

PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Ajuntament de DELTEBRE



Deltebre, a 3 de juny de 2025

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓ.....	2
1.1.	Fitxa Tècnica	3
1.2.	Contextualització de l'Ajuntament	4
2.	PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	5
3.	COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
4.	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT	8
5.	CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC.....	9
6.	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	24
6.1.	Àrees de millora	24
6.2.	Objectius generals	24
7.	MESURES D'IGUALTAT	25
7.1.	Selecció i Contractació	26
7.2.	Classificació professional	28
7.3.	Formació	30
7.4.	Promoció professional	32
7.5.	Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial	34
7.6.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	36
7.7.	Infrarrepresentació femenina.....	38
7.8.	Retribucions.....	39
7.9.	Prevenició del assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	40
7.10.	Suport a les víctimes de Violència de Gènere	42
7.11.	Salut laboral.....	43
7.12.	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa	44
8.	CALENDARI D'ACTUACIONS	46
9.	RECURSOS ASSOCIATS	48
10.	COMISSIÓ DE SEGUIMENT I REVISIÓ.....	49
11.	COMISSIÓ D'AVALUACIÓ.....	51
12.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	52
	ANNEX I. QÜESTIONARI PER AL SEGUIMENT DE L'ESTAT I EVOLUCIÓ DEL PLA	54

1. Presentació

La igualtat entre dones i homes és el dret fonamental i universal a no ser discriminat, directament o indirectament, per raó de sexe, i ve recollit en la Constitució Espanyola (CE, art. 1.1 i art. 14) i en el Conveni Europeu de Drets Humans (TUE, art. 2). A més d'un dret, estem davant la prohibició de discriminació com a mandat constitucional, segons el qual no està permès donar un tracte diferenciat als qui es troben en situació d'igualtat, utilitzant un criteri de diferenciació prohibit -com el sexe- i buscant un resultat que menyscabi l'exercici d'un dret.

En matèria d'ocupació, la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, en el seu article 9, especifica que no podran establir-se limitacions, segregacions o exclusions *“per a l'accés a l'ocupació per compte d'altri, públic o privat, inclosos els criteris de selecció, en la formació per a l'ocupació, en la promoció professional, en la retribució, en la jornada i altres condicions de treball, així com en la suspensió, l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball”*.

No obstant això, encara que la teoria indica que les persones som iguals en qualsevol àmbit de la nostra vida, en la pràctica es produeixen discriminacions per raó de sexe en múltiples escenaris, inclòs l'entorn laboral. Algunes mostres podrien ser certes polítiques de contractació i promoció influenciades pel gènere, la bretxa salarial o la segregació horitzontal.

Aquest és el motiu pel qual s'adopten legalment accions en diferents àrees que suposen avantatges al sexe menys representat fins a aconseguir l'equilibri entre tots dos, no amb la finalitat d'atorgar posicions avantatjoses, sinó per a garantir que tots dos gaudeixin de les mateixes condicions, sorgint a aquest efecte els Plans d'Igualtat en l'àmbit laboral.

Els Plans d'Igualtat ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

1.1. Fitxa Tècnica

DADES DE L'ENTITAT LOCAL			
Raó Social	Ajuntament de Deltebre		
C.I.F.	P4318100G		
Domicili social	Plaça 20 de Maig, 1, 43580 Deltebre, Tarragona		
Forma jurídica	Corporació Local		
Pàgina web	https://deltebre.cat		
ACTIVITAT			
Conveni col·lectiu:	Acord Comú dels Empleats de l'Ajuntament de Deltebre (2023–2027) i Conveni EQUIPAMENTS ESPORTIUS.		
Sector d'Activitat:	Administració Pública		
CNAE:	8411 - Activitats generals de l'Administració Pública		
Descripció de l'activitat:	Gestió i administració dels assumptes públics del municipi de Deltebre		
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació:	Municipi de Deltebre, Tarragona		
RESPONSABLE DE L'ENTITAT			
Nom:	Lluís Soler i Panisello		
Càrrec:	Alcalde		
ORGANIZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES			
Disposa de departament de personal:	Si		
Representació Legal de Treballadores i Treballadors	Dones	Homes	Total
	7	3	10
Persones Treballadores (31/12/2024):	Dones	Homes	Total
	60	73	123
RESPONSABLE D'IGUALTAT			
Nom:	GRUPO CLAVE SERVICIOS LABORALES, SL		
Càrrec:	RRHH		

1.2. Contextualització de l'Ajuntament

L'Ajuntament de Deltebre és l'administració pública local que exerceix el govern i la gestió del municipi de Deltebre, situat a la comarca del Baix Ebre, a la província de Tarragona (Catalunya). El municipi, amb una població aproximada de 12.000 habitants, se situa en el cor del Delta de l'Ebre, un dels espais naturals més emblemàtics i sensibles d'Europa, declarat Parc Natural i Reserva de la Biosfera. Aquest context territorial condiona i defineix gran part de les polítiques públiques municipals, especialment en matèria de sostenibilitat, desenvolupament rural, turisme, agricultura i protecció mediambiental.

L'estructura administrativa de l'Ajuntament de Deltebre està composta per àrees funcionals que donen resposta a les competències i serveis essencials atribuïts a l'administració local, com a urbanisme, serveis socials, igualtat, cultura, medi ambient, participació ciutadana i promoció econòmica, entre altres. La gestió dels recursos humans es duu a terme mitjançant personal funcionari i laboral, distribuïts en diferents departaments i serveis, amb una plantilla diversa pel que fa a funcions, titulacions i categories professionals.

En matèria d'igualtat de gènere, el nou Pla d'Igualtat 2025–2029 part del compromís institucional de donar continuïtat i reforçar les polítiques públiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'entorn laboral, d'acord amb les obligacions derivades de la normativa vigent (Llei orgànica 3/2007, Llei 17/2015 de la Generalitat de Catalunya, Reial decret legislatiu 5/2015 - TREBEP, i legislació complementària). Així mateix, s'alineja amb els principis establerts en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (especialment el ODS 5 i el ODS 16) i amb el principi de transversalitat de gènere reconegut en el marc legal europeu i autonòmic.

1.3. Fonaments del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Deltebre s'inscriu en el marc del seu compromís amb els valors de respecte, equitat i oportunitat de les persones i de la seva política de Responsabilitat Social Corporativa com a instrument de gestió de l'entitat.

A més, es persegueix el compliment de la legalitat vigent, en particular, del que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva posterior modificació a través del 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 i l'ocupació, així com el 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, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones i el que s'estableix en els diferents convenis i acords als quals està adscrit l'ajuntament,

sempre en línia amb el que es disposa en el Reial decret legislatiu 5/2025, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP).

Per tant, amb la finalitat de donar cobertura legal en aquesta matèria i avançar en la política social de l'entitat, s'impulsa el desenvolupament i implementació del present Pla d'Igualtat a tots els nivells de l'organització.

1.4. Compromís amb la igualtat a l'ajuntament

L'Ajuntament de Deltebre va fer públic el passat 4 d'abril de 2025 el seu compromís amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament, pel qual acorda establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de les Polítiques Corporatives i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat

L'Ajuntament de Deltebre mostra la intenció de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes que conformen la seva plantilla, establint les bases per a dur a terme mesures correctores amb la finalitat que aquest principi d'igualtat sigui una realitat i integrant-ho de manera efectiva en el seu Pla Estratègic, així com en els sistemes de gestió de persones.

El resultat del diagnòstic de situació i del Pla d'Igualtat va ser tractat i negociat en diverses reunions de treball celebrades en el si de la Comissió negociadora d'Igualtat, tractant-se d'un grup de treball paritari format per representants de l'organització i de les persones treballadores, amb la finalitat d'analitzar i millorar la situació d'igualtat en l'entitat.

Per la representació de l'entitat:

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	
NOM COMPLET	CÀRREC
Libia Franch Beltri	Regidora de Personal
Andreu Curto Castells	Tinent d'Alcaldia de #DeltebreEficient
Eva Marin Fornós	Regidora d'Igualtat i Gènere

Per la representació de les persones treballadores:

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓ SOCIAL		
NOM COMPLET	CÀRREC	AFILIACIÓ REPRESENTANTS / CENTRALS SINDICALS INTERVINENTS
Sonia Verge Bertomeu	Tècnica de compres de #DeltebreEficient	UGT
Maria del Mar Pagà Llaó	TAG de Dinamització econòmica	UGT
Christian Aleixendri Nolla	Oficial especialista de Brigada d'Imatge de Poble	USOC

3. Comissió negociadora del Pla d'Igualtat

La constitució de la Comissió d'Igualtat es va fer efectiva el dia 14 d'abril de 2025 mitjançant la signatura de l'acta de constitució en aquesta reunió.

La comissió es defineix com el grup que, en el si de l'entitat i dependent de la direcció d'aquesta, té encomanat l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en l'organització, en coherència amb la legislació vigent i el compromís d'igualtat de la direcció de l'ajuntament.

Totes les parts es reconeixen mútuament i garanteixen la seva actuació de bona fe a fi de mantenir el seu compromís amb la igualtat i d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

També es nomena la persona que realitzarà les funcions de Secretaria.

A més, en el mateix dia, es va signar el reglament de la Comissió, on s'especifica, entre altres assumptes, qüestions relatives a la composició i la distribució del pes en les votacions, les seves funcions i el procediment per a la validació d'acords.

La Comissió negociadora, constituïda en principi amb caràcter estable i permanent per a la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, ha de complir amb els següents objectius:

1. Promoure el principi d'igualtat i la no discriminació en el si de l'entitat.
2. Cooperar en l'elaboració del Pla d'Igualtat i de les mesures associades.
3. Participar en l'anàlisi de situació respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
4. Ajudar a difondre i promoure el Pla d'Igualtat entre la plantilla.
5. Realitzar funcions d'assessorament en matèria d'igualtat en l'àmbit de l'entitat.
6. Assistir a les reunions que es programin i a aquelles reunions extraordinàries que fossin necessàries en matèria d'igualtat.

L'Ajuntament de Deltebre ha facilitat formació en matèria d'igualtat a la Comissió d'igualtat a través d'una acció formativa en modalitat en línia de 30 hores amb denominació "Disseny de plans d'igualtat", amb la qual es capacita a les persones per a la negociació de l'informe diagnòstic i pla d'igualtat.

4. Àmbit personal, territorial i temporal del Pla d'Igualtat

L'àmbit d'aplicació personal del Pla d'Igualtat afectarà a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Deltebre que presentin serveis en algun dels actuals centres de treball situats a Deltebre, Tarragona, així com qualsevol altre centre de treball que disposés l'entitat en el futur, inclòs el personal eventual.

Per tant, l'àmbit territorial del present Pla afecta a nivell local a qualsevol centre de treball existent en l'entitat present i futur.

L'àmbit temporal estipulat per al present Pla d'Igualtat serà de quatre anys a partir de la seva entrada en vigor, sent el dia posterior a la seva aprovació per part de la Comissió negociadora d'igualtat, d'acord amb l'art. 9.1 del Reial decret 901/2020, per tant, des del 4 de juny de 2025 i fins al 3 de juny de 2029.

En cas de requeriment o necessitat, el pla d'igualtat podrà ser modificat amb la finalitat d'adequar-se a la realitat de l'ajuntament i l'evolució de l'aplicació de les mesures d'acció proposades en el present Pla d'Igualtat (*punt 12. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat del present pla d'igualtat*). Qualsevol canvi en el Pla se sotmetrà a aprovació per part de la Comissió negociadora.

5. Conclusions del diagnòstic

L'informe diagnòstic va ser aprovat i signat el dia 27 de maig de 2025 per la Comissió negociadora d'Igualtat de l'Ajuntament de Deltebre.

Per a l'elaboració d'aquest informe s'han utilitzat la informació i dades relatives a l'any natural 2024 com a període de referència, no podent ser possible ampliar aquest estudi per a unes certes qüestions on es requereix l'estudi d'un interval major de temps, com ara promoció, formació, etc., ja que l'empresa actual que s'encarrega de l'àrea de RRHH es troba activa des de l'any 2024.

