que la documentació i les imatges que es realitzin per a ella, hauran de seguir unes directrius concretes referent a això.</p>	<p>1. Núm. de textos a revisar.</p> <p>2. Núm. de textos modificats.</p> <p>3. Núm. de rètols i senyals revisats i llistats.</p> <p>4. Núm. de rètols i senyals adaptats.</p>	<p>Responsable d'I'GL /Administració/Responsables d'àrea</p>	<p>4T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 3 h</p>	
			<p>1. Text comunicat o clausula.</p>	<p>Responsable d'I'GL /Administració</p>	<p>Durant la vigència del pla</p>	<p>Realització interna Pressupost: €/h Temps: 5 h</p>	

[Handwritten signatures in blue ink]

RECURSOS HUMANS

ÀREA 3: CONDICIONS LABORALS

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS						
Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en les condicions de treball de la plantilla						
Descripció Objectiu General	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Mantenir una base de dades desagregada per sexes que contempli les condicions laborals del personal	1.1. Registrar en una base de dades el relatiu a la distribució d'homes i dones segons: departament, tipus de contracte, lloc i categoria professional, contractes emesos anualment, tipus de jornada, categoria professional, contractacions temporals que es transformen en indefinits i nombre de persones que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció, segons sexe i percentatge comparatiu entre homes i dones.	1. Base de dades creada. 2. Registre anual.	Responsable d'I'GL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 30 h aprox.
2	Dur a terme pràctiques que permetin conèixer si les baixes voluntàries del personal poden ser causades per motius relacionats amb el gènere (problemàtica de conciliació, ajuntament masculinitzada, etc.)	2.1. Realitzar una entrevista de sortida a les persones que són baixa, per a conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.	1. Núm. de persones entrevistades desagregades per sexe 2. Registre de motius de baixes voluntàries	Responsable d'I'GL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h /pax

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS

Descripció Objectiu General		Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en les condicions de treball de la plantilla				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Millorar les condicions i flexibilitat de treball del personal	3.1. Aplicar el teletreball en aquells llocs on sigui possible, fins a un màxim de quatre dies a la setmana.	1. Registre de persones que gaudeixen d'aquesta mesura.	Responsable d'IGL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: h aprox.

Recursos Humans

ÀREA 4: INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

ÀREA 4. INFRARREPRESENTACION FEMENINA						
Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on existeix subrepresentació d'un dels dos sexes				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals, però especialment en aquells sectors on estiguin subrepresentats/as.	<p>1.1. Establir en convocatòries de nou personal la prioritat de seleccionar persones de col·lectius menys representats en cas d'empat en punts (respectant circumstàncies especials).</p> <p>1.2. Garantir que, en la composició de tribunals i òrgans de contractació de personal, com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes.</p> <p>1.3. Penjar les vacants disponibles a les xarxes socials, amb el fi d'impulsar una total transparència de les places disponibles.</p>	<p>1. Inclusió a les bases.</p> <p>1. Nre. i definició de mecanismes impulsats per evitar el desequilibri.</p> <p>1. Data de notificació a les xarxes socials de les vacants disponibles.</p>	<p>Responsable d'I'GL</p> <p>Responsable d'I'GL</p> <p>Administració</p>	<p>En les convocatòries que es realitzin</p> <p>1T 2023 i durant la vigència del pla</p> <p>Quan es produeixin vacants</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h.</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h.</p>

ÀREA 4. INFARAREPRESENTACION FEMENINA

Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on existeix subrepresentació d'un dels dos sexes					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost	
3	Disponer d'informació estadística amb dades desagregades per sexe que permeti obtenir una visió real dels desequilibris que pot haver-hi en la plantilla per raó de gènere.	3.1. Obtenir dades recaptades informàticament desagregades per: sexe, grups professionals, llocs i centres de treball de manera anual.	1. Registre de candidatures rebudes 2. Registre de contractacions per àrea	Responsable d'IGL	2T 2023/ Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h	
4	Donar visibilitat a la incorporació de dones i homes en l'ajuntament en aquells llocs històricament masculinitzats o feminitzats per a naturalitzar aquests nomenaments	4.1. Comunicar a la plantilla a través d'una notificació amb una foto de la nova incorporació , en els taulells d'anunci de l'ajuntament i en xarxes socials, sempre que les persones ho autoritzin.	1. Núm. de persones incorporades, desagregat per sexe. 2. Comunicats realitzats.	Responsable d'IGL	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 h	

