

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS



**Ajuntament
de Tàrragona**

AMB LA COL·LABORACIÓ DE



Diputació de Lleida

Contingut

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	MARC NORMATIU	5
3.	PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	6
4.	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	7
5.	INFORME DE DIAGNÒSTIC	8
6.	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	18
7.	MESURES D'IGUALTAT	19
8.	IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	31
9.	CALENDARI D'IMPLANTACIÓ	33
10.	AVALUACIÓ I REVISIÓ	37
11.	CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ	38
12.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES	45

1. PRESENTACIÓ

A l'Ajuntament de Tèrmens, som conscients que la nostra gestió ha d'estar d'acord amb les necessitats i demandes de la societat, i per això hem assumit el compromís per a l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i per tant amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats tal com es recull en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Afrontem la implantació del pla d'igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió que produirà, sense lloc a dubte, una estructura interna i unes relacions amb la societat en la qual les nostres accions estiguin lliures de discriminacions per raó de sexe, contribuint a l'avanç cap a una societat en la qual la igualtat sigui real i efectiva. Per aquest motiu, en el present Pla d'Igualtat analitzem esferes com els processos de selecció i contractació, promoció i formació, condicions de treball (tipus de contracte, jornada, faltes d'assistència al treball, *MSCT, suspensions i extincions de contractes), l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, posant especial èmfasi en la infrarepresentació femenina en tots els aspectes de l'Ajuntament.

A més, ferm en el seu compromís d'implantar i aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament, com un principi estratègic de la política consistorial i de recursos humans, s'ha implantat un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe per a evitar la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball en compliment del que s'estableix en l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, modificat per la disposició final dècima de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Per a poder aconseguir tots aquests objectius, l'Ajuntament ha treballat i continuarà treballant unit amb tota la plantilla. Per a l'Ajuntament, la plantilla és el valor més important, ja que és gràcies a aquesta es van aconseguir tots els objectius i, per tant, és de gran importància millorar el benestar de les persones treballadores a l'Ajuntament, conèixer les seves necessitats, expectatives i motivacions.

Per tot això, implantar un Pla d'Igualtat i un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe ens fa estar un pas més prop d'aconseguir tots els objectius enumerats anteriorment.

DADES						
Raó Social	Ajuntament de Tèrmens					
NIF	P2527500I					
Domicili Social	Plaça Catalunya 1 25670 Tèrmens Lleida					
Forma jurídica	Administració Local					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
Nom	Concepció Cañadell Salvia					
Càrrec	Alcaldessa					
Telèfon	973180010					
Correu electrònic	ajuntament@termens.cat					
ACTIVITAT						
Sector d'activitat	Ajuntament					
CNAE	8411.- Activitats generals de l'Administració Pública.					
Descripció de l'activitat	Activitats generals de l'Administració Pública					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Municipi de Tèrmens (Lleida)					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	5	Homes	13	Total	18
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal?	Si					
Representació legal de la plantilla	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

2. MARC NORMATIU

- Articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans.
- Article 9.2, 14 i 35 de la Constitució Espanyola.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- 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 el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (Catalunya).

3. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts legitimades per a subscriure el present Pla d'Igualtat són:

Per part de l'Ajuntament:

- Purificació – Teresa Pascual Pastor

Per part de la plantilla:

- David Bosch Blasi

4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

Àmbit personal

El pla d'igualtat s'aplicarà en la totalitat de les persones treballadores, sigui com sigui la seva modalitat de contractació

Àmbit territorial

L'àmbit territorial és el municipi de Tèrmens.

Àmbit temporal

El Pla d'igualtat entrarà en vigor en el moment de l'aprovació i signatura d'aquest en el ple de l'Ajuntament.

El període de vigència del pla d'igualtat és de 4 anys des de la seva aprovació, mantenint-se aquest vigent fins a l'aprovació del següent. El mateix període de vigència s'aplica per a l'auditoria retributiva.

5. INFORME DE DIAGNÒSTIC

ESFERES ANALITZADES	RESULTATS	ASPECTES DE MILLORA
<p>SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</p>	<p>S'han contractat 8 homes (72,72%) i 3 dones (27,27%), quedant formada una plantilla de 13 homes (72,22%) i 5 dones (27,77%).</p> <p>En ser Tèrmens un municipi d'aproximadament 1.500 habitants, els processos de selecció solen ser bastant escassos, més enllà dels llocs que es cobreixen per temporades o ocasions, com pot ser a l'estiu els taquillers per a la zona de la piscina municipal i, peons i peons de neteja, per a festes majors, etc...</p> <p>Es realitzen processos de selecció a través de serveis públics d'ocupació i oferta pública d'ocupació.</p> <p>D'altra banda, s'ha detectat que, en l'oferta de treball proporcionada per l'Ajuntament i en l'anunci sobre aprovació de l'oferta pública d'ocupació de data 23 de desembre de 2021 (BOP núm. 8574 – 30.12.2021), únicament s'utilitza el terme masculí o femení, en cap cas tots dos o una terminologia neutra.</p>	<p>Encara que en el relacionat a selecció i contractació no es requereix instaurar mesures correctores en el moment d'implantar el pla d'igualtat, sí que és necessari establir una mesura per a millorar el llenguatge que s'utilitza en les ofertes d'ocupació.</p>