Per a la seva realització s'ha recorregut a la normativa vigent en matèria d'Igualtat i a altra normativa relacionada (L.O 3/3007, RDL 2/2015, RDL 6/2019, RD 901/2020, RD 902/2020, RDL 5/2025, L.O. 15/2022, L.O. 4/2023), així com les guies i eines proposades per l'Institut de les Dones com a entitat referent en aquest camp, i altres instruments propis per a la recollida i anàlisi de la informació de l'ajuntament, havent-se estudiat documentació interna de Selecció, Prevenció, Formació, etc.

El personal total de l'ajuntament ha comptat durant l'exercici de l'any 2024 amb 193 persones treballadores, sent el nombre de dones i homes paritari, amb un 45% de representació femenina, enfront del 55% masculina. Aquests percentatges provenen del personal funcionari (59 persones: 42% dones i 58% homes), personal laboral (125 persones, 46% dones i 54% homes) i de l'equip de govern (46% dones i 54% homes).

Per tant, estem davant una entitat paritària, segons l'estipulat en la disposició addicional primera de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en relació amb la presència de tots dos sexes en les organitzacions: *"A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent"*.

❖ Enquesta d'opinió

Per a l'elaboració de l'informe diagnòstic es va enquestar al personal respecte a la situació d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a Ajuntament de Deltebre, amb la finalitat de conèixer quina és la percepció que té sobre la cultura organitzativa i detectar possibles àrees de millora.

El qüestionari va estar disponible per mitjà d'un enllaç web enviat al correu electrònic de les persones treballadores, així com en format paper per a aquelles que no disposen d'e-mail, en el període comprès entre el dia 14 d'abril i el 25 d'abril de 2025. Es tracta d'una enquesta anònima i voluntària dirigida a tot el personal de l'ajuntament.

El percentatge de participació general ha estat del 25,5% del personal, corresponent al 19% dels homes i al 33% de les dones. Això pot provenir de la falta de conflictivitat percebuda en matèria

d'igualtat, la qual cosa anirem analitzant al llarg de l'estudi. Les persones enquestades han indicat al 92% l'existència d'igualtat entre dones i homes a l'ajuntament, amb una lleugera diferència entre sexes, sent les dones menys escèptiques que els homes (96% elles i 87% ells).

Pel que fa al grau de compromís i sensibilitat que té l'ajuntament en matèria d'igualtat, així com la cabuda d'aquesta en el si de l'organització, més de la meitat del personal el percep (87% aproximadament), en aquest cas, sense diferència entre dones i homes.

Això denota la utilització adequada i la transparència en la comunicació de la política de l'ajuntament i dels procediments interns.

Les persones enquestades avalen per complet l'existència del pla d'igualtat (100% de les dones i 90% dels homes) i la gran majoria (70%) ha respost haver rebut informació sobre la present elaboració del pla d'igualtat.

5.1. Característiques Generals

Edat i antiguitat

La mitjana és de 45 anys, amb una lleu diferència entre dones i homes (46 i 43 respectivament). D'altra banda, la major concentració de dones es posiciona en 50 a 59 (36%), mentre que la d'homes entre 50 a 59 anys (26%) i de 40 a 49 anys (23%).

Respecte l'antiguitat, la mitjana està en nou anys, sent deu en dones i set en el cas dels homes, encara que s'observa com més de la meitat de la plantilla (68%) té menys de cinc anys a l'ajuntament, la qual cosa prové en grau més alt de la concentració masculina, perquè tenen menor antiguitat que les dones (61% concentració en la franja d'1 a 5 anys enfront del 29% d'elles). No s'aprecien diferències significatives ni biaixos de gènere en els factors d'edat i antiguitat, sent presents tots dos totes les franges d'edat i recorregut en l'entitat. És una plantilla estable que a més afavoreix la convivència intergeneracional dels treballadors/as, la qual cosa facilita el desenvolupament de les carreres i alhora el talent de la plantilla més jove.

Nivell de formació

A nivell general, predominen els nivells formatius primari i secundari (60% del total); no obstant

això, el personal femení està lleugerament més qualificat que el masculí (27% concentració de dones en estudis universitaris, enfront del 19% dels homes). Al seu torn, és major la concentració de personal femení sense estudis que del personal masculí (23% enfront de 12%). El personal sense estudis es concentra exclusivament en el col·lectiu de personal laboral sent el 27% del total d'aquest col·lectiu. En el personal funcionari predominen els estudis secundaris (59%), en el personal laboral es troba repartits entre estudis secundaris i personal sense estudis (28% i 26% respectivament), mentre que l'equip de govern es concentra entre els nivells secundari i universitari (38% tots dos).

Representació de les persones treballadores

La composició de la Representació Legal de Persones Treballadores de l'ajuntament canvia el patró de la plantilla general, ja que es troba feminitzada (70% dones i 30% homes), concentrant-se la majoria en UGT (80%) i amb presència de USOC (20%).

Comunicació

En la comunicació interna, a càrrec del departament de Recursos Humans i Alcaldia, s'exposen com a canals habituals les reunions, el correu electrònic, manuals i el contacte directe diari entre persones treballadores.

En la documentació analitzada, s'observa la utilització del llenguatge inclusiu. A més, és recomanable especificar el compromís que l'ajuntament adquireix amb la igualtat a nivell intern, podent reflectir-se en diferents comunicacions efectuades a través dels canals habituals de comunicació, informant sobre diferents actuacions realitzades per l'ajuntament referents a la igualtat.

Pel que fa a la comunicació externa, a càrrec de la persona responsable de difusió corporativa, les vies habituals són les xarxes socials, canal de difusió de WhatsApp, la pàgina web pròpia i les rodes de premsa.

Després de la revisió de la comunicació externa, es pot observar com aquesta és cuidada per part de l'ajuntament en cadascuna dels seus comunicats i actualitzacions d'informació. Igual que a nivell intern, és important comunicar explícitament el fet que l'ajuntament estigui en ple procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, així com en el futur aquelles mesures d'acció que afectin la plantilla i a la resta de la societat i contribueixin a una millora econòmica, social i mediambiental, reforçant per tant la Responsabilitat Social Corporativa.

Així mateix, atès que les persones responsables de la comunicació no compten amb formació

específica en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, es recomana contemplar la formació en bones pràctiques en la utilització del llenguatge i imatge no sexista.

5.2. Selecció i Contractació

Els fets que propicien la incorporació de noves persones a la plantilla de l'ajuntament són substitucions IT, baixes voluntàries, vacances o jubilacions. Generalment, la regidor de personal ho trasllada al departament de RH, sent l'equip de govern qui pren la decisió.

És en les bases de la convocatòria de la borsa de treball on s'aprova per la Junta de Govern Local (equip de govern) els perfils requerits per a cada lloc. La titulació a sol·licitar està determinada per llei segons la categoria del lloc. L'ajuntament disposa, a més de descripcions dels llocs de treball. Són el departament de RH juntament amb el tribunal format per president/a i dues vocals, i els qui participen en aquests processos de selecció, variant en el cas de la figura de vocal les persones en cadascun dels processos.

La difusió de les ofertes s'efectua per mitjà del servei públic d'ocupació, web de l'Ajuntament, xarxes socials, col·legis professionals, difusió canal whatsapp.

El pes de la decisió recau en el tribunal, sent aquest un equip mixt, després d'una avaluació que pot estar composta per una valoració mèrits (experiència i formació), un examen tipus test, un examen teòric escrit o prova pràctica i una entrevista. No existeix un patró fix d'entrevista, perquè ha d'adaptar-se al perfil concret; no obstant això, sí que existeix un guió de preguntes sobre el basar les entrevistes i en el qual no figuren biaixos de gènere.

És necessari que les persones intervinents en els processos de selecció i la presa de decisions estiguin formades en bones pràctiques des de la perspectiva de gènere i estiguin sensibilitzades en la igualtat de tracte i oportunitats. No obstant això, s'indica que no han rebut formació específica en igualtat prèvia al propi pla, per la qual cosa s'abordarà com a mesura d'acció.

A nivell general, els factors a ponderar en el procés selectiu difereixen en funció de la posició concreta, podent ser polivalència, la capacitat de treball, capacitat de comunicació, el treball en equip, etc.

❖ Enquesta d'opinió

Gran part del personal enquestat opina que existeix igualtat i objectivitat en matèria de selecció, encara que no és una opinió generalitzada, perquè les dones ho creuen en un 87% dels casos enfront del 60% dels homes. Al contrari, la desconfiança és del 13% en el cas dels homes i el desconeixement del 18% del total.

No havent-se percebut barreres internes en els processos de selecció i contractació de l'ajuntament de Deltebre, es recomana incrementar la difusió i transparència en la política de RRHH amb la finalitat de millorar la percepció del personal.

5.3. Classificació professional

Anàlisi de la verticalitat de l'ajuntament.

El personal de l'Ajuntament de Deltebre es divideix en tres nivells: direcció, comandaments intermedis i resta de personal.

A primera vista, no s'observa segregació vertical en l'organització (direcció ocupada únicament per una única persona, un home); no obstant això, el segon nivell de responsabilitat, mans mitjans els percentatges de distribució són idèntics, sent aquest nivell paritari (50% dones i 50% homes). Sent aquest col·lectiu l'equip de govern, l'antiguitat no supera els 2 anys.

És en el tercer nivell on es concentra el gruix del personal (93%, idèntica concentració en dones que en homes).

Per tant, encara que no s'aprecien dificultats internes en l'actualitat perquè les dones ocupin llocs de major responsabilitat, s'adoptaran mesures d'acció que promoguin l'equilibri de sexes en tots els nivells de l'organització.

Anàlisi de l'horitzontalitat de l'ajuntament.

L'Ajuntament de Deltebre es divideix en cinc grans àrees: Actiu, Alcaldia, Eficient, Projecció i Territori, sent aquesta última la més gran, amb el 54% del total, la qual està lleugerament masculinitzada (66% homes), on es concentra més de la meitat del personal masculí (64%), i gairebé la meitat del personal femení (42%,); seguida d'Actiu, que conté el 23% del total (21% dels homes i el 26% de les dones).

En l'àrea de Territori i Actiu hi ha presents cinc i quatre departaments respectivament, sent d'aquestes dues grans àrees, paritaris únicament els departaments de Brigada Inst. Esportives (44% i 56%) i Territori (53% i 47%). La resta de les àrees posseeixen un nombre menor de departaments, dels quals únicament és paritari el de Consell Riumar (50%) de l'àrea de Projecció. Es troben feminitzats els departaments de Actiu (75% dones i 25% homes), EAC (80% dones i 20% homes), Eficient (80% dones i 20% homes), Projecció (80% dones i 20% homes) i Neteja (100%

dones). Es troben masculinitzats els departaments de CED (36% dones i 64% homes), Brigada (100% homes), Escoles (33% dones i 67% homes) i Policia (19% dones i 81% homes).

Els llocs solen ser individuals o compartits per un nombre reduït de persones (amb distribucions extremes de 0% i 100%), i excepte monitor/a, informador/a turístic/a, delineant, agent Policia local en formació i agent policia local suport, es troben tots masculinitzats i feminitzats.

Pel que fa a les concentracions, en ser llocs reduïts, estan repartides amb un índex baix en múltiples posicions. S'observa la classificació de les dones com a operàries de neteja (21%), mentre que els homes es concentren més en llocs com agent policia local (17%) o oficial imatge poble (10%). Això mostra l'existència de segregació horitzontal a l'ajuntament, trobant àrees, departaments i llocs de treball altament masculinitzats i feminitzats degut els sectors als quals pertanyen diverses àrees o el mercat laboral, per la qual cosa s'aportaran una sèrie de mesures que serveixin per a equilibrar la presència de tots dos sexes en la classificació professional.

Anàlisi de la classificació professional per conveni

A l'hora d'analitzar la classificació del personal de l'Ajuntament de Deltebre segons els grups professionals o categories que ocupen, desagregada per sexe i tipologia contractual, queda exclòs l'equip de govern municipal (alcalde i regidors/as), atès que es tracta de personal de naturalesa política, no inclòs en la plantilla estructural. El seu règim jurídic es regeix per la normativa de règim local i els acords plenaris, sense pertànyer a l'estructura avaluable de llocs.