ÀREA 5: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

ÀREA 5. CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir la no discriminació en els processos de selecció de personal.	1.1. En quant a la contractació de personal laboral, actualitzar el procediment de selecció de personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe.	1. Procediment elaborat.	Responsable d'IGL	1T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h
		1.2. Formalitzar com criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	1. Registre de candidatures rebudes desagregat per sexe.	Responsable d'IGL	1T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h
		1.3. Dins del percentatge de contractació obligatòria de persones amb discapacitat , contractar de forma equilibrada a persones d'ambdós sexes.	1. Núm. dones i homes amb discapacitat / Núm. total de persones amb discapacitat contractades.	Responsable d'IGL	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 0h

ÀREA 5. CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Incorporar la formació en igualtat i gènere com a criteri de selecció de personal en l'ajuntament.	1.4. Incloure als processos d'accés, la formació relacionada amb la Igualtat de gènere com a mèrit en tots els llocs de treball, amb el barem que determini la convocatòria.	1. Revisió de les bases. 2. Inclusió com a mèrit de formació relacionada amb igualtat. "	Responsable d'I'GL	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h/vacant
2	Capacitar en igualtat de gènere a les persones encarregades de la selecció de personal.	2.1. Formar a les persones que fan selecció (tribunal de selecció) en com dur a terme el procés tenint en compte l'obligatorietat d'alguns aspectes en matèria de discriminació (oferta, entrevista).	1. Taller de formació en el procediment de selecció. 2. Persones formades/persones que fan selecció.	Responsable d'I'GL/Batllia/Tribunal de Selecció	1T 2023	Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/cursu Temps: 4h/pax

Recursos Humans

ÀREA 5. CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Capacitar en igualtat de gènere a les persones encarregades de la selecció de personal.	3.1. Revisió del guió i criteris de valoració de l'entrevista (guió realitzat pel tribunal de selecció) amb l'objectiu d'eliminar qualsevol possible biaix i de minimitzar aquells factors que puguin dificultar l'accés de dones (criteris referits a disponibilitat, a habilitats relatives al lloc de treball etc.), informant a la comissió de seguiment.	1. Guions revisats.	Responsable de IGL/Batllia/Tribunal de selecció	Desde 1T 2023 i durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h.
4	Reforçar la informació que s'aporta a les noves incorporacions sobre la importància que té la igualtat de gènere a les línies estratègiques de l'entitat.	4.1. Incorporar el Decàleg i un resum del Pla de IGL en el Manual d'acollida .	1. Decàleg i resumeix Pla IGL inclosos en manual d'acolliment.	Responsable d'IGL /Comunicació	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 10 h.

ÀREA 5. CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.

Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
5	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per a garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments de selecció.	5.1. Disposar d'informació estadística de dades recaptades informàticament desagregades per sexe, grups professionals, llocs i centres de treball dels processos de selecció (nombre de persones que es presenten al procés de selecció) per als diferents llocs i resultats (les que se seleccionen i les que es contracten).	1. Registre de candidatures rebudes. 2. Registre de contractacions per àrea.	Responsable d'IGL	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h
		5.2. Realitzar anàlisis estadístiques amb les dades desagregades per sexe, quant a diferents variables: candidatures rebudes, persones contractades anualment o altres.	1. Anàlisis realitzat.	Responsable d'IGL	4T 2023 4T 2024 4T 2025 4T 2026	Realització Externa Pressupost: 550€

Recursos Humans

ÀREA 5. SELECCIÓ I PROMOCIÓ

Descripció Objectiu General		Mantenir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsables	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
5	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per a garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments de selecció.	5.3. Informar la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de les dades estadístiques relatives a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.	1. Actes de les reunions periòdiques amb Comissió de Seguiment.	Responsable de IGL	4T 2023 4T 2024 4T 2025 4T 2026	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h
6	Fomentar l'equilibri entre homes i dones independentment de la modalitat de contractació.	6.1. Especialment en quant a la contractació de personal laboral, mantenir de forma equilibrada la contractació indefinida de dones i homes.	1. Incorporacions per tipus de contracte i sexe. 2. Distribució de plantilla per tipus de contracte i sexe.	Responsable de IGL/ Batllia	Durant la vigència del pla.	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h
7	Traslladar el compromís amb la igualtat a terceres empreses.	7.1. En el cas que l'ajuntament externalitzi o subcontracti alguna de les seves activitats de selecció de personal, exigirà a les empreses contractades el compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat.	1. Clàusula inclosa en els contractes a proveïdors de selecció de personal.	Responsable de IGL/ Batllia	1T 2023 / Durant la vigència del pla	Realització interna Pressupost: €/h Temps: 3 h

ÀREA 6: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES.

ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

Descripció Objectiu General		Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions		Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere.	1.1. Revisió del Catàleg de Llocs de Feina i de la Valoració de Llocs de Feina, analitzant tots els llocs de feina dels que disposa l'ajuntament.		1.CPT revisat. 2.VPT revisat.	Responsable IGL/ Batllia	3T 2023	Realització Externa Pressupost: 1200€
		1.2. Establir una política salarial (bandes salarials) en què es documenti la percepció de complements, la naturalesa dels mateixos i els criteris de retribució.		1. Llistat de llocs equiparats.	Responsable IGL/ Batllia	Durant la vigència del pla	Realització Externa Pressupost: 299€
		1.3. Documentar les condicions contractuals de totes les persones treballadores, reflectint el brut anual teòric desglossat en conceptes i el caràcter dels mateixos quant al nombre de pagues i a l'absorció i compensabilitat del mateix en el cas que la retribució superi allò establert en Conveni Col·lectiu.		1. Llistat amb la consecució de diferències salarials percentuals inferiors al 25%	Responsable IGL/ Batllia	Durant la vigència del pla	Realització Externa Pressupost: 149,50€/h

ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

Descripció Objectiu General		Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó d'igual valor.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere.	1.4. Definir a la base de dades el lloc de treball configurant-lo conforme a la nomenclatura del catàleg .	1. Llistat de llocs equiparats.	Responsable IGL/ Batllia	1T 2023 / Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 15 h E
		1.4. Crear un " catàleg " de plusos i complements, establint el criteri d'aplicació per a cadascun, i assegurant la no-existència de discriminació secundària.	1. Catàleg creat.	Responsable IGL/ Batllia	Durant la vigència del pla	Realització Interna Pressupost: €/H Temps: 50h

Recursos Humanos

ÀREA 7: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Desenvolupar un Pla de Formació anual plenament enfocat a les necessitats reals de l'ajuntament i que inclogui la perspectiva de gènere.	1.1. Realitzar anualment una detecció de necessitats formatives : elaboració i administració d'enquestes en línia a la totalitat de la plantilla de manera anual, adaptades a les necessitats dels serveis, entrevistes de validació amb responsables departamentals i anàlisis de la informació obtinguda.	1. Detecció de necessitats (enquesta) realitzada. 2. Respostes del personal / total persones. 3. Valoració i anàlisi dels resultats.	Responsable d'IIGL	3T 2023 3T 2024 3T 2025 3T 2026	Realització Externa Pressupost: 1040€. Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h
		1.2. Difondre el Pla de formació a tota la plantilla, a través dels diferents canals de comunicació, fins i tot sessions presencials per a motivar al personal a la formació contínua.	1. Pla de formació anual difós. 2. Núm. d'acions de difusió: presencials o virtuals.	Responsable d'IIGL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h
		1.3. Dissenyar un programa de comunicació en el marc del pla de formació, que garanteixi el coneixement de les accions formatives a la plantilla i els criteri d'accés a aquesta.	1. Revisió del mecanisme utilitzat	Responsable d'IIGL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 5 h

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	<p>Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat de gènere i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions.</p>	<p>2.1. Impartir formació en matèria de gènere per a tot el personal, tant de nova incorporació com personal amb antiguitat.</p> <p>2.2. Formar específicament en gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les persones responsables d'avaluar candidatures (òrgans i tribunal de selecció).</p> <p>2.3. Formar a les persones que integren la Comissió instructora, en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>	<p>1. Núm. d'accions impartides. 2. Núm. de persones que han rebut formació / total persones.</p> <p>1. Responsables formats i nombre d'accions formatives, sobre el total de persones que avaluen candidatures.</p> <p>1. Formació realitzada</p>	<p>Responsable d'IGL</p> <p>Responsable d'IGL</p> <p>Responsable d'IGL/Batllia</p>	<p>2T 2023/ Durant la vigència del pla.</p> <p>3T 2023</p> <p>3T 2023</p>	<p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/curso Temps: 4h/pax</p>

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat de gènere i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions.	<p>2.4. Dur a terme formació a la plantilla sobre les diferents formes de violència de gènere, així com altres tipus de violències masculistes.</p> <p>2.5. Informar a la plantilla de l'existència de cursos específics per a exercir activitats en les quals, en qüestió de gènere, es trobi infrarrepresentat/da.</p>	<p>1. Llistat de formació impartida.</p> <p>2. Registre d'assistents, desglossada per sexes.</p>	<p>Responsable de IGL/RRHH</p>	<p>3T 2023</p>	<p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/curso Temps: 4h/pax</p>
		2.6. Desenvolupar formació per sensibilitzar a la plantilla sobre diversitat en la identitat i orientació sexual .	<p>1. Núm. accions formatives dutes a terme.</p> <p>2. Registre d'assistències.</p>	<p>Responsable IGL</p>	<p>2T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 h</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.