<p>PROMOCIÓ</p>	<p>En el període de referència no es va ascendir ni es va promocionar a cap treballador, ja que no es va requerir en cap moment.</p>	<p>Encara que no s'hagi requerit la promoció de ningú de la plantilla, seria recomanable que es formés en igualtat a les persones encarregades de realitzar els processos de selecció.</p>
<p>FORMACIÓ</p>	<p>L'any 2020 van rebre formació el 42,86% de les dones i el 57,14% dels homes. L'any 2021 van rebre formació el 33,33% de les dones i el 66,66% dels homes. Pel que, d'una forma generalitzada, es desprèn que reben més formació les dones que els homes, encara que sense arribar a ser una diferència rellevant, ja que s'ha de tenir en compte que la plantilla de l'Ajuntament la conformen més homes que dones i, aquests, fins i tot no reben formació íntegrament, com si ocorre amb les dones, sí que han rebut més tipus de cursos de formació.</p>	<p>Fins i tot estant justificada la diferència de formació entre un sexe i un altre, seria necessari retallar aquesta diferència oferint formació variada de manera equitativa.</p>
<p>RETRIBUCIONS I VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL</p>	<p>Els resultats de l'auditoria retributiva són positius i dona compliment al que s'estableix en l'article 28.3 ET: no es troben diferències salarials per sobre del 25%.</p> <p>Fins i tot sense haver-hi bretxa salarial, sí que s'ha detectat que la manera d'assignar les quantitats dels diferents complements no respon a criteris objectius, transparents i no discriminatoris.</p>	<p>Encara que dels resultats de l'auditoria retributiva (que té una vigència de 4 anys) no es desprèn que hi hagi bretxa salarial, seria necessari continuar portant un control sempre que hi hagi algun tipus de variació de la plantilla o del salari d'aquesta.</p>

Cal tenir en compte que l'article 45 del Conveni col·lectiu d'aplicació estableix que "la retribució de cada lloc de treball serà el que figura en la valoració de llocs de treball i la que estableix el Reglament del personal al servei de les entitats locals".

Partint d'aquesta premissa, el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats públiques, en els seus articles 166 a 170, estableix el següent:

- El complement de destí s'ha de determinar en la *RLT (relació de llocs de treball) i en el pressupost anual de cada corporació i, a més, si en un mateix grup hi ha diverses persones, però no tenen el mateix nivell, s'ha d'establir perquè es considera al de menor nivell subordinat al de major nivell.

- El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, responsabilitat, penúria, etc...

Aquest complement pot variar segons es compleixin unes condicions o altres en el lloc de treball o la persona que exerceix el treball.

Una cosa ressenyable que trobem en aquest article és el fet que, per a establir aquest complement, amb



	<p>caràcter previ, s'ha d'elaborar una valoració del lloc de treball (*VPT) ateses les circumstàncies que ho componen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, activitat extraordinària i interès i la iniciativa amb què el funcionari exerceix el seu treball. A més, la productivitat s'aprecia en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats. 	
<p>CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</p>	<p>En la plantilla, en general, trobem que cada categoria/lloc de treball, està format per una sola persona, o, si està formada per diverses persones, són sempre del mateix sexe, exceptuant la categoria d'administratiu/va que està formada per una dona i un home.</p> <p>Partint d'això, trobem que hi ha diverses categories que estan masculinitzades (com la brigada, taquillers i peons) i algunes feminitzades (com a auxiliar de biblioteca, i educació -TEI i mestre-).</p>	<p>No es requereix instaurar mesures correctores en el moment d'implantar el pla d'igualtat, però així i tot als 6 mesos d'implantar-lo, es farà una revisió extraordinària d'aquest apartat per si fos necessari llavors instaurar alguna mesura.</p> <p>Encara que sí que és necessari en aquest moment que l'Ajuntament es comprometi a instaurar una mesura complementària sobre les denominacions de les categories professionals, perquè aquestes es reflecteixin i descriguin en termes neutres.</p>