En el cas del personal estructural, la plantilla es divideix en dos grans blocs:

D'una banda, el personal funcionari, la classificació del qual es realitza conforme als grups establerts en el Reial decret legislatiu 5/2015 (TREBEP), segons la titulació exigida per a l'accés (grups A1, A2, B C1, C2 i AGP).

D'altra banda, el personal laboral, les categories del qual s'equiparen funcionalment als grups de classificació funcional, seguint l'estructura interna de l'Ajuntament.

Tant el personal funcionari com el laboral es regeixen en la seva majoria per l'Acord Comú de l'Ajuntament de Deltebre, que estableix les condicions laborals, retributives i organitzatives d'aplicació. Excepcionalment, 11 persones treballadores subrogades es troben sota l'àmbit d'aplicació del Conveni col·lectiu del sector d'equipaments esportius de Catalunya, la qual cosa ha de tenir-se en compte en l'anàlisi de les seves condicions específiques.

5.4. Formació

A l'Ajuntament de Deltebre no existeix un Pla de Formació institucional formalitzat. No obstant això, es gestionen de manera continuada diferents accions formatives orientades principalment a cobrir les necessitats detectades en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL) segons el lloc ocupat, així com altres accions formatives específiques que són sol·licitades directament pel personal.

La gestió de la formació correspon al departament de Recursos Humans, que centralitza les sol·licituds presentades pel personal treballador i valora la seva viabilitat en funció de la disponibilitat pressupostària i la seva relació amb les funcions del lloc de treball. Si es compleixen aquests criteris, les accions són aprovades i gestionades per aquest departament.

La difusió de l'oferta formativa no es realitza de manera sistemàtica ni oberta a tota la plantilla. En general, són els responsables de cada àrea els qui traslladen la proposta formativa a les persones amb necessitats específiques, i després Recursos Humans rep la informació associada (nom del curs, modalitat, terminis, continguts, materials, etc.) a través del correu electrònic.

Pel que fa al caràcter de la formació, les accions relatives a seguretat i salut laboral són obligatòries, mentre que la resta dels cursos tenen caràcter voluntari. La modalitat formativa és variada i respon tant a la disponibilitat de l'entitat impartidora com a les circumstàncies del personal. Predominen els cursos d'especialització tècnica i de caràcter transversal (habilitats interpersonals, gestió del temps, lideratge, etc.).

Les accions formatives es realitzen preferentment dins de l'horari laboral, encara que a vegades es desenvolupen fora de la jornada ordinària. En aquests casos, l'Ajuntament contempla compensacions en forma d'hores de descans per al personal quan es tracta de formació obligatòria. També s'han concedit ajudes per a formació externa, com a màsters o cursos de desenvolupament professional, incloent-hi permisos retribuïts i suport logístic, si bé no es disposa de dades desagregades per sexe sobre les persones beneficiàries.

Respecte a la participació segons sexe, es constata una major proactivitat per part de les dones en la sol·licitud de formació. No s'ha detectat cap biaix en els criteris de selecció, ja que tota la plantilla pot accedir a cursos sempre que es justifiqui la seva vinculació amb l'acompliment del lloc.

❖ Enquesta d'opinió

Pel que fa a la percepció del personal sobre la igualtat d'accés a la formació, la gran majoria confia en ella (100% de les dones i 93% dels homes).

5.5. Promoció professional

A l'Ajuntament de Deltebre, el sistema de promoció interna es regeix per convocatòries públiques, en compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat recollits en el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP) i en la normativa de règim local. Aquestes convocatòries es publiquen en el Butlletí Oficial corresponent i s'ajusten als criteris recollits en les bases reguladores de cada procés.

Els requisits principals que es valoren en els processos de promoció interna són, per ordre de rellevància: les funcions exercides, l'acompliment observat, i l'antiguitat (sent necessari comptar amb almenys dos anys com a personal laboral fix o funcionari/a de carrera). No obstant això, en l'actualitat no existeix una metodologia estandarditzada d'avaluació del personal, ni es disposa d'un sistema objectiu de valoració de l'acompliment que permeti identificar talent intern o detectar biaixos indirectes que poguessin influir en la promoció professional.

Les decisions sobre les promocions internes, en la pràctica, són adoptades per l'equip de govern, que actualment és paritari en la seva composició. No obstant això, les persones responsables d'aquests processos no han rebut formació específica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aspecte que s'identifica com una oportunitat de millora per a garantir que els procediments siguin plenament equitatius.

Pel que fa a la comunicació de vacants, aquesta es realitza exclusivament a través dels canals oficials de publicació (butlletins).

Encara que el moviment per promocions és baix en comparació amb la grandària de la plantilla de l'ajuntament, veiem que el percentatge de la dona es troba per sobre de la seva pròpia representativitat.

❖ Enquesta d'opinió

Analitzant la percepció del personal en matèria de promoció, comprovem que el 81% considera tenir les mateixes oportunitats per a ascendir a llocs de direcció que l'altre sexe, amb una lleugera diferència entre dones (87%) i homes (73%). El 13% del personal indica desconèixer la dada.

Quan es qüestiona l'avanç en la carrera professional, la xifra de confiança es manté al 87%, però aquesta vegada sense diferències entre sexes (87%) tots dos sexes.

5.6. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes

La modalitat de vinculació jurídica del personal que presta servei a l'Ajuntament de Deltebre, ha de ser diferenciada entre les diverses figures contractuals i administratives existents. Atès que en l'àmbit de l'ocupació pública conviuen diverses formes de relació professional, resulta necessari segmentar l'anàlisi per a reflectir de manera precisa la realitat organitzativa.

Queda exclòs d'aquest anàlisi l'equip de govern, ja que els seus membres no disposen d'una relació contractual ni funcional amb l'administració, sinó que exerceixen càrrecs de representació política regulats per normativa específica.

El diagnòstic se centra, per tant, en els dos col·lectius principals que integren la plantilla estructural: d'una banda, el personal funcionari, amb nomenament administratiu, i per l'altra, el personal laboral, amb contracte de naturalesa laboral.

És evident que la relació jurídica de funcionariat és la major 80% del total, tant en dones com en homes (84% Vs 76%). Es destaca que un 17% del total de personal funcionari és interí (12% del total de dones i 21% dels homes).

Tant el col·lectiu de personal funcionari com el de funcionari en pràctiques són paritaris, mentre que el col·lectiu de personal laboral està masculinitzat (30% dones 70% homes).

S'observa que, dins del personal laboral, la temporalitat és lleugerament superior a la contractació indefinida (59% VS 41%), sent així tant en dones (54%), com en homes (63%). Totes dues contractacions són paritàries, ja que la contractació indefinida està ocupada per 47% dones i 53% homes i la contractació temporal 46% dones i 54% homes.

En referència al tipus de jornada, es comprova que el 77% del personal, tant personal funcionari, com a personal laboral com a equip de govern, realitza una jornada completa, corresponent al 84% d'homes i al 69% de les dones.

En desglossar els tres col·lectius s'observa com predomina la jornada completa, personal funcionari (98%), personal laboral (70%) i equip de govern (54%). En conseqüència, el que fa a la bretxa salarial, podem afirmar que no existeix diferència per raó de gènere a l'ajuntament ni en les retribucions percebudes per les diferents persones treballadores, atès que les diferències salarials es justifiquen en raons mancades de connotacions de biaix d'igualtat, i que, en tot cas, són acceptables.

Pel que fa al sistema de treball i supervisió, l'ajuntament ha regulat recentment el teletreball per als llocs en els quals les condicions ho permeten, alternant el treball presencial amb la modalitat a distància, no obstant això, no existeix una política i protocol de desconnexió digital, per la qual cosa es proposarà realitzar-ho com a acció de millora.

El servei de seguretat i salut està externalitzat en un Servei de Prevenció Aliè, qui s'encarrega de la política de PRL.

En el pla preventiu s'inclouen especificacions de bones pràctiques i la fitxa de seguretat de cada lloc, el qual l'ajuntament facilita a tot el personal, on s'indiquen les càrregues màximes per sexe. També, per a les dones embarassades, es procedeix a l'adaptació del lloc, i, recentment, s'ha realitzat un estudi de clima laboral, que serà tingut en compte en el pla de prevenció.

Auditoria salarial

Després d'haver realitzat un anàlisi de sistema retributiu de l'Ajuntament de Deltebre sobre la base de la totalitat de la plantilla, s'ha pogut constatar que existeix una bretxa salarial en les dades equiparades, que són d'un 11% en la mitjana i un 5% la mitjana, i pel que fa a dades salarials efectivament percebudes, i d'un 20% en la mitjana i un 9% en la mitjana. Es tenen en compte les dades equiparades, ja que són els que poden servir per a comparar la situació entre tots dos sexes, ja que, en les dades efectives incideixen una altra sèrie de qüestions com la segregació horitzontal del personal i la infrarepresentació femenina en la companyia a nivells globals, quantitat de dies a l'any efectius treballats, persones treballadores a jornada completa o jornada parcial...).

Ens trobem davant una administració pública amb una plantilla marcadament equilibrada composta per un total de 190 persones treballadores, de les quals 104 són homes i 86 són dones. Aquesta composició reflecteix un clar equilibri de gènere en la distribució del personal. Amb l'objectiu d'avançar en la igualtat retributiva, es procedeix a l'anàlisi de la bretxa salarial, prenent com a base tant les dades efectives com les dades equiparades.

Les dades efectives fan referència als imports que cada persona treballadora ha percebut realment durant el període de referència, incloent tant salari base com complements i retribucions extrasalarials.

A partir de l'anàlisi d'aquestes dades, s'observa una bretxa salarial mitjana del 20%, sent els homes els qui reben majors retribucions globals. Aquesta diferència es redueix en analitzar exclusivament el salari base, on la bretxa ascendeix al 5% a favor del sexe masculí. No obstant això, aquesta diferència global es veu matisada en analitzar els diferents components retributius. En els complements salarials, la diferència és del 25%, en les retribucions extrasalarials, els homes perceben un 19% més que les dones. La bretxa a favor del sexe masculí deriva del nombre mitjà de dies treballats i la jornada laboral. Els homes treballen de mitjana 244 dies mentre que les dones treballen 236 dies.

Aquesta diferència pot estar influïda per reduccions de jornada o absències justificades, especialment vinculades a responsabilitats familiars, com a guarda legal de menors o contractes de jornada parcial. Aquestes circumstàncies poden contribuir a la bretxa observada en les dades efectives. Cal assenyalar que l'anàlisi inclou a tota la plantilla sense distinció per categoria o – ja siguin amb relació funcional o laboral, incloent des de l'equip de govern, comandaments intermedis, tècnics/a, etc. Així mateix, es consideren múltiples situacions contractuals i personals, com noves incorporacions, cessaments durant l'any, períodes d'incapacitat temporal, o jornades reduïdes per motius legals o familiars. Aquesta varietat pot influir en les dades i generar diferències que no necessàriament responen a una discriminació estructural. Pel que fa a la dispersió salarial,

la mitjana de les retribucions efectives presenta una bretxa del 9%, la qual cosa indica que les diferències no són excessivament àmplies i que els valors estan relativament concentrats.

Per a complementar l'anàlisi, s'estudien també les dades equiparades, que consisteixen a simular que totes les persones treballadores han mantingut la seva última situació contractual durant tot l'any natural i a jornada completa. Aquesta metodologia permet homogeneïtzar les circumstàncies i obtenir una dada teòrica més comparable entre treballadors i treballadores, especialment útil quan existeixen moltes variacions en les jornades o interrupcions en la prestació de serveis.

En aquest escenari, es constata que la bretxa salarial en el salari base es redueix al -5%, la qual cosa apunta a una major igualtat quan s'eliminen les distorsions derivades de jornades parcials o absències. En el total de retribucions, la bretxa també disminueix, situant-se en un 11% a favor dels homes, xifra que es troba molt per sota del llindar del 25% que es considera com a indicatiu de possible discriminació salarial.

És especialment rellevant la mitjana de les retribucions equiparades, que llança una diferència del 5% a favor dels homes, la qual cosa suggereix que, en els trams mitjans de retribució, les dones se situen en una posició avantatjosa respecte als homes. Això pot reflectir un major equilibri en els nivells salarials intermedis quan s'eliminen factors conjunturals.