Descripció Objectiu General	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Desenvolupar programes de formació específics per a dones, que els permetin desenvolupar-se professionalment contribuint a combatre la segregació vertical	3.1. Desenvolupar programes formatius especialment dirigits a fomentar el desenvolupament professional de les dones.	1. Núm. d'accions formatives. 2. Núm. dones participants/total participants.	Responsable d'IGL	2T 2023/ Durant la vigència del pla.	Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/curso Temps: 4h/pax
4	Promoure que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar impedeixi la carrera professional a les persones que tinguin persones al seu càrrec.	4.1. Realitzar accions formatives de reciclatge professional en els llocs que per les seves funcions o responsabilitats així ho requereixin als qui es reincorporen en l'ajuntament en finalitzar la suspensió de contracte per maternitat i paternitat, excedències per cura de menor o persones a càrrec i baixes de llarga durada.	1. Núm. persones reincorporades de les suspensions de contracte per maternitat o paternitat o baixes de llarga durada que participen en les accions formatives / núm. persones en suspensió de contracte per maternitat o paternitat que es reincorporen	Responsable d'IGL	Durant la vigència del pla	

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap mena de discriminació.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
5	Atendre la gestió de la formació en matèria d'igualtat de gènere en coherència amb el pla i la cultura d'igualtat.	<p>5.1. Incloure una clàusula en els contractes que es realitzin amb empreses de formació externa, en la qual s'exigeixi el compliment amb la legislació vigent en matèria d'igualtat en totes les accions formatives que realitzin per a l'ajuntament.</p> <p>5.2. Informar el professorat (intern o extern) que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.</p>	<p>1. Clàusula redactada.</p> <p>2. Valorar l'exigència a les empreses o únicament compartir.</p> <p>3. Comunicació a tots els proveïdors.</p> <p>4. Núm. contractes amb clàusula inclosa/total contractes.</p>	Responsable d'I'GL	2T 2023/Durant la vigència del pla	<p>Realització interna</p> <p>Pressupost: €/h</p> <p>Temps: 8h</p>
6	Garantir la recollida de dades per a conèixer l'impacte des de la perspectiva de gènere.	6.1. Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de curs, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	<p>1. Registre de recollida de dades realitzat.</p> <p>2. Percentatge de dones / total plantilla.</p>	Responsable d'I'GL	2T 2023	<p>Realització Interna</p> <p>Pressupost: €/h</p> <p>Temps: 25 h</p>

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

ÀREA 8. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització d'aquestes.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	<p>Difondre i refrescar anualment a la plantilla les mesures i beneficis socials existents en l'ajuntament</p>	<p>1.1. Documentar totes les mesures de conciliació i beneficis socials en un format atractiu per a la difusió a tota la plantilla.</p>	<p>1. Document de difusió de mesures de conciliació realitzada. 2. Núm. accions de difusió realitzades/canals i data de difusió. 3. Persones informades/total plantilla. 4. Pla d'acció.</p>	Responsable d'IGL	1T 2025	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 8 h</p>
		<p>1.2. Tenir a la disposició de la plantilla un document que reculli les mesures de conciliació i de corresponsabilitat.</p>	<p>1. Núm. de persones que han sol·licitat el document de mesures col·locades.</p>	Responsable d'IGL	1T 2025	
		<p>1.3. Indicar al Manual de Benvinguda que s'elaborarà on es poden trobar i consultar les mesures de conciliació.</p>	<p>1. Mesures incloses en el Manual.</p>	Responsable d'IGL	2T 2025	

ÀREA 9: SALUT LABORAL

ÀREA 9: SALUT LABORAL							
Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions		Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Promocionar la salut laboral de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.	<p>1.1. Revisar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, amb perspectiva de gènere.</p> <p>1.2. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.</p>		<p>1. Núm. de mesures proposades i posades en marxa.</p> <p>2. Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incorporar la perspectiva de gènere.</p>	<p>Responsable de PRL</p> <p>Responsable de PRL</p>	<p>2T 2023</p> <p>Durant la vigència del pla</p>	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p> <p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p>