<p>CONDICIONS DE TREBALL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TIPUS DE CONTRACTES <p>Basant-nos en l'última relació de llocs de treball (BOP Lleida 29/01/2021 núm. 19), la plantilla de l'Ajuntament es compon de la següent manera:</p> <p>Funcionaris de carrera:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Secretària-intervenció -Administratiu -Auxiliar administratiu <p>Personal laboral fix:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tècnic d'administració general -Tècnic d'administració general -Auxiliar administratiu -Brigada oficis diversos (Cap brigada) -Brigada oficis diversos (Oficial) -Brigada oficis diversos (Subaltern, peó brigada) -Subaltern (Auxiliar biblioteca) 50% jornada -Directora – Mestra escola infantil -Tècnic superior educació infantil <p>Personal laboral temporal:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peó brigada (subaltern) <ul style="list-style-type: none"> • JORNADA <p>La jornada que s'aplica a l'Ajuntament depèn del departament, quedant distribuïda de la següent manera:</p>	<p>Tenint en compte les mesures de conciliació, permisos i excedències que es regulen en el conveni col·lectiu d'aplicació i els resultats de l'anàlisi, no es desprèn que hi hagi cap aspecte de millora, per la qual cosa no es requereix instaurar mesures correctores en el moment d'implantar el pla d'igualtat, però així i tot, als 6 mesos d'implantar-lo, es farà una revisió extraordinària d'aquest apartat per si fos necessari, llavors, instaurar alguna mesura.</p>
-------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





	<p>El personal d'administració de 08.00 a 15.00 tot l'any, excepte a l'hivern que realitzen la jornada a la tarda els dilluns, de 16.00 a 19.00.</p> <p>El personal de Brigada té establerta jornada partida de 08.00 a 13.00 i de 15.00 a 18.00. La distribució d'aquesta jornada podria variar en dates com els dies de festes majors.</p> <p>El personal de la mediateca té un horari bastant variat depenent de l'època de l'any:</p> <p>Horari hivern:</p> <p>Dimarts i dijous de 10.00 a 12.30.</p> <p>Dilluns a divendres de 17.00 a 20.00</p> <p>Horari de primavera:</p> <p>Dimarts i dijous de 10.00 a 12.30.</p> <p>Dilluns a divendres de 18.00 a 21.00</p> <p>Horari d'estiu:</p> <p>Dilluns a divendres d'11.00 a 13.00.</p> <p>Dilluns a divendres de 19.00 a 21.00.</p> <p>El personal de l'escola infantil "El Carrilet" varia depenent del personal i l'època de l'any:</p> <p>Durant el curs escolar</p> <p>-Mestra: matí de 08.30 a 13.15 o de 08.30 a 13.00. Tarda de 15.00 a 17.15 o de 17.00 a 19.30.</p> <p>-TEI: d'11.30 a 19.30 o de 09.30 a 17.30, o alternant matins de 09.30 a 13.00 o de 08.30 a 13.45 i tardes de 15.00 a 19.30 o de 15.45 a 18.30.</p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--





	<p>-Auxiliar de suport educació infantil: matí de 09.30 a 13.00 o de 08.30 a 13.45 i tarda de 15.00 a 19.30 o de 15.45 a 18.30</p> <p>-Cuiner/a: de dilluns a divendres de 09.30 a 14.30.</p> <p>Durant l'escola d'estiu</p> <p>-Mestra: de dilluns a divendres de 08.30 a 15.30</p> <p>-TEI: de dilluns a divendres de 08.30 a 16.30</p> <p>-Auxiliar de suport educació infantil: de dilluns a divendres de 08.30 a 16.30</p> <p>-Cuiner/a: de 09.30 a 14.30.</p> <p>• FALTES D'ASSISTÈNCIA I SUSPENSÍO DE CONTRACTE</p> <p>De les dades analitzades no es desprèn cap discriminació ja que les dades no són desmesurades ni desequilibrades:</p> <p>-Trobem que 5 dones i 4 homes van estar de baixa per incapacitat temporal.</p> <p>-1 dona va sol·licitar permís per trasllat de domicili.</p> <p>-5 dones i 8 homes van sol·licitar dies d'assumptes propis.</p> <p>No es va suspendre el contracte de ningú de la plantilla en el període de referència analitzat.</p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> • EXTINCIÓ DE CONTRACTE <p>En el període analitzat es van extingir contractes pels següents motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El contracte d'1 home per jubilació. -El contracte d'1 home per acomiadament. -Els contractes de 7 homes per causes consignades en el contracte. <p>S'aprecia que no s'ha extingit el contracte de cap dona, pel fet que els contractes extingits són de persones que ocupen llocs de l'àrea de la brigada (peons, sobretot), i aquests són llocs de treball que tenen una alta temporalitat pel fet que es requereixen sobretot en uns certs moments de l'any.</p>	
<p>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</p>	<p>Ni homes ni dones han sol·licitat en el període de referència cap permís per conciliació. Només 1 home de la plantilla va sol·licitar permís per malaltia greu o defunció.</p>	<p>Encara que no s'hagi precisat de cap permís per conciliació, seria necessari implantar algunes mesures per si, en un futur, fossin necessaris els esmentats permisos, que la plantilla estigués informada i així facilitar el seu accés.</p>
<p>INFRRAREPRESENTACIÓ FEMENINA</p>	<p>A nivell general, trobem que l'ajuntament de Tèrmens ha estat format en els últims 4 anys per més homes que dones, sent un 67,5% i un 32,5% respectivament.</p> <p>Això és així, com s'ha comentat anteriorment amb les extincions de contractes, pel fet que la gran majoria d'ells van prestar serveis en l'àrea de la brigada.</p>	<p>Tot i no haver-hi cap aspecte de millora en concret, ja que la infrarepresentació que trobem en els esmentats grups professionals és per falta o inexistència de dones que tinguin la formació requerida o que simplement no vol dedicar-se a aquests sectors, l'Ajuntament intentarà impartir</p>