En aquest context equiparat, no es detecten diferències salarials significatives en funció del sexe, la qual cosa permet afirmar que existeix una igualtat retributiva real entre homes i dones en termes comparables. Aquest resultat posa de manifest el compromís de l'organització amb l'equitat salarial i l'aplicació de polítiques de compensació justes i inclusives. En conseqüència, podem afirmar que no existeix diferència per raó de gènere en l'entitat ni en les retribucions percebudes per les diferents persones treballadores, atès que les diferències salarials es justifiquen en raons mancades de connotacions de biaix d'igualtat, per la qual cosa són acceptables. A més de que en termes absoluts la situació de la companyia és d'igualtat retributiva. Sense perjudici d'això, es proposa revisar l'auditoria retributiva i revisar periòdicament la bretxa salarial i el seu origen amb la finalitat de valorar la seva evolució i l'ajust de les mesures d'acció.

❖ Enquesta d'opinió

Un 85% confia en la igualtat en matèria retributiva, mentre que un 13% (17%) indiquen desconèixer la dada.

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

La direcció tracta de facilitar i fomentar la corresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral de la plantilla, complint amb la legislació vigent i mostrant-se oberta a suggeriments pel que fa a les mesures de conciliació.

Prenent de referència les dades proporcionades pel model 145, gairebé la totalitat de la plantilla se situa en la situació 3, tant en treballadores (95%) com a treballadors (93%). La situació 1 únicament es troba ocupada per dones, mentre que la situació 2 únicament per homes.

L'equip de govern únicament està format per personal en la situació 3, mentre que els altres dos col·lectius tenen persones en les tres situacions. El personal funcionari té un 93% de personal en la situació 3 i el personal laboral un 94%.

El 69% del total del personal en 2024 no tenia responsabilitats familiars, amb similar concentració de sexes (66% de les dones enfront del 72% dels homes).

El personal sense fills té una mitjana d'edat d'entorn de 43 anys, sent els homes lleument més joves que les dones (41 VS 45), i 6 anys d'antiguitat (8 en dones i 5 en homes). Les persones treballadores amb responsabilitat familiars tenen una mitjana d'entorn de 49 anys, igual en tots dos sexes i 15 d'antiguitat, 16 en el cas de les dones i 14 en el cas dels homes.

Actualment, només una persona està acollida a mesures de conciliació, sent una reducció de jornada per guarda legal d'un/a menor de 12 anys, corresponent a una dona amb relació jurídica de funcionariat.

❖ Enquesta d'opinió

Més de la meitat del personal enquestat creu que l'ajuntament dona suport a les mesures de corresponsabilitat (71% pregunta 9 i 63% pregunta 11), amb un 21% de desconeixement en el cas a les millores de conciliació i una negativitat d'un 13% en el cas de la pregunta 9.

El percentatge es redueix respecte a la informació transmesa (48% de les dones i 47% dels homes), desconeixent la dada un 29% del total i negant-lo un 16%. A la pregunta de si les mesures superen el mínim legal, un 29% del personal enquestat l'afirma i gairebé la meitat el desconeix (47%). Un 21% ho nega.

La confiança en la igualtat d'oportunitats en la promoció i desenvolupament professional per a persones acollides a mesures de conciliació és de la meitat (50%), de nou amb un desconeixement ampli en tots dos sexes (entorn del 30%).

És rellevant el percentatge de desconeixement que mostren les persones participants en totes les preguntes, la qual cosa indica la seva desinformació sobre aquesta temàtica, la qual cosa ha de considerar-se com una àrea de millora en la qual es proposa treballar.

5.8. Infrarepresentació femenina

S'observa en la plantilla general un increment continu del nombre de persones treballadores, lleugerament major en el cas dels homes, la qual cosa s'ha de cuidar no oblidant els percentatges

de paritat en els quals actualment es troba l'ajuntament (44% dones i 56% homes), amb un índex de feminització de 0,79.

Estudiant el nivell jeràrquic en els últims quatre anys, s'aprecia el següent pel que fa a la situació de la plantilla femenina a l'ajuntament:

- A Direcció, al estar ocupat per una única persona, en aquest cas, l'alcalde qui ocupa un lloc electe, no hi ha possibilitat d'anàlisi.
- En Direccions intermèdies ha augmentat la seva representació en l'últim any en una persona (55% dones i 45% homes), amb un índex de feminització d'1,20.
- La resta de la plantilla és el grup més multitudinari i que més ha crescut en els últims anys, no obstant això, en el qual s'ha produït un molt lleu descens de la representació femenina, passant d'una distribució d'aquestes del 48% al 44% i de la seva representació de 0,92 a 0,77.

5.9. Retribucions

El sistema retributiu de l'Ajuntament de Deltebre és el marcat pel conveni col·lectiu d'aplicació, pel qual, sense perjudici del sistema d'organització i de repartiment del treball que aplica, es retribueix a la plantilla, principalment en atenció al grup professional recollit en el conveni i al sistema retributiu de variables i complements existent en l'entitat. Addicionalment a això, l'entitat aplica un sistema retributiu de variables i complements en funció de consecució d'objectius i complements al salari brut anual regulat.

Així doncs, després d'haver realitzat una anàlisi completa del sistema retributiu de l'Ajuntament, es pot concloure que no existeix diferència per raó de sexe en la definició d'aquest, ni en les retribucions percebudes per la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament. No existeixen situacions discriminatòries en la política salarial, si bé es planteja l'objectiu general de garantir i potenciar la igualtat retributiva entre les dones i els homes. Estem en davant una companyia equilibrada, encara que s'acosta a la paritat un 55% d'homes i un 45% de dones, on s'aprecia segregació horitzontal en determinats llocs masculinitzats.

No s'observen diferències salarials significatives, i les diferències observades troben la seva justificació en raons mancades de connotació de biaix d'igualtat, per la qual cosa són acceptables. A més de que en termes absoluts la situació de la companyia és d'igualtat retributiva. No obstant l'anterior, s'ha de treballar en diversos focus d'anàlisi: revisar periòdicament la bretxa salarial i el seu origen amb la finalitat de valorar la seva evolució i l'ajust de les mesures d'acció, juntament amb la revisió i actualització de l'auditoria l'any 2026 tenint en compte els salaris efectius abonats l'any 2025.

5.10. Protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'acord col·lectiu vigent a Deltebre incorpora una normativa clara i específica sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, establint la seva tipificació com a infracció i el corresponent règim sancionador (art. 75 i 76).

En aquesta línia, l'Ajuntament de Deltebre, amb motiu de l'elaboració del Pla d'Igualtat, està treballat amb un protocol contra l'assetjament laboral. La direcció està compromesa a vetllar per un ambient laboral exempt de violència i assetjament, inclòs l'assetjament sexual i per raó de sexe, la qual cosa es plasma igualment en el procediment de resolució autònoma de conflictes en cas de violència laboral, l'objectiu de la qual és *“definir el marc d'actuació en relació als casos de violència laboral, assetjament psicològic o moral, assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament discriminatori, amb la finalitat d'evitar aquests tipus de conductes en l'àmbit de l'entitat.”*.

En el mateix es defineix l'objecte i àmbit d'actuació, així com el procediment oportú per a la resolució del conflicte o assetjament laboral, canalitzat a través del departament de RRHH, que ho gestiona juntament amb la Direcció General, el Comitè d'empresa i el de Seguretat i salut.

A més, s'inclouen mesures de prevenció de situacions d'assetjament en l'entorn laboral, a través de la formació i sensibilització.

Aquest document estarà disponible per a la plantilla perquè el personal pugui accedir al mateix de manera anònima, i té aplicació a tota persona treballadora de l'ajuntament.

❖ Enquesta d'opinió

Menys de la meitat del personal indica haver rebut informació sobre el procediment d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, en aquest cas amb superioritat de les dones (60% enfront del 43% d'homes), mentre que el 33%, coincident en tots dos sexes, el nega i un 19% el desconeix.

És per això que seria recomanable fer una campanya de difusió sobre l'existència del protocol i com accedir al mateix de manera anònima.

5.11. Suport a les víctimes de Violència de Gènere

No existeix en l'actualitat un registre i anàlisi dels casos de persones que han sofert/sofreixen violència de gènere en la plantilla de l'Ajuntament de Deltebre, no obstant això, l'Acord Comú de l'ajuntament recull disposicions específiques relacionades amb la violència de gènere, en particular en tres àmbits fonamentals:

- Permisos per situacions de violència de gènere: L'article 50 reconeix el dret de les dones víctimes de violència de gènere a absentar-se del lloc de treball, considerant aquestes absències com justificades segons ho determinin els serveis socials, policials o sanitaris. Així mateix, contempla el dret a gaudir d'hores de flexibilitat horària necessàries per a la seva protecció o atenció social
- Excedència voluntària per violència de gènere: L'article 65 estableix una excedència específica per a dones víctimes de violència de gènere, que pot sol·licitar-se pel temps necessari. Aquest període

computa a l'efecte de triennis, consolidació del grau personal i drets passius, així com el dret al lloc de treball per un període mínim de sis mesos, prorrogable conforme a la normativa aplicable

- Complement retributiu en IT: En els casos d'incapacitat temporal (IT) motivada per violència de gènere, es garanteix l'abonament del 100% de les retribucions fixes i periòdiques des del primer dia de la baixa mèdica

Aquestes mesures reflecteixen el compromís institucional amb la protecció i suport integral a les treballadores que enfronten situacions de violència de gènere. A més, el document tipifica com falta disciplinària la realització d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe

6. Objectius del Pla d'Igualtat

6.1. Àrees de millora

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació de l'Ajuntament de Deltebre es detecten dos qüestions principals:

- Desequilibri des de la perspectiva de gènere de diversos dels llocs de treball (segregació horitzontal).
- Insuficient comunicació en relació amb les polítiques d'empresa i procediments interns de RRHH, estant lliures de biaixos de gènere.

6.2. Objectius generals

Sobre la base de les necessitats indicades en l'apartat anterior, s'estableixen els següents objectius de millora a nivell general a l'ajuntament:

1. Erradicar l'ús del masculí genèric en pro d'un llenguatge neutre i/o inclusiu en la comunicació interna i externa.
2. Equilibrar la presència de dones i homes en tots els nivells jeràrquics de l'ajuntament i llocs de treball, la qual cosa repercutirà al seu torn en els departaments i àrees.
3. Generar comunicacions que recullin els procediments interns de l'ajuntament basats en la igualtat entre sexes i promoure la transparència a la plantilla sobre aquest tema.

7. Mesures d'Igualtat

D'acord amb l'RD-Llei 6/2019 de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, el Pla d'Igualtat s'estructura en nou àrees diferents que abasten tots els aspectes analitzats en el diagnòstic:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A més, s'ha ampliat el mínim marcat per llei, analitzant i proposant millores en matèria de comunicació, RSC, violència de gènere i salut laboral.

Per a cadascuna d'aquestes àrees es defineixen els objectius i es detallen les mesures d'acció previstes per a aconseguir-los, les persones destinatàries, així com la persona o departament responsable de la seva posada en marxa, el termini per a realitzar-lo i l'indicador o mètode d'avaluació, que ens permetrà analitzar la seva eficàcia.

Cada mesura comptarà amb diversos indicadors de seguiment que permetin analitzar en el temps l'adequació d'aquesta respecte a l'objectiu plantejat de millora en matèria d'igualtat, complint amb els següents criteris:

- Coherència.
- Especificitat.
- Claredat.
- Caire quantitatiu i/o qualitatiu.
- Comparabilitat en el temps.
- Caràcter desagregat per sexe.

Hem de tenir en compte que, en incorporar-se la perspectiva d'igualtat de manera transversal, és a dir, a tots els nivells de l'organització i en totes les polítiques que es desenvolupen en l'entitat, algunes accions assignades a una àrea poden estar al mateix temps en una altra, com veurem en tractar d'equilibrar la presència de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics i llocs de treball (segregació vertical i horitzontal) des de diferents perspectives.