ÀREA 9: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Promocionar la salut laboral de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.	<p>1.3. Realitzar un estudi que mostri si els llocs de treball que exerceixen homes i dones en l'ajuntament, poden repercutir en diferents malalties en funció del gènere.</p> <p>1.4. Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories.</p> <p>1.5. Sol·licitar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals informació detallada sobre la formació sobre la introducció de la perspectiva de gènere en la salut laboral i, si escau, el contingut d'aquesta formació, perquè la pugui realitzar el personal pertinent.</p>	<p>1. Informe elaborat i desagregat per sexe.</p> <p>1. Informe elaborat i desagregat per sexe.</p> <p>1. Informe elaborat i desagregat per sexe.</p>	<p>Responsable PRL</p> <p>Responsable de PRL</p> <p>Responsable de PRL</p>	<p>4T 2023</p> <p>2T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p> <p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p> <p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p>

ÀREA 9: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General						
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
<p>Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.</p>						
2	<p>Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.</p>	<p>2.1. Sol·licitar i treballar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un Pia de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques de la dona.</p>	<p>1. Núm. de reunions amb SPA. 2. Registre de mesures de protecció per a la dona. 3. Núm. de mesures implantades.</p>	<p>Responsable IGL/Salut Laboral/SPA</p>	4T 2023	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p>
		<p>2.2. Realitzar una avaluació inicial dels llocs de treball, tot remarcant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de les persones, l'embaràs i la lactància.</p>	<p>1. Informe de l'avaluació realitzat.</p>	<p>Responsable IGL/Salut Laboral/SPA</p>	4T 2023	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p>
		<p>2.3. Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories dels últims 4 anys.</p>	<p>1. Nombre d'accidents laborals i tipologia.</p>	<p>Responsable IGL/Salut Laboral/SPA</p>	4T 2023	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p>

ÀREA 9: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
3	Continuar assegurant una bona gestió de la protecció de la salut de les treballadores embarassades i durant la lactància natural, garantint que s'introdueix la perspectiva de gènere.	<p>3.1. Garantir mesures i espais adequats per a les embarassades i període de lactància.</p> <p>3.2. Difusió de les mesures existents per a la maternitat i la gestió de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància.</p>	<p>1. Adaptar un espai en cada centre de treball per a l'ús com a sala de lactància.</p> <p>1. Comunicats realitzats. 2. Mitjans de difusió.</p>	<p>Responsable de PRL</p> <p>Responsable de PRL/Comunicació</p>	<p>4T 2023</p> <p>4T 2023</p>	<p>Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 h.</p>

ÀREA 9: SALUT LABORAL

Descripció Objectiu General		Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.					
Num. Objectius	Objectius específics	Accions		Resultats / Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
4	Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials.	4.1. Introduir la perspectiva de gènere a les normes, les instruccions i els procediments relatius a la salut laboral física i psicosocial.		1. Núm. de procediments, normes i instruccions revisades / total	Responsable IGL/Salut Laboral	3T 2023	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA
		4.2. Coordinar l'avaluació psicosocial per part del SPA.		2. Enquesta psicosocial adaptada.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA		
		4.3. Assegurar l'administració d'una enquesta de clima o bé, l'enquesta psicosocial anual o bianualment.		1. Qüestions matèria psicosocial SPA. 2. Enquesta clima o psicosocial administrada. 3. Informe de resultats.	Responsable IGL/Salut Laboral/SPA	4T 2023 4T 2024 4T 2025 4T 2026	Realització Interna Pressupost: Cost (€) revisió amb SPA

ÀREA 10: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

ÀREA 10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE						
Prevenió de l'assetjament i establiment d'un procediment d'actuació davant conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.						
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicators	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en tots els àmbits i estaments de l'organització	1.1.1. Sensibilitzar a la plantilla sobre aquesta àrea, comunicant l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis en l'organització, a través del correu electrònic, publicant-lo a més en la web, en el tauler d'anuncis, per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi per a donar a conèixer tant la seva existència com el seu coneixement.	1. Núm. de comunicats enviats, amb data i contingut d'aquests. 2. Eines utilitzades.	Responsable d'IGL	3T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 h
2	Realització de campanyes informatives	2.1. Elaborar una infografia on es plasmi quins són els aspectes destacables del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i penjar-los en tots els centres de treball.	1. Infografia utilitzada. 2. Data de pengi.	Responsable d'IGL	4T 2023	Realització externa Pressupost: 50€ Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 1 h