		<p> cursos de formació orientats a la promoció professional i funcions de responsabilitat en les dones.</p>
<p>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</p>	<p>A l'Ajuntament no s'ha sofert cap situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A més, compten amb un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.</p>	<p>Donar formació als empleats i a la gent que comenci a treballar a l'Ajuntament perquè tinguin coneixement de l'esmentat protocol.</p>
<p>SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS</p>	<p>De les dades quantitatives d'aquest apartat, es desprèn que no hi ha hagut res rellevant ja que no hi ha hagut la necessitat d'adaptar el lloc de treball ni per motius de seguretat ni per risc durant l'embaràs, ni ha estat necessari adoptar mesures enfront del risc durant la lactància i durant l'embaràs.</p> <p>D'altra banda, si és important fer esment al fet que dels aspectes qualitius analitzats en aquest apartat, l'Ajuntament no té un adequat coneixement sobre alguns aspectes de seguretat i salut laboral, i de l'aplicació de la perspectiva de gènere en ells, com seria identificar llocs perjudicials per a treballadores embarassades, treballadores en període de lactància natural, protocols d'actuació per a la seva prevenció, o el protocol a seguir per a adaptar o eliminar els riscos amb la possibilitat del canvi a un altre lloc de treball.</p>	<p>De les dades qualitatives es desprèn la necessitat de formació sobre adaptació de EPIs, de llocs de treball per embaràs, risc durant l'embaràs i lactància.</p>

	Es fa esment també al fet que no existeixin mecanismes d'informació i suport a treballadores víctima de violència de gènere.	
COMUNICACIÓ INCLUSIVA	Analitzant l'oferta de treball proporcionada per l'Ajuntament, es detecta clarament l'ús de la forma masculina o femenina en tots els aspectes.	Revisar vocabulari de la web i documents més utilitzats (manuais, directrius, comunicacions amb els ciutadans i proveïdors/as...).
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	De les dades qualitatives analitzades, es desprèn la necessitat de forma a algú de la plantilla perquè tingui unes certes nocions o coneixements sobre els drets i ajudes dels quals disposen les persones treballadores víctimes de violència de gènere.	Sense haver-hi actualment, ni en un moment passat, cap situació de violència de gènere, és necessari que es tingui coneixement i una certa formació sobre les mesures que es poden i han de realitzar sobre aquest tema.

6. OBJETIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Una vegada analitzats els resultats del diagnòstic de situació de l'Ajuntament, els objectius generals que pretén l'Ajuntament són els següents:

- Garantir la igualtat de tracte entre dones i homes a l'Ajuntament.
- Introduir el llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament.
- Realitzar una valoració de llocs de treball, per a així poder implantar criteris transparents en l'assignació dels diferents complements.
- En el relacionat a l'exercici corresponsable, encara que no s'han precisat, seria convenient fer un recordatori de com es pot conciliar. Seria recomanable recordar les diferents eines de les quals disposa la plantilla per a conciliar.
- D'altra banda, si no es té, seria necessari establir la figura d'igualtat en alguna de les regidories o membres de la plantilla de l'Ajuntament. O si ja està implantada, fixar uns certs cursos de formació sobre aquest tema.
- Com el protocol de prevenció de l'assetjament sexual és de recent implantació, seria necessari realitzar una correcta difusió d'aquest.
- En el relacionat amb la seguretat i salut, dels aspectes qualitius es desprèn poc coneixement d'uns certs protocols.
- I, finalment, sobre violència de gènere, seria convenient redactar un document on es reflecteixin els drets laborals i de seguretat social de les dones víctimes de violència de gènere.

7. MESURES CORRECTORES D'IGUALTAT

S'han establert les següents mesures ordenades segons àrea d'actuació.