A més, poden figurar mesures d'acció positives amb la finalitat de millorar la situació d'igualtat en les empreses i entitats enfocades en la segregació, tant horitzontal com vertical, entenent com a acció positiva *"les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social."* (art. 6.7

de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació). A més, *“Aquestes mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”* (art. 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març).

Això ocorre en àmbits com la Selecció, on, d'acord amb l'art. 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, es podran establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional del qual es tracti.

Diferenciarem les mesures d'acció en tres grups, en funció de l'inici de la seva implementació a partir de l'entrada en vigor del present Pla d'Igualtat:

- Mesures a curt termini (mesures prioritàries): execució immediata fins a l'any.
- Mesures a mitjà termini: execució prevista d'un a tres anys.
- Mesures a llarg termini: execució prevista de tres a quatre anys.

La classificació de les mesures s'ha realitzat conforme a una sèrie de factors, com ara la dificultat de la mesura, el cost que pugui suposar tant de personal com monetari, o la rellevància d'acord amb la llei.

Aquests terminis han estat establerts de comú acord amb la Comissió. En el cas de no poder complir el termini o l'execució d'alguna de les mesures establertes, s'haurà de justificar aquest incompliment i acordar o bé la modificació del període de referència o bé declarar la mesura com a inviable, substituint la mateixa per una altra mesura d'acord amb la realitat de l'ajuntament i enfocada en la consecució d'aquest.

7.1. Selecció i Contractació

❖ Objectius específics de l'àrea

L'objectiu principal de l'Ajuntament de Deltebre és la incorporació de dones i homes en la seva plantilla i equilibrar les diferents, àrees, departaments i llocs de treball per a mantenir i augmentar la paritat existent en l'entitat, per la qual cosa, buscant continuar amb els principis d'igualtat entre sexes en la cerca i avaluació de persones alienes a l'entitat, es plantegen dos objectius principals que marquin la política de selecció i contractació:

- a) Garantir el principi d'accés a l'ocupació lliure de biaixos de gènere i de discriminació.
- b) Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1

Àrea d'actuació	Selecció i contractació
Mesura	Emprar un estil de comunicació inclusiu en la documentació de selecció interna i externa.
Objectiu que persegueix	Garantir el principi d'accés a l'ocupació sense biaixos de gènere i de discriminació.
Descripció detallada de la mesura	Utilitzar un llenguatge i imatge inclusius en els canals habituals de comunicació per a ofertes d'ocupació (intranet, taulers d'anuncis, ofertes d'ocupació, web, xarxes socials), i corregir si correspon biaixos de gènere o altres factors discriminatoris que puguin estar obstaculitzant l'accés d'algun sexe a l'ajuntament i mostrant una imatge sexista d'aquest.
Persones Destinatàries	Públic general i tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos associats	Pàgines web, xarxes socials, documentació interna, etc.
Indicadors de seguiment	✓ Núm. de correccions de llenguatge sexista ✓ Núm. documentació escrita revisada.

FITXA DE MESURA 2

Àrea d'actuació	Selecció i contractació
Mesura	Incorporar accions positives en les bases dels processos de selecció (torn lliure, promoció interna i provisió de llocs) quan es detecti infrarepresentació d'un sexe.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells i llocs de treball.
Descripció detallada de la mesura	Adaptar els barems des d'una perspectiva de gènere. Modificar l'ordre de les proves, realitzant primer les psicotècniques i de coneixements, i deixant les físiques per a després, amb caràcter eliminatori.
Persones Destinatàries	Persones aspirants a processos selectius d'accés lliure, promoció interna o provisió de llocs.
Cronograma d'implantació	Llarg termini
Responsable	Equip de govern.
Recursos associats	Política interna de selecció, procediment d'avaluació, proves objectives...
Indicadors de seguiment	Nombre de bases de processos selectius modificades. Nombre de Persones que realitzen les proves desagregat per sexe.

FITXA DE MESURA 3

Àrea d'actuació	Selecció i contractació
Mesura	Revisar i suprimir els requisits prescindibles dels perfils de llocs de treball.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells i llocs de treball.
Descripció detallada de la mesura	Revisió dels requisits mínims exigits en els perfils de selecció amb la finalitat d'eliminar aquells prescindibles que puguin estar dificultant l'accés a un sexe.
Persones Destinatàries	Públic general.
Cronograma d'implantació	Mitjà termini.
Responsable	Responsable de RRHH.
Recursos associats	Organigrama, perfils de llocs.
Indicadors de seguiment	Núm. de requisits suprimits.

FITXA DE MESURA 4

Àrea d'actuació	Selecció i contractació
Mesura	Incloure un informe d'impacte de gènere en l'expedient d'aprovació de l'oferta anual d'ocupació

	pública.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells i llocs de treball.
Descripció detallada de la mesura	Elaborar un informe d'impacte de gènere que acompanyi l'aprovació de l'Oferta Anual d'Ocupació Pública (OEP), el qual analitzi si les places ofertes contribueixen a reduir desigualtats entre dones i homes en l'accés, permanència i promoció en l'administració.
Persones Destinatàries	Públic general.
Cronograma d'implantació	Mitjà termini.
Responsable	Equip de govern i RRHH.
Recursos associats	Candidatures, oferta d'ocupació pública.
Indicadors de seguiment	Informe anual d'impacte de gènere realitzat.

FITXA DE MESURA 5

Àrea d'actuació	Promoció professional
Mesura	Tendir cap a la presència paritària de dones i homes en els tribunals i òrgans de selecció.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball.
Descripció detallada de la mesura	Garantir una composició equilibrada de dones i homes en els tribunals i òrgans de selecció.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mitjà termini.
Responsable	Departament de RRHH, comissió mixta, equip de govern, RLPT.
Recursos associats	Base de dades actualitzada del personal disponible, amb desglossament per sexe, per a facilitar la selecció equilibrada.
Indicadors de seguiment	Percentatge de persones que constitueixen cada tribunal i òrgan, desagregat per sexe.

❖ Cronograma

Mesures de Selecció i contractació	Termini
Emprar un estil de comunicació inclusiu en la documentació de selecció interna i externa.	Curt termini: màxim dotze mesos
Revisar i suprimir els requisits prescindibles dels perfils de llocs de treball.	Mig termini: d'un a tres anys
Incloure un informe d'impacte de gènere en l'expedient d'aprovació de l'oferta anual d'ocupació pública.	
Tendir cap a la presència paritària de dones i homes en els tribunals i òrgans de selecció.	Llarg termini: de tres a quatre anys
Incorporar accions positives en les bases dels processos de selecció (torn lliure, promoció interna i provisió de llocs) quan es detecti infrarepresentació d'un sexe.	

7.2. Classificació professional

❖ Objectius específics de l'àrea

Seguint els resultats del diagnòstic pel que fa a la classificació professional de l'Ajuntament de Deltebre, que determinen l'existència de segregació, es fixen dos objectius principals mitjançant els

quals disminuir el desequilibri i potenciar la igualtat en tots els departaments o àrees, tant en la seva classificació professional com en la representació de tots dos sexes:

- a) Garantir el principi d'Igualtat en el sistema de classificació professional.
- b) Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells i llocs de treball → des de les matèries de Selecció i Promoció.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Classificació professional
Mesura	Revisar i actualitzar les denominacions dels llocs, organigrama o altres documents interns per a eliminar llenguatge sexista i possibles biaixos de gènere, edat o altres.
Objectiu que persegueix	Garantir el principi d'Igualtat en el sistema de classificació professional.
Descripció detallada de la mesura	Revisar i modificar les denominacions sexistes de llocs de treball en la documentació interna, eliminant la influència d'estereotips i establint el perfil adequat per al lloc de treball no vinculat a un sexe determinat.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Responsable de RRHH.
Recursos associats	Documentació interna: organigrama, fitxes de PRL, perfils de selecció...
Indicadors de seguiment	Núm. correccions realitzades per llenguatge sexista.

FITXA DE MESURA 2	
Àrea d'actuació	Classificació professional
Mesura	Fer seguiment de l'evolució de la plantilla per factors de mesurament.
Objectiu que persegueix	Promoure la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells i llocs de treball
Descripció detallada de la mesura	Efectuar periòdicament un seguiment de l'evolució de la plantilla respecte a la representativitat de cada sexe a nivell general, els nivells jeràrquics, llocs de treball, grup i categories professionals.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini
Responsable	Comissió de seguiment.
Recursos associats	Organigrama, documents de seguiment del personal.
Indicadors de seguiment	Comparació per factor de la situació precedent amb la present, desglossat per sexe.

❖ Cronograma

Mesures de Classificació professional	Termini
Revisar i actualitzar les denominacions dels llocs, organigrama o altres documents interns per a eliminar llenguatge sexista i possibles biaixos de gènere, edat o altres.	Curt termini: màxim dotze mesos
Fer seguiment de l'evolució de la plantilla per factors de mesurament.	Mig termini: d'un a tres anys

7.3. Formació

❖ Objectius específics de l'àrea

A la vista del diagnòstic de situació pel que fa a la formació en l'entitat, es determina que no existeixen restriccions ni mala praxi en aquest sentit cap a dones o homes; no obstant això, s'estableixen els següents objectius amb la finalitat de mantenir i millorar l'actual situació:

- a) Sensibilitzar en matèria d'igualtat a la plantilla de l'ajuntament.
- b) Procurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació del personal segons els criteris establerts, sense influència del sexe.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Formació
Mesura	Formar en matèria d'igualtat a Persones amb poder de decisió en l'entitat per a evitar biaixos de gènere en la política i imatge de l'ajuntament.
Objectiu que persegueix	Sensibilitzar en matèria d'igualtat a la plantilla de l'ajuntament.
Descripció detallada de la mesura	Oferir formació en matèria d'igualtat a Persones amb poder de decisió a l'ajuntament (direcció i comandaments intermedis), així com a responsables de contractació i comunicació interna i externa, de tal forma que la política de l'empresa quedi lliure de biaixos de gènere.
Persones Destinatàries	Direcció, direccions intermèdies i Personis encarregades de la comunicació interna/ externa i la selecció i contractació.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Empreses col·laboradores de formació o departament de RRHH.
Recursos associats	Formacions externes i/o internes.
Indicadors de seguiment	Registre de les accions formatives impartides a l'ajuntament, amb la dada desagregada per sexe dels seus participants.

FITXA DE MESURA 2	
Àrea d'actuació	Formació
Mesura	Formar al conjunt del personal en igualtat d'oportunitats.
Objectiu que persegueix	Sensibilitzar en matèria d'igualtat a la plantilla de l'ajuntament.
Descripció detallada de la mesura	Formar i acostar a els/les treballadors/as al concepte de la igualtat efectiva entre dones i homes per a millorar el seu coneixement i compromís sobre aquest tema.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Empreses col·laboradores de formació o departament de RRHH.
Recursos associats	Formacions externes i/o internes.
Indicadors de seguiment	Núm. treballadors/as formats/as en igualtat/ Núm. total treballadors/as.

FITXA DE MESURA 3

Àrea d'actuació	Formació
Mesura	Elaborar i registrar un pla de formació que reflecteixi la perspectiva de gènere, amb esment exprés al respecte del principi d'igualtat i l'ajust de les accions amb les necessitats dels llocs i estratègia de l'ajuntament.
Objectiu que persegueix	Procurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació del personal segons els criteris establerts, sense influència del sexe.
Descripció detallada de la mesura	Establir i difondre el Pla de Formació des de la transparència i la seva adequació a les necessitats de l'entitat, respectant en tot moment la igualtat entre dones i homes, indistintament del sexe de la persona participant.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Responsable de RRHH, en qualitat de responsable de formació.
Recursos associats	Anuncis en taulons públics, correu corporatiu, etc.
Indicadors de seguiment	Comprovar la inclusió de la igualtat en el pla de formació i la comunicació a la plantilla.

❖ Cronograma

Mesures de Formació	Termini
Formar al conjunt del personal en igualtat d'oportunitats al conjunt de la plantilla.	Curt termini: màxim dotze mesos
Formar en matèria d'igualtat a Persones amb poder de decisió en l'entitat per a evitar biaixos de gènere en la política i imatge de l'ajuntament.	Mig termini: d'un a tres anys
Elaborar i registrar un pla de formació que reflecteixi la perspectiva de gènere, amb esment exprés al respecte del principi d'igualtat i l'ajust de les accions amb les necessitats dels llocs i estratègia de l'ajuntament.	