ÀREA 10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE

Descripció Objectiu General		Prevenció de l'assetjament i establiment d'un procediment d'actuació davant conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Realització de campanyes informatives	2.2. Elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difondre-ho a la plantilla, amb la finalitat de crear un espai de treball lliure de discriminació.	1. Codi de bones pràctiques realitzats. 2. Vies de difusió utilitzades i data de posada a la disposició de la plantilla.	Responsable d'IGL	4T 2023	Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 8h

Recursos Humans

ÀREA 11: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE						
Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.						
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Donar suport a la lluita contra la violència de gènere i garantir el respecte a la diversitat sexual, articulant mecanismes que assegurin la protecció de les víctimes i el suport per a continuar la seva activitat laboral.	<p>1.1. Elaborar un protocol específic de prevenció de violència de gènere en l'àmbit laboral</p> <p>1.2. Recopilar la legislació existent en matèria laboral en aquest àmbit, posant especial recalcament en els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.</p>	<p>1. Verificar la elaboració del document previst.</p> <p>1. Contingut dels protocols subscrits</p>	Responsable de IGL	<p>1T 2024</p> <p>2T 2024</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 10h</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 6h</p>

ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General		Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Sensibilitzar mitjançant notes informatives i accions que l'ajuntament realitza en matèria de violència de gènere	<p>2.1. Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interns del protocol existent.</p> <p>2.2. Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i de les millores que poguessin existir per aplicació dels convenis col·lectius i/o incloses al Pla d'Igualtat.</p>	<p>1. Mitjans de comunicació en els quals es difon</p> <p>2. Incluir en el manual de Benvinguda.</p>	<p>Responsable d'IGL</p>	<p>2T 2024</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 4 h</p>
			<p>1. Comunicat realitzat.</p> <p>2. Mitjans de comunicació que s'empren.</p>		<p>2T 2024</p>	<p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 3 h</p>

ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General		Garantir els drets socials/laborals de la treballadora víctima de violència de gènere.				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Sensibilitzar mitjançant notes informatives i accions que l'ajuntament realitza en matèria de violència de gènere	<p>2.3. Elaborar una infografia multicultural amb informació sobre la violència de gènere, per a penjar en els taulells d'anuncis, pàgina web que faciliti l'entèniment a les persones de diferents nacionalitats que no parlin el castellà/català, a través d'explicar gràficament:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El concepte de violència de gènere. - On acudir, si és necessari. - Telèfons d'ajuda. - Pàgines informatives. 	<p>1. Infografia dissenyada</p> <p>2. Núm. de infografies repartides en els centres de treball</p>	Responsable d'IGL	4T 2023	<p>Realització externa Pressupost: 50€</p> <p>Realització Interna Pressupost: €/h Temps: 2 h.</p>
		<p>2.4. Es durà a terme formació a la plantilla sobre les diferents formes de violència de gènere, així com altres tipus de violències masculistes.</p>	<p>1. Llistat de formació impartida.</p> <p>2. Registre d'assistents, desglossada per sexes.</p>	Responsable de IGL/RRHH	4T 2023	<p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació Cursos on line: 20 €/pax/curs Temps: 4h/pax</p>

Descripció Objectiu General		Sensibilitzar a la plantilla en el respecte a la diversitat sexual				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Garantir el respecte pel col·lectiu LGTTIQ+	<p>1.1. Comunicar a tota la plantilla les indicacions i normes de les Nacions Unides per protegir els drets de les persones LGTTIQ+.</p> <p>1.2. Prevenir, detectar i actuar en aquelles situacions que comportin qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere.</p>	<p>1. Comunicat enviat.</p> <p>2. Canals en els quals es difon.</p>	Responsable d'IGL	4T 2023	<p>Realització Interna</p> <p>Pressupost: €/h</p> <p>Temps: 2h</p>
			1. Crear un Registre de denúncies	Responsable d'IGL	Durant la vigència del pla	<p>Realització Interna</p> <p>Pressupost: €/h</p> <p>Temps: 1h</p>