1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ:

PREFERÈNCIA DEL SEXE INFRAREPRESENTAT	
Objectius que persegueix	Presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Ajuntament.
Descripció detallada	Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infra-representat a igualtat de mèrits i capacitats. Aquesta preferència de sexe s'aplicarà en la mesura que sigui possible.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i virtuals.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència en el procediment de selecció. - Nombre total de processos de selecció realitzats. - Nombre de processos de selecció en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència. Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.

LLENGUATGE I IMATGES NO SEXISTES EN LES OFERTES	
Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció.
Descripció detallada	Utilitzar un llenguatge i imatges no sexistes en les ofertes d'ocupació anunciades interna o externament, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. Des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i virtuals.
Indicadors de seguiment	Anàlisi d'un mostreig i percentatge d'ofertes que compleixen amb la mesura enfront del total d'ofertes analitzades.

2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

LLENGUATGE NO SEXISTA EN LA DENOMINACIÓ DE LLOCS, CATEGORIES I GRUPS PROFESSIONALS	
Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada	Utilitzar un llenguatge no sexista en la denominació i en la descripció de les categories o grups professionals.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	36 mesos des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2026
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Denominacions neutres utilitzades.

3. FORMACIÓ:

INCREMENTAR FORMACIÓ EN LLOCS INFRAREPRESENTATS	
Objectius que persegueix	Garantir una formació no sexista que afavoreixi l'accés de les dones a les categories professionals en les quals es troben infrarepresentades.
Descripció detallada	Incrementar la participació de dones en la formació específica de llocs masculinitzats.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat. Sempre que sigui necessari.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Percentatge de participació de dones i homes en la formació.

FORMACIÓ EN LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
Objectius que persegueix	Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.
Descripció detallada	Impartir formació específica sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Contingut dels cursos. Nombre d'hores i nombre de persones formades desagregat per sexe.

4. PROMOCIÓ PROFESIONAL:

FORMACIÓ EN IGUALTAT	
Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.
Descripció detallada	Formar específicament en gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les persones responsables d'avaluar candidatures.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i virtuals.
Indicadors de seguiment	Responsables formats i nombre d'accions formatives, sobre el total de persones que avaluen candidatures.

PRIORITZACIÓ DE PROMOCIÓ INTERNA	
Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.
Descripció detallada	Prioritzar la promoció interna acudint a contractació externa solo en cas de no existir els perfils buscats dins de l'Ajuntament.
Persones destinatàries	Plantilla.
Temps de desenvolupament	24 mesos des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat i sigui necessari i factible.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea de personal, administració i Secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre de promocions internes en relació amb el nombre de contractacions externes per a les quals han sorgit vacants de promoció desagregades per sexe i lloc.

5. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA:

EQUILIBRI PER SEXE DE LA PLANTILLA	
Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament.
Descripció detallada	Revisar periòdicament l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs i categories professionals.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat. Amb caràcter bianual.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Distribució de la plantilla per llocs i categories desagregada per sexe.

DONES EN CURSOS DE FORMACIÓ PER A PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FUNCIONS DE RESPONSABILITAT	
Objectius que persegueix	Fomentar la promoció de dones en tots els nivells professionals de l'Ajuntament.
Descripció detallada	Garantir una participació mínima de dones (40- 60%) en els cursos específics per a accedir a llocs de responsabilitat, els que es desenvolupin dirigits a la promoció professional i lligada a les funcions de responsabilitat.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	36 mesos des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2026
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre d'homes i dones que participen.

ESTABLIMENT DE LA FIGURA DEL RESPONSABLE D'IGUALTAT	
Objectius que persegueix	Establiment de la figura del responsable d'igualtat
Descripció detallada	Assignar a algun membre de la plantilla les funcions del responsable d'igualtat. El responsable d'igualtat s'encarregaria de gestionar la situació d'igualtat dins de l'organització, impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, etc...
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Designació de la persona de la plantilla, formació que ha rebut.

6. SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS:

PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectius que persegueix	Incloure la perspectiva de gènere en la política de Salut Laboral.
Descripció detallada	Mantenir la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos i en els protocols de vigilància de la salut.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. A determinar amb l'empresa de prevenció de riscos laborals.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Empresa de prevenció de riscos laborals.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Avaluacions de Riscos i Protocols mèdics revisats.

DONES EMBARASSADES I EN SITUACIÓ DE LACTÀNCIA NATURAL	
Objectius que persegueix	Vetllar per una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat laboral.
Descripció detallada	Elaborar/revisar i difondre un protocol d'actuació per a la prevenció de riscos en dones embarassades i en situació de lactància natural.
Persones destinatàries	Plantilla.
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. A determinar amb l'empresa de prevenció de riscos laborals.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Empresa de prevenció de riscos laborals.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre de vegades que s'ha adaptat el lloc de treball/número d'embarassades/lactància. Nombre de suspensions per risc d'embaràs o lactància/número d'embarassades o lactància.