7.4. Promoció professional

❖ Objectius específics de l'àrea

Com ha estat comentat prèviament, no existeix segregació vertical a l'ajuntament comptant tots dos sexes amb un similar percentatge de concentració en els nivells de comandament. Es proposen una sèrie d'objectius amb la finalitat de continuar amb la paritat en nivells de comandament alhora amb el creixement de l'entitat:

- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball amb la finalitat de minorar la segregació vertical i horitzontal.
- Garantir que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes per a ocupar llocs de major responsabilitat.
- Localitzar dones amb potencial per a promocionar i preparar-les perquè, quan hi hagi ocasió, puguin ocupar posicions de major responsabilitat, disminuint així la segregació vertical.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Promoció professional
Mesura	En igualtat de mèrits, fomentar la promoció de les Persones el sexe de la qual estigui infrarepresentat en el nivell jeràrquic de destí.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball amb la finalitat de minorar la segregació vertical i horitzontal.
Descripció detallada de la mesura	Establir com a criteri del sistema de promoció que, davant candidatures d'igual mèrit i capacitat, es prioritzi l'ascens de la persona el sexe de la qual estigui infrarepresentat en el lloc de treball o nivell jeràrquic de destí.
Persones Destinatàries	Candidatures en processos de promoció.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Departament de RRHH i comissió mixta.
Recursos associats	Historial processos de promoció, candidatures disponibles, sistema de valoració de perfils.
Indicadors de seguiment	Revisió mèdica periòdica de la distribució de Persones per sexe i % en departaments, llocs de treball i nivell jeràrquic.

FITXA DE MESURA 2	
Àrea d'actuació	Promoció professional
Mesura	Capacitar mitjançant la formació a Persones el sexe de la qual es trobi infrarepresentat en unes certes posicions (lloc, departament i nivell) i estiguin en igualtat de condicions meritòries per a ocupar posicions superiors en cas de vacant.
Objectiu que persegueix	Localitzar dones amb potencial per a promocionar i preparar-les perquè, quan hi hagi ocasió, puguin ocupar posicions de major responsabilitat, disminuint així la segregació vertical.
Descripció detallada de la mesura	Una vegada detectades les necessitats de millora i establerts els plans de carrera, traçar un recorregut formatiu que capaciti a les Persones que, en igualtat de condicions meritòries, pertanyin al sexe infrarepresentat en els posats diana, disminuint així la segregació.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Llarg termini.

Responsable	Departament de RRHH, responsables de departaments, proveïdors recursos formatius, etc.
Recursos associats	Sistema d'avaluació de l'acompliment, plans de carrera, accions formatives.
Indicadors de seguiment	Núm. dones formades com a pla de carrera / Núm. Persones formades com a pla de carrera

FITXA DE MESURA 3

Àrea d'actuació	Promoció professional
Mesura	Comunicar a la plantilla el respecte del principi d'igualtat en matèria de promoció i el dret a conciliar sense perjudici del progrés professional a l'ajuntament.
Objectiu que persegueix	Garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats per a ocupar llocs de major responsabilitat.
Descripció detallada de la mesura	Transmetre a la plantilla l'absència d'influència d'exercir el dret a conciliar sobre la possibilitat de desenvolupament professional o promoció dins de l'ajuntament.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Direcció, departament de RRHH.
Recursos associats	Documentació interna, sistema de promoció, codi de conducta, manual de benvinguda...
Indicadors de seguiment	Revisió de la inclusió del respecte a la igualtat en matèria de promoció en documentació interna/comunicacions.

❖ Cronograma

Mesures de Promoció professional	Termini
En igualtat de mèrits, fomentar la promoció de les Persones el sexe de la qual estigui infrarepresentat en el nivell jeràrquic de destí.	Curt termini: màxim dotze mesos
Comunicar a la plantilla el respecte del principi d'igualtat en matèria de promoció i el dret a conciliar sense perjudici del progrés professional a l'ajuntament.	Mig termini: d'un a tres anys
Capacitar mitjançant la formació a Persones el sexe de la qual es trobi infrarepresentat en unes certes posicions (lloc, departament i nivell) i estiguin en igualtat de condicions meritòries per a ocupar posicions superiors en cas de vacant	Llarg termini: de tres a quatre anys

7.5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial

❖ Objectius específics de l'àrea

Per a aconseguir la plena igualtat hem de partir de la realitat actual de l'Ajuntament, les seves condicions horàries, de jornada i retribució. Per això, no resultant una àrea problemàtica, dins de l'àrea de Condicions de Treball s'estableixen una sèrie de mesures que ajudin a sostenir la igualtat mitjançant els següents objectius:

- Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes per treballs iguals i d'igual valor.
- Fomentar la reducció de la bretxa salarial equiparada entre dones i homes.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1

Àrea d'actuació	Condicions de treball
Mesura	Revisar si escau alguna modificació en el sistema de VLT.
Objectiu que persegueix	Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes per treballs iguals i d'igual valor.
Descripció detallada de la mesura	Actualitzar si escau el sistema de Valoració de Llocs de treball i en conseqüència l'auditoria salarial, i analitzar les noves bretxes que puguin sorgir i el seu origen, així com possibles mesures per a corregir-les.
Persones Destinatàries	Comissió de seguiment.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	VLT, auditoria salarial i normativa en matèria d'igualtat.
Indicadors de seguiment	Comprovació de la modificació en cas pertinent de la VLT de l'ajuntament i auditoria salarial.

FITXA DE MESURA 2

Àrea d'actuació	Condicions de treball
Mesura	Analitzar periòdicament la bretxa i diferències salarials entre dones i homes.
Objectiu que persegueix	Fomentar la reducció de la bretxa salarial equiparada entre dones i homes
Descripció detallada de la mesura	Revisar anualment la bretxa salarial per a comprovar la seva evolució en comparació amb la situació anterior, així com les possibles causes de la diferència.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Responsable de RRHH.
Recursos associats	Registre i auditoria salarial, resum de nòmines, VPT, organigrama...
Indicadors de seguiment	Registre dels valors migs i mitjanes dels salaris anuals, desagregats per sexe i classificació professional. Justificació de les diferències.

❖ **Cronograma**

Mesures de Condicions de treball	Termini
Revisar si escau alguna modificació en el sistema de VLT.	Mig termini: d'un a tres anys
Analitzar periòdicament la bretxa i diferències salarials entre dones i homes.	

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

❖ Objectius específics de l'àrea

L'Ajuntament de Deltebre respecta la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la seva plantilla, per la qual cosa es proposa el següent objectiu per a donar suport a l'exercici corresponsable dels seus drets:

- a) Facilitar l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1

Àrea d'actuació	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Establir i difondre una política de desconexió digital i teletreball.
Objectiu que persegueix	Facilitar l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció detallada de la mesura	Dissenyar i fixar una política i protocol de desconexió digital que fomentin estils de vida saludable i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Llarg termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Calendari i jornada laboral de la plantilla, protocol de teletreball.
Indicadors de seguiment	Verificar si s'han instaurat els protocols de desconexió digital i teletreball.

FITXA DE MESURA 2

Àrea d'actuació	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Detectar les necessitats de conciliació de la plantilla.
Objectiu que persegueix	Facilitar l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció detallada de la mesura	Posar a la disposició de la plantilla un canal de comunicació digital pel qual rebre propostes i peticions sobre mesures de conciliació.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Llarg termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Canal digital de comunicació.
Indicadors de seguiment	Verificar si s'ha posat a la disposició de la plantilla el canal per a recollida de suggeriments de conciliació.

FITXA DE MESURA 3

Àrea d'actuació	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
Mesura	Comunicar a la plantilla els permisos disponibles en matèria de conciliació.
Objectiu que persegueix	Facilitar l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Descripció detallada de la mesura	Difondre i actualitzar periòdicament a través dels canals de comunicació habituals els permisos i llicències que garanteix la llei, pla d'igualtat, convenis, etc.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma	Curt termini.

d'implantació	
Responsable	Responsable de RRHH.
Recursos associats	Normativa legal, conveni d'aplicació, mesures disponibles a l'ajuntament...
Indicadors de seguiment	Núm. comunicacions sobre aquest tema realitzades.

❖ **Cronograma**

Mesures de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Termini
Comunicar a la plantilla els permisos disponibles en matèria de conciliació.	Curt termini: màxim dotze mesos
Establir i difondre una política de desconexió digital i teletreball.	Llarg termini: de tres a quatre anys
Detectar les necessitats de conciliació de la plantilla.	

7.7. Infrarrepresentació femenina

❖ Objectius específics de l'àrea

Després d'observar-se l'existència de segregació horitzontal en algunes àrees, departaments i llocs de l'ajuntament, es planteja el següent objectiu abastat des de diferents matèries d'estudi:

a) Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots les àrees, departaments i llocs.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1

Àrea d'actuació	Infrarepresentació femenina
Mesura	Revisar periòdicament la distribució i concentració de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics i llocs de treball.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.
Descripció detallada de la mesura	Revisar anualment la distribució i concentració de dones i homes en els nivells jeràrquics i llocs de treball.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Classificació professional.
Indicadors de seguiment	Núm. dones i homes i percentatge per nivell jeràrquic lloc de treball i departament, en comparació amb l'any precedent i la situació de partida (informe diagnòstic).

FITXA DE MESURA 2

Àrea d'actuació	Infrarepresentació femenina.
Mesura	Promoure la presència igualitària de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball.
Objectiu que persegueix	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'ajuntament.
Descripció detallada de la mesura	Fomentar, mitjançant la selecció, formació i promoció, la presència igualitària de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, departaments, llocs de treball i grups professionals on estan infrarepresentats, en igualtat de condicions.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos associats	Procediment de selecció, Pla formatiu anual i Registre de promoció.
Indicadors de seguiment	Núm. D/H de candidatures remenades en selecció, formació i promoció.

❖ Cronograma

Mesures de Infrarepresentació femenina	Termini
Revisar periòdicament la distribució i concentració de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics i llocs de treball.	Curt termini: màxim dotze mesos
Promoure la presència igualitària de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball.	

7.8. Retribucions

❖ Objectius específics de l'àrea

Comprovada la relació entre el lloc de treball i el grup professional, relació jurídica i nivells, independentment del sexe de la persona; la correcta aplicació del conveni col·lectiu de referència i acord comú de l'ajuntament; es pot indicar que no existeixen situacions discriminatòries en la política salarial, si bé es planteja un objectiu que mantingui i potenciï la transparència salarial i igualtat:

a) Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes per treballs iguals i d'igual valor.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Retribucions
Mesura	Realitzar un informe anual de retribucions, tant bàsiques com complementàries, amb dades desagregades per sexe.
Objectiu que persegueix	Garantir la igualtat retributiva entre les dones i els homes per treballs iguals i d'igual valor.
Descripció detallada de la mesura	Elaborar un informe anual que reculli les retribucions bàsiques i complementàries del personal, desglossades per sexe, permet identificar possibles bretxes salarials.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Departament de RRHH i Comissió d'Igualtat.
Recursos associats	Auditoria salarial, registre retributiu, anàlisi de la bretxa de gènere, política salarial.
Indicadors de seguiment	✓ Realització de l'informe SI /NO. % de retribucions desagregat per sexe.

❖ Cronograma

Mesures de Retribucions	Termini
Realitzar un informe anual de retribucions, tant bàsiques com complementàries, amb dades desagregades per sexe.	Mig termini: d'un a tres anys

7.9. Prevenció del assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

❖ Objectius específics de l'àrea

Els principals objectius que es disposen a l'ajuntament amb la finalitat de procurar un entorn laboral saludable, així com una correcta resposta si correspongués per part de l'entitat, són els següents:

- a) Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- b) Formar a figures clau de l'ajuntament per a capacitar-los davant la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Prevenció de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
Mesura	Elaborar i difondre el protocol de lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Objectiu que persegueix	Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe
Descripció detallada de la mesura	Elaborar el protocol propi per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i difondre'l a tota la plantilla, així com posicionar-ho en un lloc de fàcil accés de manera anònima.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Protocol davant l'assetjament i canals de comunicació habituals: intranet, tauler d'anuncis, etc.
Indicadors de seguiment	Verificació de l'elaboració, així com de la seva difusió.