Recursos Humans

ÀREA 12: COL·LECTIU LGBTIQ+

Descripció Objectiu General		Sensibilitzar a la plantilla en el respecte a la diversitat sexual				
Num. Objectius	Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Responsable / s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Aprofundir en la sensibilització sobre el col·lectiu LGBTIQ+.	<p>2.1. Desenvolupar formació per sensibilitzar a la plantilla sobre diversitat en la identitat i orientació sexual.</p> <p>2.2. Realitzar una campanya específica el Dia Internacional del Col·lectiu LGBTIQ+ a través de canals interns i externs de l'ajuntament, col·laborant amb altres ajuntaments i/o entitats si fos possible.</p> <p>2.3. Crear i difondre materials destinats a informar i sensibilitzar sobre el col·lectiu (infografies per als taulells d'anuncis).</p>	<p>1. Núm. accions formatives dutes a terme.</p> <p>2. Registre d'assistències.</p>	Responsable IGL	4T 2023	<p>Realització externa</p> <p>Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h de formació</p> <p>Cursos on line: 20 €/pax/curso</p> <p>Temps: 4h/pax</p>
			<p>1. Campanya realitzada.</p>	Responsable de IGL	<p>Anual / Durant la vigència del pla</p>	<p>Realització Interna</p> <p>Pressupost: 0</p> <p>Temps: 2 h</p>
			<p>1. Infografia elaborada.</p> <p>2. Canal de difusió.</p>	Responsable de IGL	4T 2023	<p>Realització Interna</p> <p>Pressupost: €/h</p> <p>Temps: 2 h</p>

10. APLICACIÓ I SEGUIMENT

10.1. SISTEMA DE SEGUIMENT I INFORME DE SEGUIMENT ANUAL

Un cop aprovada per les parts el Pla d' Igualtat, la comissió de seguiment, establerta per la comissió negociadora, efectuarà l'avaluació, seguiment i control de l' aplicació de les mesures previstes en el pla.

La Comissió es reunirà, almenys, **una vegada al trimestre**, i totes les parts quedaran convocades de manera automàtica d' una reunió a una altra; així mateix, de manera extraordinària, la Comissió es reunirà quan ho demani qualsevol de les parts, després d' un preavís realitzat amb antelació suficient.

El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d' igualtat s' haurà de realitzar de forma periòdica conforme s' estipuli en el calendari d' actuacions del pla d' igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d' igualtat.

No obstant això, **es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final**, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

En el cas que ens ocupa, es realitzaran seguiments de forma anual i una avaluació final. Així, les dates proposades per a la seva realització són:

Any 2023: Juliol i Novembre.

Any 2024: Març, Juliol i Novembre.

Any 2025: Març, Juliol i Novembre.

Any 2026: Març, Juliol i Novembre.

Per dur a terme el sistema de seguiment caldrà:

- **Designar un òrgan de vigilància**, amb menció expressa de la seva composició i atribucions.
- **Establir un procediment per resoldre discrepàncies.**
- **Supervisar la implementació de cada mesura** de forma individualitzada, comptant a més amb una fitxa al respecte que aporti tota la informació necessària sobre cada mesura, que serà emplenada per la persona Responsable de la posada en marxa de la mesura i es farà arribar a l' òrgan de control del Pla d' Igualtat.
- **Revisar els indicadors de les mesures**, de manera que aquests puguin aportar la suficient informació quant al seguiment de les mesures, al grau d'execució de cadascuna, al nombre de persones afectades i que puguin indicar "la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats" i els canvis que realment s'estan produint a l'ajuntament.
- **Recopilar tota la documentació** i informació probatòria al llarg de tot el procés de seguiment.
- **Realitzar un informe de seguiment de manera anual**, amb la informació obtinguda a través de les fitxes i que reculli l' anàlisi i la valoració de l' execució: que accions s' han implantat en la seva totalitat, quines s' estan executant, quines s' han hagut de posposar, la problemàtica que s' està trobant en la implantació, el grau de participació de les diferents persones de l' organització, etc. Aquests informes hauran, a més, **incorporar propostes de modificació i de millora**. És a dir, tota aquella informació que permeti una anàlisi continuada per visibilitzar el que s' ha realitzat, veure si el compliment de les accions és efectiu i si els objectius previstos són realistes.

11. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

11.1. SISTEMA D'AVALUACIÓ I INFORME D'AVALUACIÓ FINAL

L'avaluació, és una valoració objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts, és a dir, és una valoració de totes les mesures que s'han dut a terme, les desviacions que s'han precisat, els seus resultats i el seu impacte, per la qual cosa constitueix un procés també de tancament.