CANVIS DE LLOC DURANT L'EMBARÀS	
Objectius que persegueix	Vetllar per una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat laboral.
Descripció detallada	Possibilitar els canvis de lloc en el cas de risc durant l'embaràs.
Persones destinatàries	Plantilla.
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. A determinar amb l'empresa de prevenció de riscos laborals.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Empresa de prevenció de riscos laborals.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre de vegades que s'ha canviat de lloc.

7. RETRIBUCIONS I VALORACIONS DE LLOCS DE TREBALL:

IMPLANTACIÓ DE CRITERIS TRANSPARENTS D'ASSIGNACIÓ DELS DIFERENTS COMPLEMENTS	
Objectius que persegueix	Garantir la igualtat retributiva.
Descripció detallada	Establir un sistema de seguiment de l'estructura retributiva, per a facilitar el seu control antidiscriminatori, així com les mesures adoptades en matèria de política salarial, per a garantir que els criteris per a la seva meritació respectin la perspectiva de gènere.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	36 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2026
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Document amb els diferents criteris per a establir cadascun dels complements, segons es determina en la normativa.

ANÀLISI DELS DIFERENTS LLOCS PER A LA CONFECCIÓ DE LA VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL	
Objectius que persegueix	Anàlisi dels diferents llocs per a la confecció de la valoració dels llocs de treball.
Descripció detallada	Elaboració de la preceptiva valoració dels llocs de treball, per a donar compliment amb el que s'estableix en els articles 10.4 i 45 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Tèrmens.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	36 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2026
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Document/informe en el qual consti l'esmentada anàlisi dels diferents llocs de treball i la confecció de la preceptiva valoració dels llocs de treball.

8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
Objectius que persegueix	Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament.
Descripció detallada	Elaborar un Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, negociat amb la RLT.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. Des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Verificar l'elaboració o no del document previst, número i tipus d'actuacions d'informació del protocol, grau de coneixement del protocol per part de la plantilla, desagregat per sexe.

FORMACIÓ A RESPONSABLE D'IGUALTAT	
Objectius que persegueix	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció detallada	Realitzar un curs de formació per la persona encarregada d'igualtat sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Persones destinatàries	Responsable d'igualtat
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Empresa encarregada d'impartir el curs de formació.
Recursos associats	Recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Nombre de cursos. Nombre de persones formades. Continguts.

DIFUSIÓ DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ	
Objectius que persegueix	Prevenió de l'assetjament laboral i de l'assetjament per raó de sexe.
Descripció detallada	Difondre el protocol d'assetjament a tots els nivells pels canals habituals de l'Ajuntament per a mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	Caràcter immediat. Des del moment en què estigui implantat el Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	1r trimestre 2023
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Mitjans a través dels que es difon el protocol. Comunicacions efectuades.

9. SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

DRETS LABORALS I DE SEGURETAT SOCIAL PER A LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Objectius que persegueix	Desenvolupar una cultura compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.
Descripció detallada	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Verificar l'elaboració o no del document previst, nombre de dones víctimes de violència de gènere a les quals se li ha acompanyat i/o assessorat.

PERSONA D'ASSISTÈNCIA	
Objectius que persegueix	Reforçar i millorar l'assistència a les víctimes.
Descripció detallada	El responsable d'igualtat serà la persona d'assistència en casos de violència de gènere.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos humans i virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre de consultes rebudes i contestades/mes.

10. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA:

ÚS DEL LENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU	
Objectius que persegueix	Garantir que la imatge i comunicació de l'Ajuntament són inclusives i no sexistes.
Descripció detallada	Garantir que la imatge i comunicació són inclusives i no sexistes. Actualitzar la comunicació i publicació de l'Ajuntament per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu. Corregir imatges i comunicació visual que només representa a un sexe i/o que conté estereotips de gènere (pàgina web, fullets informatius, targetes, comunicació corporativa...).
Persones destinatàries	Plantilla
Data prevista d'implantació	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Fecha prevista de implantación	Gener 2025
Responsable	Responsable d'igualtat, àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals.
Indicadors de seguiment	Nombre de publicacions revisades i actualitzades, número i tipus de canvis realitzats, llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.

REVISIÓ DE LLENGUATGE I IMATGES DE LES COMUNICACIONS	
Objectius que persegueix	Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.
Descripció detallada	Revisar i corregir, si és necessari, el llenguatge i les imatges que s'utilitzen en les comunicacions internes i externes (com les ofertes de treball, comunicacions amb els ciutadans, anuncis...) amb l'objectiu que sigui un llenguatge no sexista i inclusiu.
Persones destinatàries	Plantilla
Temps de desenvolupament	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat.
Data prevista d'implantació	Gener 2025
Responsable	Àrea d'administració, personal i Secretaria.
Recursos associats	Recursos virtuals
Indicadors de seguiment	Nombre de mitjans revisats i modificats (en cas que sigui necessari).

8. IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

La implementació del present Pla d'Igualtat consistirà en l'execució de cadascuna de les mesures correctores que en ell trobem, amb la consecució dels objectius que en aquestes mesures s'estableixen.

El seguiment és el procés d'observació dels avanços del pla que permet obtenir informació sobre el seu desenvolupament i donar compte de la seva implementació a les instàncies designades a aquest efecte, contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de ser un Ajuntament compromès en l'avanç de la igualtat d'oportunitats en el seu àmbit d'actuació.

El seguiment consistirà en les següents actuacions:

- Analitzar i revisar que les mesures correctores s'estan aplicant correctament
- Consecució dels resultats esperats, segons s'estableix en l'apartat anterior per a cada mesura.
- Adaptar o reajustar el pla per a respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.

Per a totes les actuacions que es derivin una vegada que hagi entrat en vigor el Pla d'Igualtat es crearà una Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que, en aquest cas, estarà formada per les mateixes persones que formaven part de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat:

En representació de l'Ajuntament:

- Purificació-Teresa Pascual Torres

En representació de la plantilla:

- David Bosch *Blasi

Les parts acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- ✓ Dinamització i control de la posada en marxa de les accions.
- ✓ Supervisió de l'execució del Pla.
- ✓ Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- ✓ Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- ✓ Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís amb la Igualtat d'oportunitats.

** La Comissió podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, d'ANA REMÓN PIÑOL amb DNI 47694505A i de MIREYA PLANES CAMPRODON amb DNI 38151636H en nom i representació de CUDOS I SLP amb NIF B25312224, que intervindran amb veu, però sense vot.*

9. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ DE LES MESURES CORRECTORES

Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament.	Revisar periòdicament l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs i categories professionals.																				
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.	Prioritzar la promoció interna acudint a contractació externa solo en cas de no existir els perfils buscats dins de l'Ajuntament.																				
Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.	Revisar i corregir, si és necessari, el llenguatge i les imatges que s'utilitzen en les comunicacions internes i externes amb l'objectiu que sigui un llenguatge no sexista i inclusiu.																				
Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.	Difondre el protocol d'assetjament a tots els nivells pels canals habituals de l'Ajuntament per a mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.																				
Incloure la perspectiva de gènere en la política de Salut Laboral.	Mantenir la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos i en els protocols de vigilància de la salut.																				
Establiment de la figura del responsable d'igualtat	Assignar a algun membre de la plantilla les funcions del responsable d'igualtat. El responsable d'igualtat s'encarregaria de gestionar																				



Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	la situació d'igualtat dins de l'organització, impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, etc...																				
Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.	Impartir formació específica sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.																				
Vetllar per una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat laboral.	Elaborar/revisar i difondre un protocol d'actuació per a la prevenció de riscos en dones embarassades i en situació de lactància natural.																				
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.	Formar específicament en gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones a una persona de la plantilla.																				
Garantir que la imatge i comunicació de l'Ajuntament són inclusives i no sexistes.	Actualitzar la comunicació i publicació de l'Ajuntament per a incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu. Corregir imatges i comunicació visual que només representa a un sexe i/o que conté estereotips de gènere (pàgina web, fullets informatius, targetes, comunicació interna...).																				
Garantir una formació no sexista que afavoreixi l'accés de les dones a les categories professionals en les quals es troben infrarepresentades.	Incrementar la participació de dones en la formació específica de llocs masculinitzats.																				
Vetllar per una protecció adequada i suficient per a la salut i seguretat laboral.	Possibilitar els canvis de lloc en el cas de risc durant l'embaràs.																				





Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció.	Utilitzar un llenguatge i imatges no sexistes en les ofertes d'ocupació anunciades interna o externament, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí.																				
Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Realitzar cursos de formació, per part del responsable d'igualtat, sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.																				
Desenvolupar una cultura compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere.																				
Fomentar la promoció de dones en tots els nivells professionals de l'Ajuntament.	Garantir una participació mínima de dones (40- 60%) en els cursos específics per a accedir a llocs de responsabilitat, els que es desenvolupin dirigits a la promoció professional i lligada a les funcions de responsabilitat.																				
Vigilar l'aplicació de la política retributiva per a garantir la igualtat en treballs d'igual valor.	Establir un sistema de seguiment de l'estructura retributiva, per a facilitar el seu control antidiscriminatori, així com de les mesures adoptades en matèria de política salarial.																				
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento.	Presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Ajuntament.																				





Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5	A5	A5	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Reforçar i millorar l'assistència a les víctimes.	Instaurar una persona d'assistència en casos de violència de gènere.																				
Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.	Utilitzar un llenguatge no sexista en la denominació i en la descripció de les categories o grups professionals.																				
Anàlisi dels diferents llocs per a la confecció de la valoració dels llocs de treball	Elaboració de la preceptiva valoració dels llocs de treball, per a donar compliment amb el que s'estableix en els articles 10.4 i 45 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Tèrmens.																				



10. AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'avaluació és una fase decisiva del Pla d'Igualtat, mitjançant la qual es realitza una valoració crítica de les intervencions realitzades a partir de les dades i conclusions obtingudes en la fase d'execució i seguiment.

La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat serà l'encarregada d'avaluar i revisar les mesures correctores del Pla d'Igualtat. Per a dur-ho a terme es mesuraran aspectes com:

AVALUACIÓ DE RESULTATS	Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat.
	Grau de consecució dels resultats esperats.
	Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
AVALUACIÓ DE PROCESSOS	Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
	Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
	Tipus de dificultats i solucions empreses
	Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
AVALUACIÓ D'IMPACTE	Grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.
	Canvis en la cultura de l'entitat: canvi d'actituds de l'equip directiu i la plantilla en general, de les pràctiques de Recursos Humans, etc.
	Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

11. CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DE LES MESURES CORRECTORES

	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
Preferència del sexe infrarepresentat	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	Cada 6 mesos	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura.
Llenguatge i imatges no sexistes en les ofertes	Caràcter immediat. Des del moment en que estigui implantat el Pla d'Igualtat. <i>1r trimestre 2023</i>	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en

	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
			<i>acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>qualsevol moment.</i>
Llenguatge no sexista en la denominació de llocs, categories i relació de llocs de treball	36 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2026</i>	Cada 6 mesos	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Incrementar formació en llocs infrarepresentats	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Formació en llenguatge inclusiu i no sexista	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Formació en igualtat	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat.	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà,</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020,</i>



	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
	<i>Gener 2025</i>		<i>almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Priorització de promoció interna	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Equilibri per sexe de la plantilla	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Dones en cursos de formació promoció professional i funcions de responsabilitat	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.



	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
Instauració de la figura del responsable d'igualtat	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat. <i>Gener 2025</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Perspectiva de gènere	Caràcter immediat. <i>1r trimestre 2023</i>	Pròxima revisió de PRL	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Dones embarassades i en situació de lactància natural	Caràcter immediat. <i>1r trimestre 2023</i>	Pròxima revisió de PRL	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Canvis de lloc durant l'embaràs	Caràcter immediat. <i>1r trimestre 2023</i>	Pròxima revisió de PRL	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat</i>

	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
			<i>altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Implantació de criteris transparents d'assignació dels diferents complements	36 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2026</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Anàlisi dels diferents llocs per a la confecció de la valoració dels llocs de treball	36 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2026</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Caràcter immediat. Des de la implantació del pla d'igualtat. <i>1r trimestre 2023</i>	1 vegada a l'any	<i>Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.</i>

	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
Formació al responsable d'igualtat en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	24 mesos des de la implantació del Pla d'Igualtat. Gener 2025	-	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Difusió del protocol de prevenció	Caràcter immediat 1r trimestre 2023	-	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Drets laborals i de seguretat social per a les víctimes de violència de gènere	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. Gener 2025	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Persona d'assistència	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. Gener 2025	1 vegada a l'any	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat

	IMPLANTACIÓ	SEGUIMENT	AVALUACIÓ	REVISIÓ
			<i>altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.</i>	<i>podran revisar-se en qualsevol moment.</i>
Ús del llenguatge no existeix i incluiu en les comunicacions de l'Ajuntament	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	Cada 6 mesos	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.
Revisió del llenguatge i imatges de les comunicacions	24 mesos des de la implantació del pla d'igualtat. <i>Gener 2025</i>	Cada 6 mesos	Segons s'estableix en l'article 9.6 RD 901/2020 es realitzarà, almenys, una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.	Segons s'estableix en l'article 9.4 RD 901/2020, les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment.

12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

- **Procediment de modificació**

En cas que alguna de les mesures acordades, no prosperi segons el que es preveu, la comissió de seguiment convocarà amb caràcter immediat una reunió extraordinària per a debatre el tema, i proposar una adequació a la mesura afectada i en cas de ser insuficient, proposarà una altra mesura substitutiva més adequada a la situació.

En tot cas es podrà consultar amb l'assessor/a extern/a perquè valori si la nova mesura és òptima per a la seva implantació i així esmenar les deficiències detectades.

- **Procediment de resolució de conflictes**

En cas de desacord, la Comissió 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.