FITXA DE MESURA 2	
Àrea d'actuació	Prevenció de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
Mesura	Formar a les figures clau sobre com prevenir, anticipar-se i actuar davant situacions d'assetjament.
Objectiu que persegueix	Formar a figures clau de l'ajuntament per a capacitar-los davant la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament.
Descripció detallada de la mesura	Informar direcció, comandaments migs i equip instructor sobre les mesures a adoptar per a la prevenció, detecció i tractament de situacions d'assetjament.
Persones Destinatàries	Responsables d'àrees, direccions intermèdies i equip instructor.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Empreses col·laboradores de formació o departament de RRHH.
Recursos associats	Pla formatiu anual.
Indicadors de seguiment	Núm. i tipus d'accions formatives en la matèria impartida i els seus assistents, desagregats per sexe i amb percentatges.

FITXA DE MESURA 3	
Àrea d'actuació	Prevenció de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
Mesura	Elaborar i difondre el Pla de diversitat i inclusió de Persones LGTBI+
Objectiu que persegueix	Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Descripció detallada de la mesura	Elaborar i difondre el Pla de Diversitat LGTBI+ suposa establir mesures per a garantir la igualtat, prevenir la discriminació i visibilitzar el compromís institucional amb la inclusió.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Pla de diversitat i inclusió de Persones LGTBI+ i canals de comunicació habituals: intranet, tauler d'anuncis, etc.
Indicadors de seguiment	Verificació de l'elaboració, així com de la seva difusió.

❖ Cronograma

Mesures de Prevenció del assetjament sexual i/o per raó de sexe	Termini
Elaborar i difondre el protocol de lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Curt termini: màxim dotze mesos
Elaborar i difondre el Pla de diversitat i inclusió de Persones LGTBIQ+	
Formar a les figures clau sobre com prevenir, anticipar-se i actuar davant situacions d'assetjament.	Mig termini: d'un a tres anys

7.10. Suport a les víctimes de Violència de Gènere

❖ Objectius específics de l'àrea

- a) Mantenir una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la Violència de Gènere.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere.
Mesura	Formar en Violència de Gènere a Persones clau a l'ajuntament.
Objectiu que persegueix	Mantenir una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la Violència de Gènere.
Descripció detallada de la mesura	Formació específica sobre la Violència de Gènere, els recursos i els protocols d'actuació disponibles per a les possibles víctimes, dirigida a la persona responsable de la gestió del personal.
Persones Destinatàries	Responsable de RRHH.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Empreses col·laboradores de formació.
Recursos associats	Pla formatiu i accions formatives internes/ externes.
Indicadors de seguiment	Núm. i tipus d'accions formatives en la matèria impartida i assistents, desagregats per sexe.

FITXA DE MESURA 2	
Àrea d'actuació	Suport a les víctimes de Violència de Gènere.
Mesura	Participar de manera activa, ja sigui per mig d'una campanya, butlletí o col·locació de cartelleria durant la setmana prèvia al 25 de novembre, amb motiu del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.
Objectiu que persegueix	Mantenir una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la Violència de Gènere.
Descripció detallada de la mesura	Amb motiu del 25 de novembre, Dia Internacional de l'eliminació de la Violència contra la dona, es mantindrà anualment una campanya de comunicació, triant el mig més efectiu per a commemorar aquesta data i informar la plantilla.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla
Cronograma d'implantació	Curt termini
Responsable	Departament de RRHH/Legal
Recursos associats	Els propis dels quals disposa l'entitat.
Indicadors de seguiment	Accions dutes a terme: cartelleria, correus electrònics, butlletí...

❖ Cronograma

Mesures de Violència de gènere	Termini
Participar de manera activa, ja sigui per mig d'una campanya, butlletí o col·locació de cartelleria durant la setmana prèvia al 25 de novembre, amb motiu del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.	Curt termini: màxim dotze mesos
Formar en Violència de Gènere a Persones clau a l'ajuntament.	Mig termini: d'un a tres anys

7.11. Salut laboral

❖ Objectius específics de l'àrea

Dins d'aquest apartat s'estableixen objectius i accions que promoguin la comunicació, el coneixement i la difusió de missatges que fomentin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, dins i fora de l'ajuntament, sent aquests:

- a) Garantir un entorn laboral adequat per a millorar la qualitat de vida de les persones treballadores.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa
Mesura	Analitzar l'exposició de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Objectiu que persegueix	Garantir un entorn laboral adequat per a millorar la qualitat de vida de les Personis treballadores.
Descripció detallada de la mesura	Analitzar l'exposició a riscos laborals amb perspectiva de gènere implica identificar com afecten de forma diferenciada a dones i homes les condicions de treball, amb la finalitat d'adaptar les mesures preventives i garantir una protecció eficaç i equitativa.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Servei Prevenció i Salut laboral i Comissió d'Igualtat.
Recursos associats	PRL.
Indicadors de seguiment	Núm. de plans de prevenció de riscos laborals analitzats. Núm. de riscos laborals avaluats

FITXA DE MESURA 1	
Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa
Mesura	Adequar el disseny d'equips i roba de treball tenint en compte les característiques físiques de dones i homes, incloent-hi la situació d'embaràs.
Objectiu que persegueix	Garantir un entorn laboral adequat per a millorar la qualitat de vida de les Personis treballadores.
Descripció detallada de la mesura	Adaptar els equips i la roba de treball perquè s'ajustin a les característiques físiques de dones i homes, garantint comoditat, seguretat i funcionalitat.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Llarg termini.
Responsable	Servei Prevenció i Salut laboral i Comissió d'Igualtat.
Recursos associats	PRL.
Indicadors de seguiment	Núm. d'adequacions de vestuari.

❖ Cronograma

Salut laboral	Termini
Analitzar l'exposició de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	Mig termini: d'un a tres anys
Adequar el disseny d'equips i roba de treball tenint en compte les característiques físiques de dones i homes, incloent-hi la situació d'embaràs.	Llarg termini:

de tres a quatre anys

7.12. Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa

❖ Objectius específics de l'àrea

Dins d'aquest apartat s'estableixen objectius i accions que promoguin la comunicació, el coneixement i la difusió de missatges que fomentin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, dins i fora de l'ajuntament, sent aquests:

- a) Procurar el compliment i eficàcia del present Pla d'Igualtat.
- b) Plasmar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes tant a nivell intern com extern.
- c) Garantir que la imatge i comunicació de l'ajuntament són inclusives i no sexistes.

❖ Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1

Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa
Mesura	Creació de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
Objectiu que persegueix	Procurar l'empleno i eficàcia del present Pla d'Igualtat.
Descripció detallada de la mesura	Constituir la Comissió de seguiment i d'avaluació, encarregades de vetllar per l'efectiu compliment i el correcte desenvolupament del que es preveu en el present Pla d'Igualtat.
Persones Destinatàries	Integrants de les comissions.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Comissió d'Igualtat.
Recursos associats	Pla d'Igualtat.
Indicadors de seguiment	Integrants de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla, desagregat per sexe i amb percentatges.

FITXA DE MESURA 2

Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa
Mesura	Comunicació de l'existència del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern.
Objectiu que persegueix	Plasmar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes tant a nivell intern com extern.
Descripció detallada de la mesura	Comunicació a la plantilla i a la societat general l'aprovació del present Pla d'Igualtat, així com aquelles mesures d'acció que afectin i contribueixin a una millora econòmica, social i mediambiental de l'entorn.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla i públic general.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Departament de RRHH.
Recursos associats	Canals de comunicació habituals: pàgina web, tauler d'anuncis, intranet, etc.
Indicadors de seguiment	Publicacions en relació amb el compromís de l'ajuntament amb la igualtat i el present Pla.

FITXA DE MESURA 3

Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa.
Mesura	Adoptar un estil de comunicació intern i extern lliure de biaixos de gènere mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu.
Objectiu que persegueix	Garantir que la imatge i comunicació de l'ajuntament siguin inclusives i no sexistes.
Descripció detallada de la mesura	Mantenir i corregir en cas necessari, emprar en tot cas, una imatge i llenguatge inclusius, evitant a més qualsevol factor que resulti discriminatori per raó de sexe, edat, nacionalitat, etc.
Persones Destinatàries	Tota la plantilla i públic en general.
Cronograma d'implantació	Curt termini.
Responsable	Gerència, responsable de RRHH i comandaments migs.
Recursos associats	Documentació interna, comunicacions internes i externes, campanyes, xarxes socials, etc.
Indicadors de seguiment	Núm. de publicacions revisades i corregides.

FITXA DE MESURA 4

Àrea d'actuació	Comunicació, cultura empresarial i Responsabilitat Social Corporativa.
Mesura	Realitzar campanyes anuals dirigides al personal municipal que incloguin missatges sobre el respecte i la no discriminació en l'àmbit laboral.
Objectiu que persegueix	Garantir que la imatge i comunicació de l'ajuntament siguin inclusives i no sexistes.
Descripció detallada de la mesura	Elaborar periòdicament campanyes anuals per a sensibilitzar al personal municipal sobre el respecte, la igualtat i la no discriminació en l'entorn laboral a través de diferents suports (missatges, correus corporatius...).
Persones Destinatàries	Tota la plantilla.
Cronograma d'implantació	Mig termini.
Responsable	Equip de govern, responsable de RRHH i comandaments intermedis.
Recursos associats	Documentació interna, comunicacions internes, campanyes, etc.
Indicadors de seguiment	Núm. de campanyes realitzades.

❖ Cronograma

Mesures de Comunicació, cultura empresarial i RSC	Termini
Creació de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.	Curt termini: màxim dotze mesos
Comunicació de l'existència del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern.	
Adoptar un estil de comunicació intern i extern lliure de biaixos de gènere mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu.	
Realitzar campanyes anuals dirigides al personal municipal que incloguin missatges sobre el respecte i la no discriminació en l'àmbit laboral	Mig termini: d'un a tres anys

8. Calendari d'actuacions

a) Mesures a curt termini (amb caràcter immediat – dotze mesos)

ÀREA	MESURA
Selecció i Contractació	Emprar un estil de comunicació inclusiu en la documentació de selecció interna i externa.
Classificació professional	Revisar i actualitzar les denominacions dels llocs, organigrama o altres documents interns per a eliminar llenguatge sexista i possibles biaixos de gènere, edat o altres.
Formació	Formar al conjunt del personal en igualtat d'oportunitats al conjunt de la plantilla.
Promoció	En igualtat de mèrits, fomentar la promoció de les Persones el sexe de la qual estigui infrarepresentat en el nivell jeràrquic de destí.
Conciliació la vida personal, familiar i laboral	Comunicar a la plantilla els permisos disponibles en matèria de conciliació.
Infrarepresentació femenina	Revisar periòdicament la distribució i concentració de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics i llocs de treball. Promoure la presència igualitària de dones i homes en tots els nivells i llocs de treball.
Prevenió de l'assetjament sexual	Elaborar i difondre el protocol de lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Elaborar i difondre el Pla de diversitat i inclusió de Persones LGTBI+
Suport a les víctimes de Violència de Gènere	Participar de manera activa, ja sigui per mig d'una campanya, butlletí o col·locació de cartells durant la setmana prèvia al 25 de novembre, amb motiu del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.
Comunicació, cultura empresarial i RSC	Creació de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat. Comunicació de l'existència del Pla d'Igualtat tant a nivell intern com extern. Adoptar un estil de comunicació intern i extern lliure de biaixos de gènere mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu.

b) Mesures a mitjà termini (d'un a tres anys)