L'informe d'avaluació proporcionarà informació útil que pugui traduir-se en mesures concretes aplicables en el seu següent Pla d'Igualtat, ja que en definitiva, es tracta d'analitzar críticament tot el procés de manera global, seguint els següents objectius:

Per dur a terme el sistema d'avaluació i informe i final caldrà:

- **Recopilar de forma sistemàtica la informació** i documentació realitzada durant la implantació i que s'haurà recopilat a través del sistema de seguiment.
- Es comptarà amb l'opinió de la plantilla, la direcció i les persones que hagin participat en el seu disseny i seguiment, per conèixer la percepció que realitzen del Pla d'Igualtat. Per a això, es realitzaran qüestionaris que permetin, de forma anònima, expressar com aquestes persones valoren el Pla en la seva totalitat.
- **Elaborar una proposta de millora** de les mesures incloses en el pla per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- **Redactar un informe** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisis

obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació emplenats per les comissions i/o persones participants en el procés). A més, l'informe d'avaluació consta no només d'informació qualitativa sinó també d'informació quantitativa, per la qual cosa serà la base del nou diagnòstic.

11.2. MEMBRES COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La comissió negociadora, designa com a membres de la comissió de seguiment, les persones següents:

Àrea	Càrrec
Batllia	Batllessa
Administració	Delegada sindical-INTERSINDICAL

12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

12.1. ÒRGANS DE MEDIACIÓ

Adopció d'Acords.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avanç de la negociació o suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació i arbitratge designats per a això.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al **VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC)**, subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació

i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas l'organisme autonòmic, en aquest cas, el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d' un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d' acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

- En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s' hagi previst per a aquests casos.
- La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d' igualtat entre dones i homes en l' àmbit laboral, d' assessorament extern, que intervindrà amb veu, però sense vot.
- El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS

- o **Acció positiva** (art. 11 Llei Orgànica 3/2007): Per fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patentes de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s' han d' aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas.
- o **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es considerarà en tot cas discriminatori l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe. El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.
- o **Agressió sexista:** agressió, física o no, exercida sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic en relació als estàndards estètics i/o expressió de gènere. Les agressions sexistes poden adoptar diferents formes i diferent intensitat: agressions sexuals, assetjament sexual, cosificació de les dones i nenes i micro-masclismes.
- o **Agressió sexual:** delictes contemplats a l' article 178 del codi Penal com un atemptat contra la llibertat sexual d' una persona, sempre que s' utilitzi violència o intimidació i no hi hagi consentiment.
- o **Discriminació directa i indirecta:** Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en la qual es troba una persona

que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- o **Discriminació indirecta per raó de sexe:** és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d' un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l' altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

- o **Discriminació per embaràs o maternitat** (art. 8 Llei Orgànica 3/2007): Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs.

- o **Discriminació salarial:** bretxa del principi d' igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d' un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

- o **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** (art.44.1 Llei Orgànica 3/2007): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

- o **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniforment les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submissives, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.

- o **Expressió de gènere:** forma o expressió pública en la qual expressem el nostre gènere percebut a través de la vestimenta, el comportament (rol de gènere), els interessos i les afinitats.

- o **Gènere:** construcció social i cultural basat en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

- o **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d' homes són igualment considerats, valorats i afavorits

- o **Igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball (art.5 Llei Orgànica 3/2007) El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l' accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d' acomiadament, i en l' afiliació i participació en les organitzacions sindicals i de l' ajuntament, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes.

- o **Igualtat de remuneració** per treballs d'igual valor (art. 28 Estatut dels treballadors): S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació del col·legi Luis Vives de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la

naturalesa d'aquesta, salarial, o extra salarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

- **Indemnització davant represàlies** (art. 9 Llei Orgànica 3/2007): També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.

- **Perspectiva de gènere**: pren en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerades com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten desigualment dones i homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.

- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**: conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

- **Rol de gènere**: comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

- **Segregació horitzontal de l'ocupació**: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'una activitat determinada. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per

una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

- **Segregació vertical de l'ocupació**: distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'ocupació. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

- **Sexe**: conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones aturen i poden alletar els seus fills i/o filles.

- **Sexisme**: comportament individual o col·lectiu que menysprea un sexe en virtut de la seva biologia, perpetua la dominació dels homes i la subordinació de les dones.

- **Transversalitat** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques.

- **Violència de gènere**: com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

Humans

SIGNAT PER LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En representació de l'ajuntament:

Batllessa de l'Ajuntament de Llubí

**En representació dels/de les treballadors/es O DELS
SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS DEL SECTOR::**

Delegada sindical, Intersindical.

LES

Recursos Humanos

Llubí, a 26 d' abril de 2023

PLA D'IGUALTAT

Elaborat per:

Melania R. Ferreira Puertas

Amb la col·laboració de:

Elena Albero Gómez

José María Garrido

Dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro

tejs

Recursos Humanos

Pere Dezcallar i Net, 13, 2o, 5a

07003 Palma de Mallorca

www.tejs.es

Recursos Humanos