ÀREA	MESURA
Selecció i Contractació	Revisar i suprimir els requisits prescindibles dels perfils de llocs de treball. Incloure un informe d'impacte de gènere en l'expedient d'aprovació de l'oferta anual d'ocupació pública. Tendir cap a la presència paritària de dones i homes en els tribunals i òrgans de selecció.
Classificació professional	Fer seguiment de l'evolució de la plantilla per factors de mesurament.
Formació	Formar en matèria d'igualtat a Persones amb poder de decisió en l'entitat per a evitar biaixos de gènere en la política i imatge de l'ajuntament. Elaborar i registrar un pla de formació que reflecteixi la perspectiva de gènere, amb esment exprés al respecte del principi d'igualtat i l'ajust de les accions amb les necessitats dels llocs i estratègia de l'ajuntament.
Promoció	Comunicar a la plantilla el respecte del principi d'igualtat en matèria de promoció i el dret a conciliar sense perjudici del progrés professional a l'ajuntament.
Condicions de treball	Revisar si escau alguna modificació en el sistema de VPT. Analitzar periòdicament la bretxa i diferències salarials entre dones i homes.
Retribucions	Realitzar un informe anual de retribucions, tant bàsiques com complementàries, amb dades desagregades per sexe.
Prevenió de l'assetjament sexual	Formar a les figures clau sobre com prevenir, anticipar-se i actuar davant situacions d'assetjament.
Suport a les víctimes de Violència de Gènere	Formar en Violència de Gènere a Persones clau a l'ajuntament.
Salut laboral	Analitzar l'exposició de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
Comunicació, cultura empresarial i RSC	Realitzar campanyes anuals dirigides al personal municipal que incloguin missatges sobre el respecte i la no discriminació en l'àmbit laboral.

c) Mesures a llarg termini (de tres a quatre anys)

ÀREA	MESURA
Selecció i Contractació	Incorporar accions positives en les bases dels processos de selecció (torn lliure, promoció interna i provisió de llocs) quan es detecti infrarepresentació d'un sexe.
Promoció	Capacitar mitjançant la formació a Persones el sexe de la qual es trobi infrarepresentat en unes certes posicions (lloc, departament i nivell) i estiguin en igualtat de condicions meritòries per a ocupar posicions superiors en cas de vacant.
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Detectar les necessitats de conciliació de la plantilla.
	Establir i difondre una política de desconexió digital i teletreball.
Salut laboral	Adequar el disseny d'equips i roba de treball tenint en compte les característiques físiques de dones i homes, incloent-hi la situació d'embaràs.

9. Recursos associats

L'Ajuntament de Deltebre es compromet a posar a la disposició de la igualtat quants recursos i mitjans es requereixen en pro de la correcta execució del present pla d'igualtat, així com del manteniment del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes treballadores/és de l'ajuntament.

Per això, a continuació, s'exposen les persones implicades:

DIRECCIÓ. Tal com es va exposar en el comunicat emès internament a l'inici del procés d'elaboració del present pla d'igualtat, la direcció es compromet amb aplicar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en totes les matèries de l'organització, tractant-se d'un fonament estratègic de la política de l'ajuntament.

COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. Aquest organisme és l'encarregat de vetllar per mantenir i perpetuar el principi d'igualtat, d'acord amb el projecte aquí exposat, reunint-se amb la periodicitat acordada per a comprovar l'estat del pla, detectar dificultats i plantejar solucions, realitzant quants ajustos siguin necessaris per a procurar el correcte desenvolupament i aplicació de la igualtat en l'entitat. A més, serà l'encarregada de mantenir informada a la plantilla i quantes persones implicades correspongui.

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS. Donada la funció de gestió del personal que aquest departament ostenta, entre les seves obligacions constarà la cooperació en la implementació i posada en marxa de les mesures, així com en les tasques de seguiment i avaluació.

RESPONSABLES DESIGNATS DE LES MESURES D'ACCIÓ. Seran les persones indicades en cada mesura d'acció les encarregades d'escometre-les i registrar la informació necessària per a la seva posterior revisió, plasmant-la en la fitxa de seguiment (Annex I).

REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES. Havent participat en el procés d'elaboració del present pla d'igualtat en representació de la plantilla, continuarà rebent informació sobre el correcte desenvolupament del projecte i la consecució d'objectius previstos.

PLANTILLA. En aquest conjunt s'engloba a tot el personal treballador de l'ajuntament, indistintament del seu centre de treball, modalitat contractual, tipus de jornada o funcions que exerceixi en l'organització, així com al personal de posada a disposició que es requereixi.

La plantilla rebrà tota la informació que concerneix el pla d'igualtat de la seva empresa, així com aquelles mesures d'acció que repercuteixin i contribueixin a una millora econòmica, social i mediambiental.

SOCIETAT. Igualment, la societat podrà rebre informació sobre aquelles mesures que puguin afectar-la directament o indirectament en reflex de la Responsabilitat Social Corporativa que manté l'ajuntament.

10. Comissió de seguiment i revisió

La incidència expressa que fa la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes sobre l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació, i la seva posterior modificació a través del Reial decret llei de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en l'efectivitat i en els beneficis que els Plans d'Igualtat suposen per a les empreses i entitats, sent a més actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions conforme a la llei.

El seguiment i l'avaluació d'un Pla d'Igualtat és un procés apreciatiu que serveix per a examinar els seus progressos, establir la viabilitat de les fites plantejades i identificar i anticipar les possibles millores, permetent dur-les a terme o, si no és possible, millorar les deficiències, sent assumides aquestes funcions per la Comissió d'Igualtat.

Així, el procés de seguiment compleix amb diverses funcions:

- Conèixer l'estat de les mesures proposades: iniciat, nivell d'execució, paralitzat, no iniciat, recursos associats suficients, compliment del cronograma...
- Valorar l'adequació de la mesura i dels indicadors de seguiment proposats respecte a l'objectiu general i específic plantejat.
- Detectar problemes d'aplicació o desenvolupament de les mesures del pla d'igualtat.
- Corregir, en cas pertinent, mesures d'acció ineficaces envers l'objectiu proposat.

Per tant, s'ha establert que l'òrgan de seguiment i control encarregat de realitzar el seguiment del pla d'igualtat tingui la mateixa composició que la Comissió negociadora, signant-se a més el dia de la seva constitució un reglament de funcionament propi.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT	
NOM COMPLET	CÀRREC A L'AJUNTAMENT
Libia Franch Beltri	Regidora de Personal
Andreu Curto Castells	Tinent d'Alcaldia de #DeltebreEficient
Eva Marin Fornós	Regidora d'Igualtat i Gènere
Sonia Verge Bertomeu	Tècnica de compres de #DeltebreEficient
Maria del Mar Pagà Llaó	TAG de Dinamització econòmica
Christian Aleixendri Nolla	Oficial especialista de Brigada d'Imatge de Poble

Aquest òrgan es reunirà anualment des de l'entrada en vigor del present Pla d'Igualtat i fins a l'extinció d'aquest, transcorreguts quatre anys, amb la finalitat d'analitzar la informació relativa a l'execució d'accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari, resultant el següent calendari de treball:

- 1a reunió seguiment: maig de 2026
- 2a reunió seguiment i avaluació: maig de 2027
- 3a reunió seguiment: maig de 2028
- 4a reunió seguiment i avaluació: maig de 2029

A més, es disposarà de quantes reunions extraordinàries siguin necessàries en el cas que esdevinguin situacions rellevants vinculades amb la situació d'igualtat a l'ajuntament o que afectin a aquest.

En aquestes trobades s'estendrà acta i es realitzarà un informe de seguiment on es tractarà l'estat actual i grau de consecució dels objectius generals del Pla, els objectius específics de cada àrea i les mesures d'acció, juntament amb les dificultats trobades en la seva implementació i les solucions adoptades. Per a això, s'utilitzaran els indicadors propis especificats en cada mesura d'acció i el qüestionari tipus (Annex I):

- **Indicadors de resultat:** indiquen informació sobre l'estat d'execució de les mesures i el pla d'igualtat, amb afectació sobre els recursos de l'entitat i la plantilla.
- **Indicadors de procés:** indiquen la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- **Indicadors d'impacte:** gràcies a aquests coneixem l'efecte que han tingut les mesures sobre la situació d'igualtat a l'ajuntament i la consecució dels objectius proposats.

11. Comissió d'avaluació

L'òrgan encarregat de realitzar l'avaluació i revisió del Pla d'Igualtat tindrà la mateixa composició que la Comissió negociadora i l'òrgan de seguiment i revisió.

Basats en els informes anuals de seguiment, es realitzarà un informe d'avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Deltebre bianualment, és a dir, a la meitat i al venciment de la vigència del pla.

Aquestes avaluacions pretenen analitzar el desenvolupament del pla segons el que es preveu en el moment d'elaboració, establir el grau de compliment dels objectius general i específics mitjançant la posada en marxa de les diferents mesures d'acció indicades, corroborant l'adequació dels recursos plantejats, tant humans com materials i de procediment, podent finalment detectar àrees de millora que conformin una modificació conseqüent sobre el pla d'igualtat i/o un guia per a l'elaboració futura del següent pla d'igualtat.

En cada sessió d'avaluació, la Comissió de seguiment i avaluació estendrà acta i plasmarà l'anàlisi de situació en un informe d'avaluació amb l'avaluació del pla, incloent-hi la informació recopilada a través del seguiment i revisió ja exposats, juntament amb les eines d'avaluació anteriorment descrites.

Aquest informe donarà peu a l'informe diagnòstic que reflecteixi la situació d'igualtat després dels quatre anys de vigent del present pla i l'inici de l'actualització del pròxim pla d'igualtat. Per a això, s'han de realitzar simultàniament tres avaluacions:

1) Avaluació de resultat: nivell d'execució del pla d'igualtat

- 1.1. Grau de compliment dels objectius plantejats.
- 1.2. Grau de consecució dels resultats esperats.
- 1.3. Nivell de correcció de les desigualtats empreses.

2) Avaluació de procés: adequació del pla d'actuació amb la realitat de l'entitat

- 2.1. Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- 2.2. Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- 2.3. Tipus de dificultats i solucions aportades.
- 2.4. Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- 2.5. Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'entitat.

3) Avaluació d'impacte: valoració dels efectes en termes d'igualtat

3.1. Canvis en la cultura empresarial respecte a la situació de partida: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans, en les desigualtats observades, el clima laboral, la productivitat, imatge d'empresa...

3.2. Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

12. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat

En compliment dels principis de transparència, participació i millora contínua, l'Ajuntament de Deltebre estableix el següent procediment per a la resolució de discrepàncies i la modificació del Pla d'Igualtat, de conformitat amb el que es disposa en:

- El Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP),
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,
- I en coherència amb el recollit en l'article 8.2.k del Reial decret 901/2020, com a bona pràctica voluntària.

En cas que la Comissió de seguiment detectés deficiències o incapacitats en el desenvolupament del Pla d'Igualtat, es procedirà a la seva revisió i modificació quan concorrin alguna de les següents circumstàncies:

- ✓ Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- ✓ En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- ✓ Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- ✓ Quan una resolució judicial condemni a l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

- ✓ Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla, en la mesura necessària.
- ✓ Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
- ✓ Respecte al present pla d'igualtat, el sistema extrajudicial de resolució alternativa de conflictes laborals al qual les parts decideixen sotmetre's en cas d'existir una discrepància, tenint en compte l'àmbit d'aplicació del propi pla d'igualtat, serà el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

En prova de conformitat, s'aprova el present Pla d'Igualtat a Deltebre, a 3 de juny de 2025.

Annex I. Qüestionari per al seguiment de l'estat i evolució del pla

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURA 1				
Mesura				
Persona/Dpt. responsable				
Data prevista d'execució				
Data implantació				
Data de seguiment				
Empleant per				
Indicadors de seguiment				
Traslladar tots els indicadors en la fitxa de mesures				
Indicadors de resultat				
Nivell d'execució	☐ Pendent	☐ En execució	☐ Finalitzada	☐ Futura
Indicar el motiu pel que la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	☐ Falta de recursos humans ☐ Falta de recursos materials ☐ Falta de participació ☐ Descoordinació amb altres departaments ☐ Desconeixement del desenvolupament ☐ Altres motius (especificar)			
Indicadors de procés				
Adequació dels recursos assignats				
Dificultats i barreres per a la implantació				
Solucions adoptades en el seu cas				
Indicadors d'impacte				
Reducció de desigualtats: - Respecte l'any anterior - Respecte l'inici del pla				
Millores produïdes				
Propostes de futur				
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura				