

Pla d'Igualtat 2025-29

AJUNTAMENT L'AMETLLA DE MAR



AJUNTAMENT
DE L'AMETLLA DE MAR



INTRODUCCIÓ.....	3
1. Marc conceptual.....	3
2. Característiques del pla.....	4
3. Marc legal i normatiu	5
DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN	7
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	8
INFORME DE DIAGNÒSTIC	8
1. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes	8
2. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	10
3. Infrarepresentació femenina.....	10
4. Formació.....	11
5. Retribucions i auditoria retributiva	12
6. Procés de selecció i contractació	12
7. Promoció professional.....	13
8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	13
9. Comunicació amb perspectiva de gènere	14
10. Cultura i gestió organitzativa	15
OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	17
MESURES DEL PLA D'IGUALTAT. TEMPORALITAT	19
SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	34
COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	36
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació.....	36
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	37
ANNEXOS	37



INTRODUCCIÓ

La persistència de desigualtats entre les dones i els homes demostra que el reconeixement de la igualtat formal no s'ha traduït en igualtat real. Malgrat la incorporació massiva i permanent de les dones al món laboral, que ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX, encara hi ha un seguit de prejudicis sòlidament instal·lats en els fonaments de la nostra cultura, que fan que el treball de les dones continuï sent més mal considerat i remunerat que el treball dels homes i que impedeixen una igualtat d'oportunitats real.

L'Administració local, ens proper a la ciutadania, ha esdevingut referent, sent l'espai més adequat per impulsar els canvis necessaris per aconseguir que les dones tinguin les mateixes oportunitats reals que els homes.

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament d' L'Ametlla de Mar és una de les manifestacions expressives que mostra el conjunt de membres polítics i la seva plantilla, en donar un pas endavant front la responsabilitat social. L'Ajuntament aposta per esdevenir una organització més justa, on el paper de les dones i els homes quedi reconegut pel seu esforç i no per prejudicis estereotipats de gènere. Per això, les accions que recollim en aquest document van dirigides a aconseguir de manera progressiva, la igualtat d'oportunitats.

Presentem una eina de treball que ha de permetre, durant els propers 4 anys, anar incorporant mesures de canvi que permetin fer incidència en l'estructura interna de l'Ajuntament i com a conseqüència, en la nostra població, renovant conductes, actituds i formes de relacionar-se per tal de contribuir en la construcció d'un nou model social.

Aquest segon Pla disposa dels mitjans per fer efectiu un gran pas formal vers la igualtat entre les treballadores i treballadors. El seguiment i l'avaluació de les accions ens indicaran l'eficàcia dels processos.

1. Marc conceptual

Un Pla d'igualtat de gènere és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de dur a terme una diagnosi de la situació de partida que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

L'elaboració de Plans d'igualtat de gènere és un procés que implica decisions a diferents nivells:

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica.
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.



- Lideratge de les regidories específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.

Els Plans d'igualtat de gènere han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar que s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes principalment de l'Àrea de RRHH i en base als paràmetres determinats, ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament.

La diagnosi subjectiva s'ha dut a terme en base a dinàmiques grupals i una enquesta efectuada al personal. També s'ha efectuat una avaluació diagnòstica del primer pla 2019-2022.

2. Característiques del pla

Els trets definitoris d'aquesta segona etapa en polítiques d'igualtat amb perspectiva de gènere a la comarca són:

Un Pla Complementari a les polítiques municipals i supramunicipals

El Pla d'igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar ha de ser reflex de valors propis de polítiques de gènere que es desenvolupen a nivell local i de província. Per això es tindrà en consideració la trajectòria i actuacions de foment de polítiques d'igualtat que es realitzen des dels diferents municipis del territori per tal de buscar la complementarietat de les actuacions.

Un Pla Transversal

Aquest II Pla aposta fermament per la transversalitat de les actuacions. Posant el focus d'atenció en la disposició de recursos per a garantir-ne la plena accessibilitat i per participar a tots els àmbits: social, econòmic, cultural, educatiu i polític.

Des d'aquesta lògica, cal impulsar i millorar el treball transversal entre el conjunt d'àrees del propi Ajuntament. Algunes d'aquestes àrees amb més trajectòria de col·laboració i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus programes i serveis, poden servir de model d'atracció a d'altres amb menys recorregut.

La necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat amb diferents àrees fa necessària la capacitat i informació del personal polític i tècnic. És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar el personal de l'Ajuntament en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota la seva acció política, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

Un Pla consensuat



L'elaboració del II Pla intern d'Igualtat de gènere, ha comptat des dels inicis amb la participació del conjunt de personal i classe política. Aquest consens i treball coordinat ha de fixar les claus per treballar de manera eficaç pel guany de la població de L'Ametlla de Mar.

Com a continuació del I Pla 2019-2022 volem continuar apostant per accions realistes, que es puguin aplicar i no utòpiques, per continuar avançant en aconseguir una organització que assoleixi la responsabilitat i la justícia social.

3. Marc legal i normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans i és també un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat espanyol i de Catalunya.

NACIONAL / CATALANA

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978 .
- Llei orgànica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 39/1999 , de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial decret legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 30/2003 , de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret 1615/2009 , de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Llei catalana d'igualtat 17/2015, L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.
- Llei 23/2015 , 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015 , de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret 850/2015 , de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Reial decret legislatiu 8/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.



- Llei 11/2018 , de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret llei 6/2019 , d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació. A part garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i dels capacitats personals.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig , sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre , d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans de igualtat de las Administracions Públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.

EUROPEA

- Articles 1 i 14 del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere
- Articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea .
- Directiva 79/7/CEE del Consell , de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell , de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.



- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 . Comissió Europea.
- Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023 . Consell d'Europa.
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final) .
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02) .
- Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per a prevenir i combatre el sexisme .

Es pot accedir a una informació més al detall sobre directives, recomanacions, informes i estudis publicats per la Comissió Europea mitjançant el següent enllaç:
https://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm

INTERNACIONAL

- Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal de Drets Humans . Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951
- C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958 .
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial . Resolució de l'Assemblea General 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics .
- Articles 2, 6 i 7 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals . Resolució de l'Assemblea General 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Article 3 de la Convenció de les Nacions Unides sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) Resolució de l'Assemblea General 34/180 del 18 de desembre de 1979.

DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN

Les parts que concerten el Pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar i la representació de la plantilla, que acorden la negociació i l'aprovació del present pla d'igualtat.

Per part de la representació de **l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar**:

1. Maria José Castellano Cervera, 52606843R, Dona, regidora de Recursos Humans
2. Amadeu Comes Cañagual, 47628498Y, Home, regidor de Benestar Social



3. Ana Maria Aragon Mora, 47820834Q, Dona, regidora de cultura

I com a representació plantilla treballadora:

1. Joan Josep Balfegó Andrés, 40926669D, Home, USOC
2. Carlos Brull Marti, 78581424S, Home, USOC
3. Marisa Porcar, Viñes, 52940339C, Dona, USOC

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla.

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

- Data de signatura: 29/01/2026
- Data de finalització de la vigència: 28/01/2030

L'auditoria salarial, en el moment que estigui disponible la VLT, es farà i tindrà una vigència coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

INFORME DE DIAGNÒSTIC

Aquest apartat és l'estat de la qüestió en quant al II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar 2024-28. En aquesta diagnosi es fa un repàs de continguts en base a deu línies estratègiques.

Ens permetrà saber quines accions cal proposar per reforçar els objectius en equitat en els treballs dins l'organització laboral de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar.

1. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes

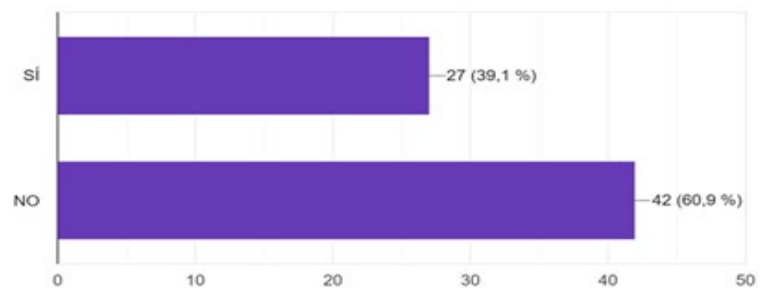
L'opinió de les persones treballadores a través del qüestionari de percepcions reflecteix el següent:



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

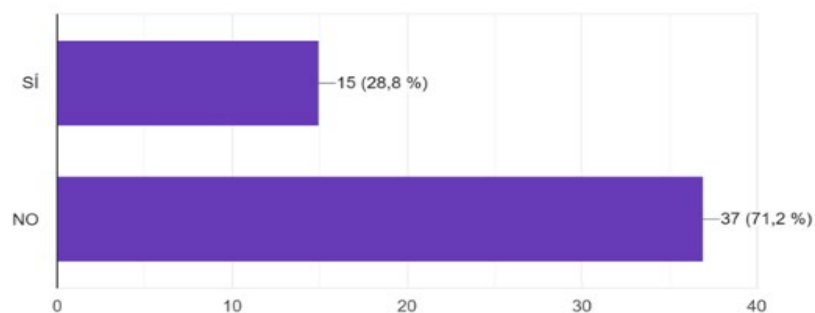
Coneixes l'existència del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament?

69 respostes



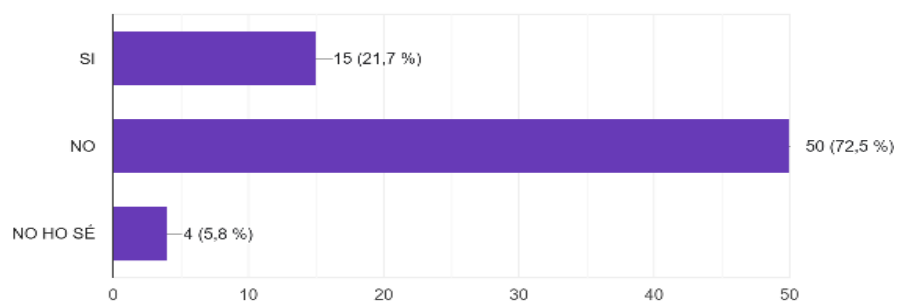
En cas afirmatiu, coneixes el seu contingut?

52 respostes



A la feina, he observat comentaris sexistes, lgtbifòbics, aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos i/o assetjaments psicològics?

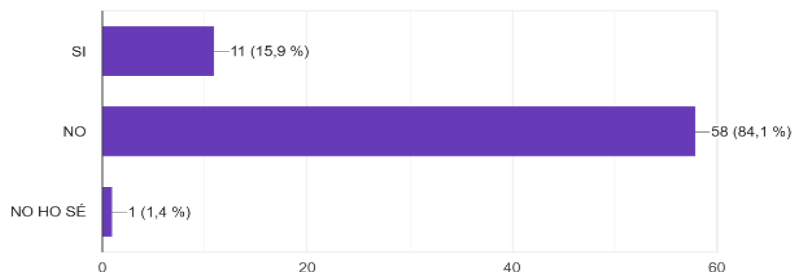
69 respostes





A la feina, he estat objecte de comentaris sexistes, lgtbifòbics, aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos i/o assetjaments psicològics

69 respostes



1. Es recull opinions on s'han sentit davant de un cert grau d'incomoditat o situació a valorar a través del protocol.
2. La plantilla que ha contestat afirmativament a conèixer l'existència del protocol , part de la mateixa no coneix el seu contingut.

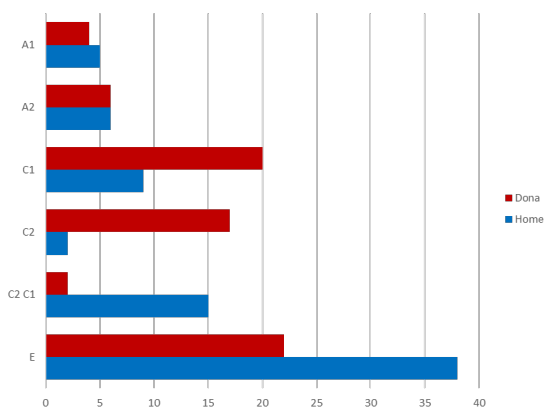
2. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

1. Actualment no s'aplica aquest nou àmbit malgrat hi ha una molt bona predisposició en fer-ho a través del nou pla a curt termini.

3. Infrarepresentació femenina

1. A la plantilla de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar **no hi ha segregació vertical** ja que en càrrecs de direcció i/o comandament hi ha presència femenina com masculina.
2. Sí s'observa **segregació horitzontal** en el serveis de manteniment brigada i policia local on es veu com està masculinitzada i el de neteja, llar d'infants, feminitzat.

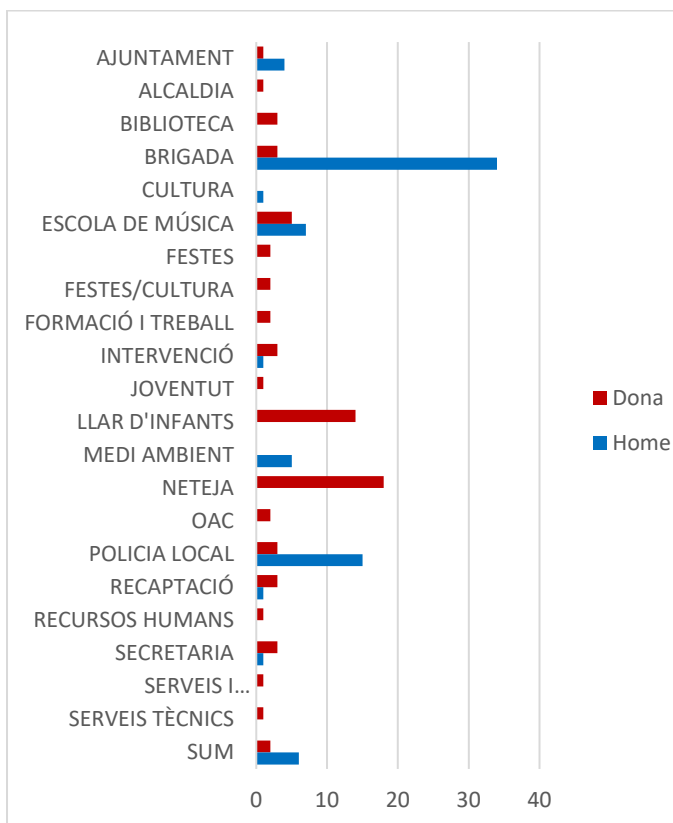
Compte de persones	Dona	Home	Total genera
A1	4	5	9
A2	6	6	12
C1	20	9	29
C2	17	2	19
C2 C1	2	15	17
E	22	38	60
Total general	71	75	146



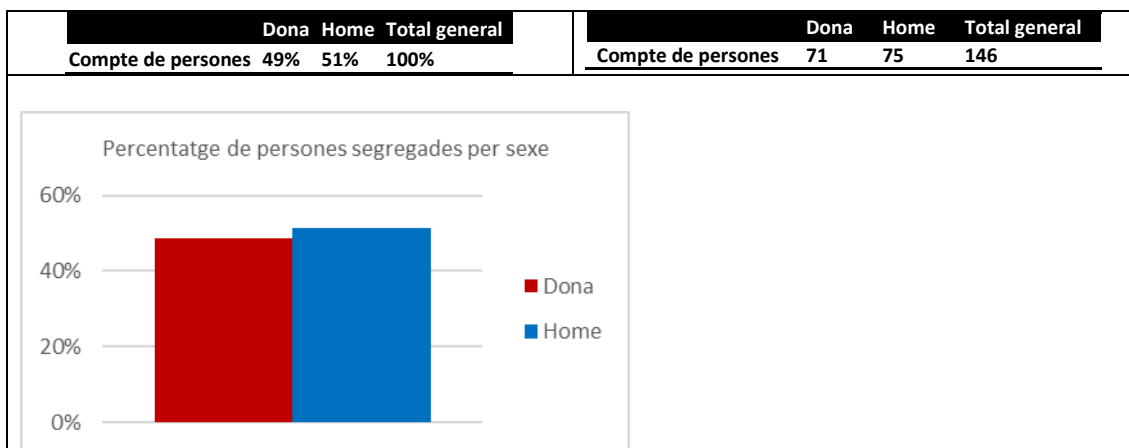


AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Compte de persones	Dona	Home	Total general
AJUNTAMENT	1	4	5
ALCALDIA	1	0	1
BIBLIOTECA	3	0	3
BRIGADA	3	34	37
CULTURA	0	1	1
ESCOLA DE MÚSICA	5	7	12
FESTES	2	0	2
FESTES/CULTURA	2	0	2
FORMACIÓ I TREBALL	2	0	2
INTERVENCIÓ	3	1	4
JOVENTUT	1	0	1
LLAR D'INFANTS	14	0	14
MEDI AMBIENT	0	5	5
NETEJA	18	0	18
OAC	2	0	2
POLICIA LOCAL	3	15	18
RECAPTACIÓ	3	1	4
RECURSOS HUMANS	1	0	1
SECRETARIA	3	1	4
SERVEIS	1	0	1
MANTENIMENT	1	0	1
SERVEIS TÈCNICS	1	0	1
SUM	2	6	8
Total general	71	75	146



3. La plantilla laboral actual **és paritaria**, ja que compleix amb la proposta institucional del 40- 60 i s'ajusta quasi al 50-50.



4. Formació

1. El nivell d'estudis està equiparat amb les funcions, demanades per l'ajuntament, segons categoria. La plantilla està molt ajustada als perfils més necessaris, així a nivell socioeducatiu estan reflectits tots els nivells d'estudis.



2. No es promoció a través de un pla de formació municipal propostes formatives en equitat en els treballs e igualitari.

5. Retribucions i auditoria retributiva

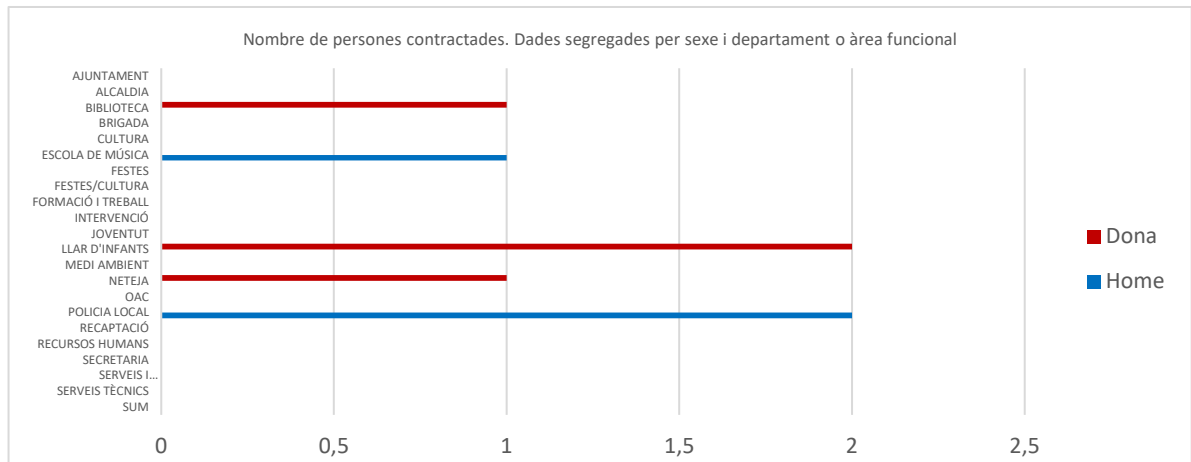
1. En termes generals la plantilla de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar NO presenta bretxa salarial significativa ja que segons el càlcul de la MEDIANA no supera el 25 %, a favor dels homes, en el cas de retribucions anuals/h, salari base, salari base/h i complement antiguitat.
2. En el complement que superen el 25 % com complement antiguitat/hora, la bretxa és a favor de les dones.

RETRIBUCIÓ ANUAL	25,3%	A FAVOR HOMES
RETRIBUCIÓ ANUAL/H	21,1 %	A FAVOR HOMES
SALARI BASE	11%	A FAVOR HOMES
SALARI BASE/H	7,4 %	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT Antiguitat	4,7%	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT Antiguitat/H	-44,1%	A FAVOR DONES
COMPLEMENT productivitat. mitjana	-26 %	A FAVOR DONES
COMPLEMENT productivitat/H. mitjana	34,4 %	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT DESTÍ. mitjana	-4,3%	A FAVOR DONES
COMPLEMENT DESTÍ/H. mitjana	58,1%	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT ESPECÍFIC. mitjana	-15,1%	A FAVOR DONES
COMPLEMENT ESPECÍFIC/H. mitjana	52,5%	A FAVOR HOMES

3. Els biaixos que s'observen corresponen a raons de caràcter laboral, concretament:
 - Per raons d'antiguitat en la categoria d'auxiliar administrativa, en el cas de la bretxa a favor de les dones.
 - Major nº de professionals masculins dins del grup AP , en el cas de la bretxa a favor dels homes.

6. Procés de selecció i contractació

1. La contractació feta al 2024 demostra que no s'ha aplicat la perspectiva de gènere, ja que no redueix la segregació horitzontal .



7. Promoció professional

1. No s'aplica cap convocatòria de promoció professional al 2024

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

Respecte a la reducció de jornada, 2 dones s'acullen per cura a menors del total de la plantilla amb fills a càrrec:

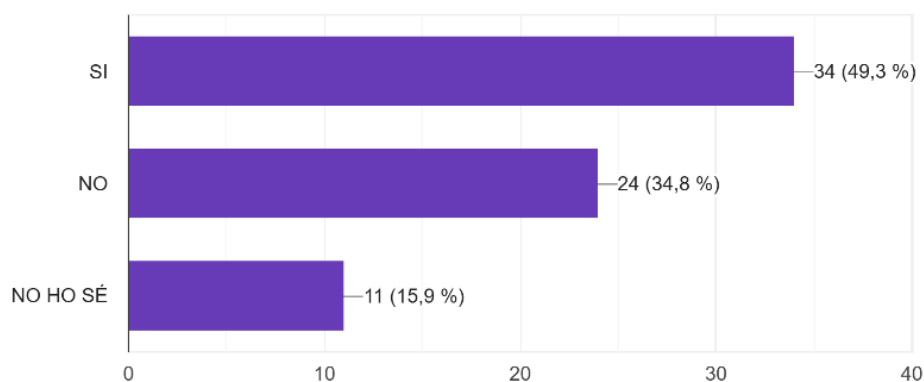
Situació familiar	Dones	Homes	Total
2 fills/es i/o persones a càrrec	18	19	37
1 fill/a o persona a càrrec	19	22	41

La plantilla té una bona percepció vers l'ajuntament mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral malgrat en algun cas expressa desconeixement de les mateixes així com expressen en un 34,8% que no són suficients



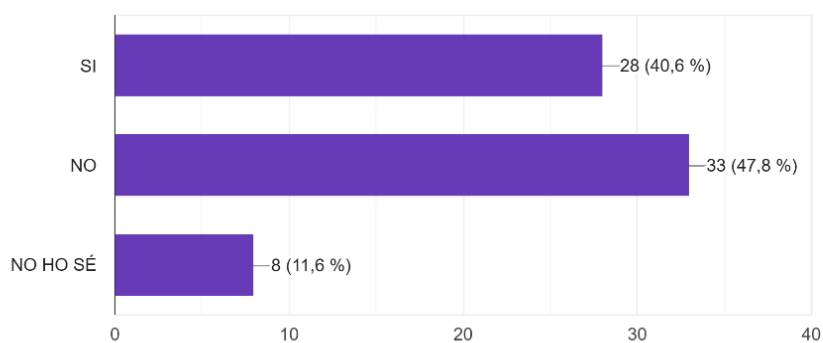
En general, les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral són suficients

69 respostes



Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de L'Ametlla?

69 respostes



9. Comunicació amb perspectiva de gènere

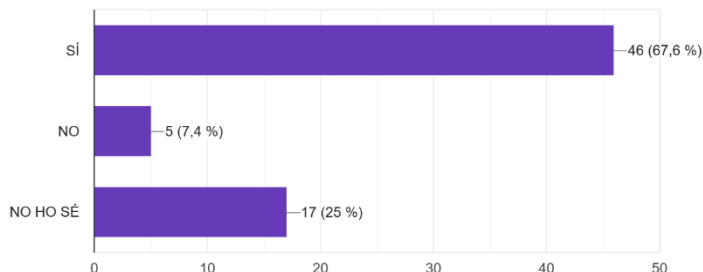
La plantilla valora els avanços que s'han fet respecte la aplicar perspectiva de en la manera de comunicar a la població. Malgrat tot cal seguir treballant en la assimilació i aplicació total i correcte.



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

A l'Ajuntament de L'Ametlla, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització, promou el valor de la igualtat?

68 respostes

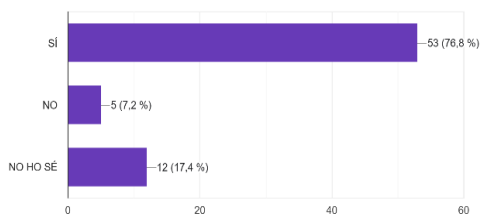


10. Cultura i gestió organitzativa

La plantilla valora els avanços que s'han fet respecte la aplicar perspectiva de gènere a l'estructura municipal.

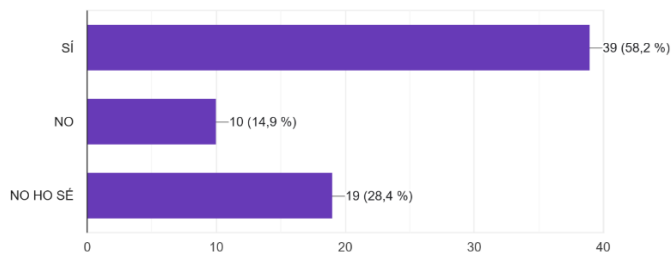
En general, a l'Ajuntament L'Ametlla es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

69 respostes



Creus que és necessari treballar en el Pla d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament L'Ametlla ?

67 respostes

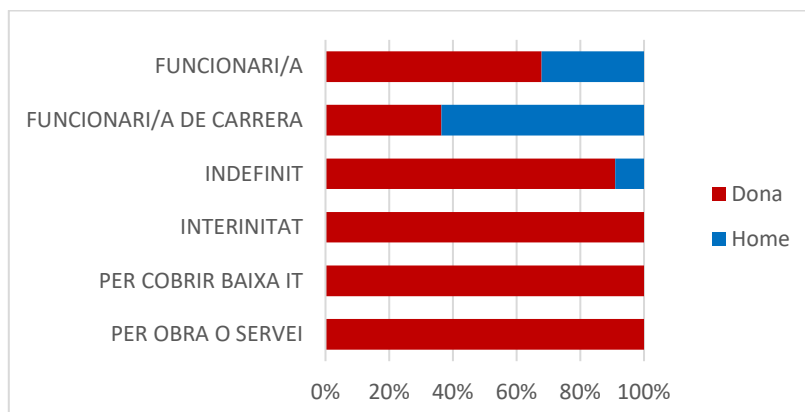


Malgrat tot, consideren que cal seguir treballant per millorar-les ja que:

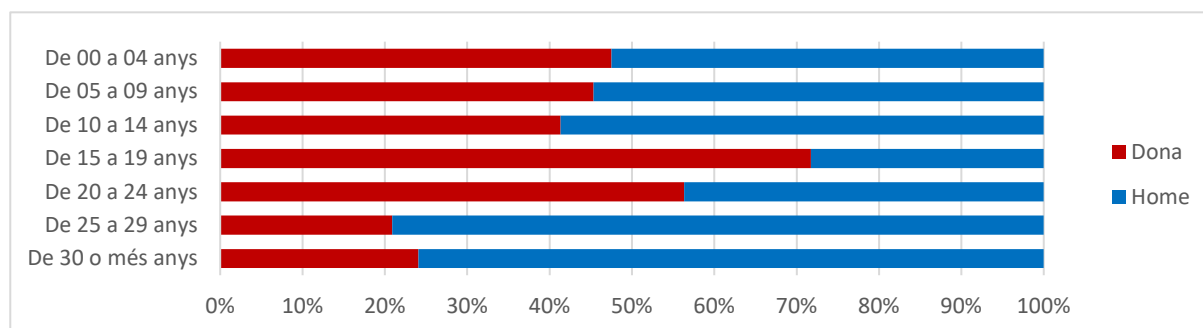


Les dones en exclusiva ocupen places de interinitat, baixes o obra i servei.

Es veu com els homes ocupen places més estables de funcionari de carrera:

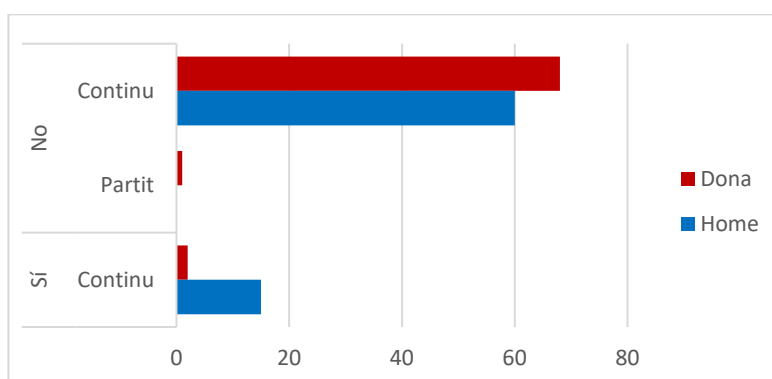
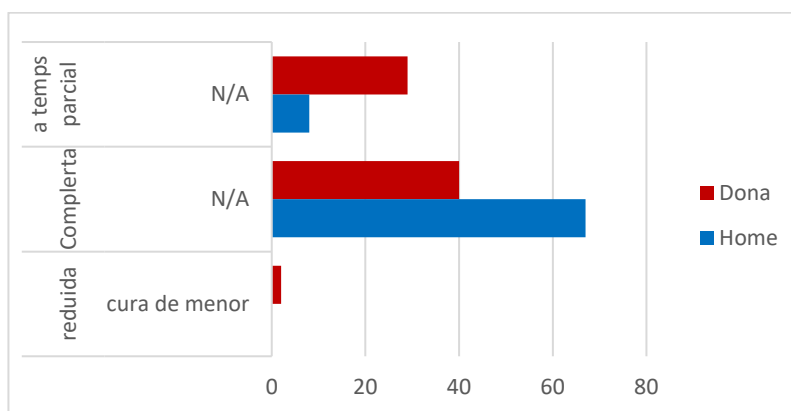


Els homes estan millor estabilitzats (més de 30 anys d'antiguitat)



Les dones estan més representades en jornades a temps parcial que els homes. En relació a la jornada completa hi ha una notable presència masculina en relació a les dones. Dada que afecta directament a la retribució de les dones.

Les jornades a torns estan reflectides en el departament de policia local on el homes representen el 100 %.





Cal seguir fent polítiques de contractació amb perspectiva de gènere per aconseguir que les dones també tinguin la oportunitat d'accedir-hi i per tant es puguin beneficiar de millores en els complements retributius.

	ASPECTES POSITIUS 2024	ASPECTES A MILLORAR 2025-29
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	APROVACIÓ PEL PLE MUNICIPAL D'UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT I DE LES ACTITUDS SEXISTES I DELS TRACTES DISCRIMINATORIS	ACONSEGUIR EL 100% DEL CONEIXEMENT DEL PROTOCOL PER PART DE LA PLANTILLA
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR MESURES VERS AQUEST ÀMBIT	ESTABLIR UN PROGRAMA ACTUACIONS A TRAVÉS DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT EN POLÍTIQUES DE RISCOS PSICOSOCIALS
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	NO PRESENTA SEGREGACIÓ VERTICAL	MESURES PER LA ELIMINACIÓ DE LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL
FORMACIÓ		DISPOSAR D'UN PLA DE FORMACIÓ
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA		FER UNA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I RETRIBUCIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ		APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	LA PLANTILLA TÉ UNA BONA PERCEPCIÓ VERS L'AJUNTAMENT MESURES D'EQUILIBRI DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL MALGRAT EN ALGUN CAS EXPRESSA INSUFICIÈNCIA I/O DESCONEIXEMENT	EXPRESSEN ALGUNA NECESSITAT VERS TENIR INFORMACIÓ ADEQUADA SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		REVISAR DOCUMENTS PER VETLLAR VERS L'APLICACIÓ DE L'ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA EN DOCUMENTS I PRESENTACIONS REPRESENTATIUS DE L'AJUNTAMENT
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR EL SEU PROPI PLA D'IGUALTAT I D'IMPLANTAR ACCIONS QUE ES CONSIDEREN PRIORITÀRIES PER LA SEVA RELLEVÀNCIA CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT LA PLANTILLA LABORAL ACTUAL ÉS PARITARIA	INCORPORAR LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES AQUELLES ACCIONS QUE ES DESENVOLUPIN AL SI DEL CONSISTORI

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

La comissió negociadora ha considerat que els següents àmbits, seran executats al llarg dels pròxims 4 anys:



AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	FER EFECTIU EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	DONAR A CONÈIXER EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	GARANTIR ESPAIS DE TREBALL SALUDABLES I SEGURS PER A TOTA LA PLANTILLA	GARANTIR POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
FORMACIÓ	GARANTIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'ACCÉS A LA FORMACIÓ	REALITZAR FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	ASSOLIR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN TOTS ELS NIVELLS	ESTABLIR MESURES PER COMBATRE LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL VERTICAL
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE L'ÚS DE LES MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	GARANTIR UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA IGUALITÀRIA	ELIMINAR LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REALITZAR PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	IMPLANTACIÓ DE SISTEMES OBJECTIUS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I CONTRACTACIÓ
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	ESTABLIR UNA POLÍTICA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL EQUITATIVA I NO DISCRIMINATÒRIA	ESTABLIR PROCESSOS OBJECTIUS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	ESTABLIR UNA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	PROMOURE L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	FOMENTAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	TRANSVERSALITZAR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LES DIFERENTS POLÍTIQUES CORPORATIVES



MESURES DEL PLA D'IGUALTAT. TEMPORALITAT

La Comissió negociadora de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar decideix a diferents nivells de temporalitat, seguir aquestes línies estratègiques per al II Pla d'Igualtat 2025-2029:

A curt termini (primer any del pla):

1. Procés de selecció i contractació (Crear/adaptar protocol amb perspectiva de gènere).

És el primer pas per entrar a formar part de l'ajuntament. Si no es comença a actuar aquí, hi ha desigualtat des de l'origen. Aquesta àrea té un impacte immediat i alta visibilitat, i les mesures (tribunals mixtes, llenguatge inclusiu, criteris objectius...) es poden implementar ràpidament. És la base per després atacar la infrarepresentació i la bretxa salarial.

2. Prevenció de l'assetjament sexual (Implantar i difondre el protocol).

És un deure legal i ètic garantir un entorn laboral lliure de violències. És una mesura urgent que mostra el compromís de l'Ajuntament amb la seguretat de la plantilla. La implantació d'un protocol és prioritària i factible a curt termini.

3. Salut laboral amb perspectiva de gènere (Iniciar diagnosi de riscos psicosocials amb enquesta).

La Llei d'Igualtat recomana incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Preparar una enquesta de clima laboral per enviar a totes les persones treballadores que estan a jornada parcial.

Que l'Ajuntament faci una recerca de un curs de riscos psicosocials per a que el puguin fer els membres del comitè de seguretat i salut.

4. Exercici corresponsable (Implantar alguna mesura visible).

Les mesures de conciliació i corresponsabilitat són peces clau per a la igualtat real i tenen un impacte directe i positiu en la vida de la plantilla (homes i dones). Tenir flexibilitat, horaris compactats...

5. Promoció professional (Definir criteris de promoció objectius i plans de carrera).

És clau per a la carrera professional. Implica revisar criteris de promoció (antiguitat, mèrits). És una mesura estructural.

A mig termini (segon i tercer any):

6. Infrarepresentació femenina (Realitzar diagnosi detallada per àrees i definir plans d'acció).

És una conseqüència directa dels processos de selecció, promoció i cultura organitzacional. Cal abordar-la just després d'actuar en les causes d'origen (selecció). Requereix una diagnosi precisa de dades per àrees i categories (per això a mig termini).



7. Retribucions (Realitzar l'auditoria retributiva i aplicar primeres correccions).

Per fer-ho bé cal fer una auditoria retributiva, cosa que requereix temps. És un objectiu clau, però més tècnic.

8. Formació (Desplegar pla formatiu obligatori en igualtat per a tota la plantilla).

La formació en igualtat és essencial per al canvi cultural.

A llarg termini (quart any):

9. Cultura organitzacional (Impulsar programes de lideratge femení, revisió de processos).

És l'àmbit més ampli i complex. Inclou valors, hàbits, lideratge, etc. Canviar-la és un procés de llarg termini que es nodreix de tots els àmbits anteriors. Cal treballar-la dia a dia, però els seus resultats es veuen a llarg termini.

10. Comunicació no sexista (Revisió integral de tota la comunicació interna i externa, amb guia d'estil i formació específica).

Revisar el llenguatge de convocatòries, documents i xarxes socials. És important i es pot començar aviat, però per a una transformació profunda cal que vagi acompanyat dels canvis estructurals dels àmbits 1 al 9.



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

ÀMBIT	ACCIÓ	DESCRIPCIÓ
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	INFORMAR I FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE LES SITUACIONS QUE ES CONSIDEREN ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.. TAMBÉ EN RELACIÓ AL PROTOCOL ESPECÍFIC D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	DIFONDRE I FORMAR A TOTA LA PLANTILLA L'EXISTÈNCIA DELS PROTOCOLS PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, TAMBÉ EL PSICOLÒGIC, LES DIFERENTS TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT, LES MESURES DE PREVENCIÓ QUE S'APLIQUEN, LES PERSONES DE REFERÈNCIA, EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ PER DONAR CURS A QUEIXES I DENÚNCIES, I LES MESURES APLICABLES.
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINIR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINICIÓ DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE INCLOGUI UN ANÀLISI DE RISCOS PSICOSOCIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I ASSEGURI, DIFERENTS TALLES I PATRONS ROBA, PROTOCOLS DE PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LA LACTÀNCIA, I MESURES PER PREVENIR TRASTORNS MUSCULOESQUELÈTICS (TME) AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.
FORMACIÓ	INCLOURE FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ	REALITZACIÓ DE CURSOS ESPECÍFICS SOBRE IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DINS DEL PLA DE FORMACIÓ, AMB FORMACIÓ ESPECÍFICA PER AL PERSONAL DIRECTIU I COMANDAMENTS INTERMEDIIS, I PEL PERSONAL DE LES ÀREES DE RECURSOS HUMANS, COMUNICACIÓ, I SEGURETAT I SALUT LABORAL.
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	PROMOURE CANDIDATURES FEMENINES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL	PROMOU LA PRESENTACIÓ DE CANDIDATURES DE DONES EN PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL PER COBRIR LLOCS DE TREBALL EN ÀREES O GRUPS MASCULINITZATS.
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	IMPLEMENTAR UNA CAMPANYA DE DIFUSIÓ DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UNA CAMPANYA EFECTIVA DE COMUNICACIÓ A LA PLANTILLA DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ, QUE INCLOGUI UN MANUAL I ACCIONS COMUNICATIVES, PER A FOMENTAR EL SEU ÚS.
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	REVISAR ELS COMPLEMENTES SALARIALS I LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS REVISAR VLT	REVISIÓ OBJECTIVA DE VLT I DELS COMPLEMENTES SALARIALS I DE LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS PER GARANTIR QUE NO CONCORREN BIAIXOS DE GÈNERE I LA MATEIXA REMUNERACIÓ PER TREBALLS D'IGUAL VALOR.
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REVISAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER EVITAR BIAIXOS DE GÈNERE I DISCRIMINACIONS DIRECTES I INDIRECTES	REVISIÓ DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL VIGENTS PERQUÈ SIGUIN ACCESSIBLES DE FORMA EQUITATIVA PER DONES I HOMES, I LES PROVES DE SELECCIÓ MESURIN LES COMPETÈNCIES NECESSÀRIES SENSE BIAIXOS DE GÈNERE NI DISCRIMINACIONS.
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	CREAR UN PROCEDIMENT PER A L'AVUACIÓ I GESTIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UN PROCEDIMENT PER A L'AVUACIÓ PROFESSIONAL ANUAL DE LA PLANTILLA, SEGONS CRITERIS OBJECTIUS I PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL, PER A LA GESTIÓ DE LES PROMOCIONS INTERNES I DELS PLANS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	REVISIÓ DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL QUE S'UTILITZA EN LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES PER ASSEGURAR L'ÚS D'UN LLENGUATGE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL.
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	INCORPORAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES CORPORATIVES	FOMENTAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EXPRESSANT I INCORPORANT EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT EN ELS DOCUMENTS I PROCESSOS CORPORATIUS, INCLOENT EL CODI ÈTIC, EL MANUAL D'ACOLLIDA I LES OFERTES LABORALS.



Segons àmbits es desenvoluparan les següents accions:

ÀMBIT	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
Mesura	Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. També vers assetjament psicològic.
Descripció	Existència de protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, també psicològic, negociat amb la representació legal de les persones treballadores.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe, també el psicològic.
Objectiu específic	Aprovar pel ple municipal protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i el psicològic.
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Obtenir l'aprovació del protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

ÀMBIT	ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES LGBTIFÒBIQUES
Mesura	Difusió i publicitat dels protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual, també el psicològic a tota la plantilla.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència dels protocols per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables. També en el específic psicològic.
Objectiu general	Fer efectiu els protocols de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i psicològic.
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format

ÀMBIT	VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura	Formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència del protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Responsable	Comissió de la formació dins l'Ajuntament
A qui va dirigit?	A la totalitat de la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format Evolució del nombre d'activacions del protocol

ÀMBIT	L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES MASCLISTES
-------	---------------------------------------



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Mesura	Registre i seguiment de les denúncies i actuacions referents a violències masclistes
Descripció	Portar un registre sobre el seguiment de les denúncies i actuacions referents a violències masclistes
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Aconseguir el 100% de coneixement del protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes per part de la plantilla.
Responsable	Persona referent contemplada al protocol, comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Consecució de un registre després del seu disseny Nombre de dones i homes que han interposat denuncia Evolució del nombre d'activacions del protocol

ÀMBIT	L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura	Publicació als canals de comunicació interns una guia sobre recursos disponibles i programes formatius sobre discriminacions.
Descripció	Dissenyar i difondre a tota la plantilla l'existència de una guia de recursos disponibles i programes formatius sobre discriminacions.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Donar a conèixer un catàleg de recursos i programes disponibles sobre discriminacions.
Responsable	Comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Consecució de una guia de recursos Consecució de un pla de difusió

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Descripció	que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i assegurí, diferents talles i patrons roba, protocols de protecció de la maternitat i de la lactància, i mesures per prevenir trastorns musculoesquelètics amb perspectiva de gènere.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Comissió d'igualtat i comissió de salut
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Existència d'un servei d'acompanyament professional i psicosocial individualitzat.
Descripció	Definir el servei d'acompanyament professional i psicosocial individualitzat pel personal.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Comissió de salut, comissió d'igualtat
A qui va dirigit?	A la totalitat de la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Consecució de la posada en marxa del servei d'assessorament Nº assessoraments Nº d'homes atesos Nº de dones ateses

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Existència de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna).
Descripció	Definir indicadors i tipus de registre de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna).
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	RRHH, comissió igualtat, comissió salut
A qui va dirigit?	A la totalitat
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Creació sistema d'avaluació referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i c.c)

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional
Descripció	Promou la presentació de candidatures de dones en processos de promoció professional per cobrir llocs de treball en àrees o grups masculinitzats.
Objectiu general	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
Objectiu específic	Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de mesures realitzades. Nombre de dones i homes que s'han presentat a promocions internes Evolució de persones participants i escollides en processos de promoció professional, desagregat per sexe

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Promoure la promoció professional en aquelles categories, grups, àrees, llocs professionals amb infra representació de dones.
Descripció	Promoure l'accés igualitari i no discriminatòria així com la promoció professional en aquelles categories, grups, àrees, llocs professionals amb infra representació de dones.
Objectiu general	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
Objectiu específic	Establir mesures per combatre la segregació ocupacional horitzontal
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de mesures realitzades. Nombre de dones i homes que s'han presentat a convocatòries segons categoria.

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
-------	------------------------------



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Mesura	Difusió dels procediments de promoció interna.
Descripció	Difusió dels procediments de promoció interna (protocol, estratègia, criteris, etc.).
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de procediments de promoció interna a l'organització (protocol, estratègia, criteris, etc.)

ÀMBIT		INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Consideració de mesures laborals facilitadores en relació al temps personal.	
Descripció	Consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional.	
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria	
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional	
Responsable	RRHH i comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2025	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	nº de consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional	
	tipus de consideració dels períodes de reducció de jornada, permís o excedència per cura i violència masclista com a períodes treballats a valorar per la promoció professional	

ÀMBIT		INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Existència de canals de comunicació interna.	
Descripció	Existència de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció.	
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria	
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional	
Responsable	RRHH i comissió igualtat	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2025	
Temporalitat	Continuada	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	nº de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció	
	tipus de canals de comunicació interna de publicitat de les vacants/opcions promoció	

ÀMBIT		FORMACIÓ
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el pla de formació	
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.	
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació	
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere	
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació	
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores	
Calendari	A partir del 2025	
Temporalitat	Anual	
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ	
Indicadors	Nombre de formacions realitzades	



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

	Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats Valoració de les formacions
--	--

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Descripció	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de persones participants a les sessions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Ús de qüestionaris de valoració de les formacions, que incorpori la variable gènere.
Descripció	Ús de qüestionaris de valoració de les formacions, que incorpori la variable gènere.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de qüestionaris Nº de qüestionaris recollits segons formacions

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials
Descripció	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats Nº avaluacions

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Existència d'un registre detallat de les retribucions percebudes
Descripció	A més que incorpori els diferents conceptes salarials (salari base, complements salarials, salari variable o hores extraordinàries, beneficis socials i percepcions extrasalarials).
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Càlcul periòdic de la bretxa salarial de gènere.
Descripció	Que tingui en compte tots els conceptes salarials i tenint en compte les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Anàlisi periòdic de la bretxa salarial de gènere.
Descripció	Que tingui en compte tots els conceptes salarials i les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº informes de seguiment

ÀMBIT	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Revisar els processos de selecció de personal.
Descripció	Cal que siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de processos de selecció revisats Nombre de criteris i proves modificades Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Transformació dels contractes a temps complet. També els interins que passin a contractes indefinits.
Descripció	Prioritzar les persones treballadores contractades en situació volàtil, especialment en els sectors amb alta parcialitat.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de persones treballadores de l'organització beneficiades en la transformació dels contractes a temps complet i indefinit, especialment en els sectors amb alta parcialitat

ÀMBIT	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Difusió periòdica de l'anàlisi de les condicions laborals de la plantilla.
Descripció	A través de mails o portal de l'empleat transmetre informe de situació o memòria
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de comunicacions d'anàlisi de les condicions laborals

ÀMBIT	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Existència d'un protocol de selecció del personal
Descripció	Cal que tingui criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per gènere.
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Obtenir l'aprovació del protocol de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per gènere

ÀMBIT	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Mesura	Definició prèvia per escrit de les necessitats de contractació i el perfil professional cercat.
Descripció	Amb objectiu de aplicar la perspectiva de gènere en el procés de selecció i contractació
Objectiu general	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Compliment en la definició per escrit de les necessitats de contractació i el perfil professional cercat

ÀMBIT	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Mesura	Campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació



Descripció	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació Calendari d'actuacions comunicatives Canals de difusió de la campanya Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ
Mesura	Impulsar una cultura de "temps" positiva a l'organització
Descripció	Fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Elaborar qüestionari valorant una cultura de "temps" positiva a l'organització (fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals)

ÀMBIT	CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ
Mesura	Document de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions.
Descripció	Que inclogui: agenda de reunions, definició i enviament previ de l'ordre del dia, la convocatòria i l'horari de la reunió, enviament previ dels documents a revisar, reunions o visites per videoconferència, etc.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
Qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions

ÀMBIT	SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT
Mesura	Sala d'alletament a les instal·lacions de l'organització.
Descripció	Disposar de un espai íntim perquè les dones treballadores que necessitin atendre als seus fills/es en la criança
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Compliment amb l'existència de una sala d'al·letament a les instal·lacions de l'organització

ÀMBIT	
SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT	
Mesura	Beneficis extrasalarials relacionats amb les cures.
Descripció	Relatius a descomptes o reserva de plaça a escoles bressol o ludoteques, activitats extraescolars, casals d'estiu, residències de gent gran, serveis per persones amb discapacitat, etc.)
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de beneficis extrasalarials relacionats amb les cures.

ÀMBIT	
MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT	
Mesura	Permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
Descripció	Permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Compliment amb l'existència de permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida

ÀMBIT	
MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT	
Mesura	Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
Descripció	Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de qüestionaris generats Nº de respostes recollides

ÀMBIT	
MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT	
Mesura	Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
Descripció	Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Anual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº d'accions de sensibilització

ÀMBIT	MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura	Oferir o adaptar els permisos a situacions no previstes
Descripció	Oferir o adaptar els permisos a situacions no previstes
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Estudiar els casos concrets de sollicituds per teletreball.
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	compliment amb l'existència de permisos a situacions no previstes

ÀMBIT	COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa
Descripció	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de revisions realitzades Nombre de comunicacions esmenades Nombre de departaments involucrats en la revisió Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT	COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA
Mesura	Difusió externa del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'ajuntament.
Descripció	Relativa a través de xarxes socials, pàgina web, publicacions, articles, etc.
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de comunicacions esmenades Nombre de departaments involucrats en la revisió Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT	COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA
Mesura	Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)
Descripció	Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nombre de revisions realitzades Nombre de comunicacions esmenades Nombre de departaments involucrats en la revisió Existència de criteris i pautes internes de comunicació

ÀMBIT	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives
Descripció	Expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Fer-se corresponsable com ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.
Descripció	Fer-se corresponsable com ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº de necessitats recollides nº d'informes de seguiment

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Elaboració d'una diagnosi i recomanacions
Descripció	Sobre canvis en processos en els centres de treball per tal que aquests siguin coherents amb la cultura de la cura i pel dret al temps que es defineixi.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	puntual
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	nº d'informes de seguiment

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
Mesura	Introducció d'un codi d'actuació per part dels càrrecs directius
Descripció	Que es derivin en actuacions exemplificadores en qüestions com ara: dret a la desconnexió digital, un bon concepte de la flexibilitat, visibilització de les responsabilitats i necessitats de cura, l'orientació a resultats (vs presencialisme), etc.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	Nº de mesures incloses en el codi d'actuacions

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Existència d'un pla d'igualtat a l'organització.
Descripció	Existència d'un pla d'igualtat a l'organització.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	continuada
Pressupost	PENDENT APROVACIÓ
Indicadors	compliment amb l'existència del pla d'igualtat vigent

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Difusió i publicitat del pla d'igualtat.
Descripció	Difusió i publicitat del pla d'igualtat, de la seva diagnosi i les mesures a implementar.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº de informes publicats

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA
Mesura	Creació de canals de participació accessibles en la elaboració del pla d'igualtat.
Descripció	Creació de canals de participació accessibles en la elaboració del pla d'igualtat.
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	n/a
Indicadors	Creació comissió igualtat

ÀMBIT	IGUALTAT EN L'ORIENTACIÓ DE PRODUCTES I SERVEIS QUE ES PROVEEIXEN O CONSUMEIXEN
Mesura	Garantia, mitjançant les condicions de contractació o la tria de proveïdors.
Descripció	Fent referència a condicions de treball justes, segures i equitatives per a tot el personal de terceres empreses que treballa prestant serveis o proveint béns, i/o en l'espai físic de l'ajuntament
Objectiu general	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº de condicions definides en els documents de licitació



SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat així com el resultat obtingut en les diferents àrees intervingudes.

Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, i ens possibilitaran la seva cobertura i / o correcció, proporcionant al Pla un cert grau de flexibilitat.

Objectius:

1. Saber si l'efecte previst amb la implementació de les mesures del Pla ha estat l'esperat.
2. Tenir un espai per a la reflexió al voltant de l'èxit i les dificultats detectades i per pensar en possibles maneres de corregir aquestes desviacions.
3. Obtenir informació fefaent i rigorosa de l'impacte del pla d'igualtat dins de l'Ajuntament
4. Identificar les contribucions dels diferents departaments/referents en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat dins de l'Ajuntament.
5. Proposar mesures correctores o de millora en el cas que sigui necessari.
6. Conèixer, intervenir, millorar i donar a conèixer l'impacte produït per la implantació del Pla, ja sigui en curs o quan estigui finalitzat.
7. Determinar la congruència amb els objectius definits, si s'han assolit, la seva eficiència i eficàcia, les repercussions que ha tingut la seva implantació i la seva viabilitat final.
8. Recollir informació suficient per començar a treballar en una nova elaboració de diagnosi per a un futur pla d'igualtat.

Històricament, aquesta fase ha estat la gran oblidada, malgrat que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ja preveïen clarament que els plans d'igualtat havien d'incorporar mecanismes de seguiment i avaluació.

Aquesta avaluació s'ha de fer de manera holística, és a dir:

1. Tenint en compte totes les Àrees municipals i serveis interns i externs.
2. S'hauran d'analitzar les mesures previstes en el calendari del Pla, i recollir les dades dels diferents indicadors en el mateix període de temps.

En aquest sentit, durant la implementació i el seguiment, la informació s'estableix a través de diferents tipologies:

— **Accions de creació o revisió de documentació corporativa:** procediments interns, manuals, protocols, guies, etc.

— **Accions de formació:** les accions de formació tenen per objectiu conscienciar i implementar de manera transversal la perspectiva de gènere i evitar un impacte diferencial en la presa de dedicions o definició de polítiques corporatives.

— **Accions d'informació:** ja sigui per informar sobre el Pla d'igualtat o sobre qualsevol altra política interna, les accions d'informació programades, estandarditzades i vinculades a



canals i eines concretes d'informació tenen per finalitat fomentar la transparència i evitar els rumors i les limitacions en l'accés a la informació. En aquest sentit, juntament amb un pla de comunicació, es fomenta la interacció bilateral i la millora del clima laboral.

— **Accions de sensibilització:** juntament amb les accions de formació, les accions de sensibilització erosionen el pensament patriarcal clàssic, ajuden a eliminar estereotips i prejudicis, i milloren el grau d'objectivitat i l'eficàcia de l'aplicació de les polítiques corporatives.

— **Accions de recollida de dades:** les accions basades en la recollida de dades proporcionen eines per establir mecanismes de control de la situació, en relació amb l'objectiu a assolir. Per tant, ens proporciona una traçabilitat de l'evolució de la situació d'homes i dones en les diferents àrees i informació per fomentar les accions d'aquelles àrees amb menys evolució.

Com a resultat, es pot prendre aquest esquema d'indicadors per fomentar la recollida de dades de cada mesura, la qual cosa ajudarà a proporcionar tota la informació necessària per fer el seguiment i l'avaluació.

L'informe d'avaluació, tant l'intermedi com el final, ajudarà a analitzar l'abast i la pertinença de les mesures implementades i el treball efectuat des de la comissió de seguiment i avaluació de l'Ajuntament, així com dels diferents agents responsables de dur a terme les mesures previstes durant el període de vigència analitzat, per tal d'identificar els objectius o aspectes assolits i aquells que s'han de revisar per millorar-los.

També, en aquest apartat, cal qüestionar-se si en el moment de dissenyar les mesures i els seus indicadors es va comptar amb tots els recursos o bé no es van identificar correctament, degut al desconeixement què suposava la implementació de cada mesura.

— *Recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte* (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes...)

En aquest apartat caldrà identificar quins recursos metodològics heu emprat per a la recollida d'informació de la percepció de l'equip en l'impacte del pla d'igualtat, així com els resultats que s'han derivat.

Aquests recursos són molt recomanables sobretot en l'avaluació final, ja que permeten detectar quina és l'opinió de l'equip en matèria d'igualtat, així com el coneixement de la implementació de tot el projecte.

Resum de les valoracions de l'avaluació d'impacte

1. Aproximació a la igualtat d'oportunitats dins l'Ajuntament.
2. Canvis de la cultura de l'ajuntament: canvis d'actituds de l'equip de direcció o de la plantilla, canvis en la gestió de persones, etc.
3. Reducció de desequilibris respecte de la presència i participació de dones i homes.



4. Difusió i comunicació a la plantilla.

En finalitzar l'informe, podreu crear una taula amb la síntesi de totes les conclusions i propostes de millora per al futur pla d'igualtat que haureu d'elaborar.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió d'Igualtat serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat amb les següents funcions:

1. Promoure la seva implementació.
2. Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
3. Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
4. Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
5. Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat debatrà i decidirà les propostes que es generin a partir de la fitxa de seguiment i avaluació.

La comissió negociadora del present Pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

Per part de la representació de l'Ajuntament de L'Ametlla de Mar:

1. Maria José Castellano Cervera, 52606843R, Dona, regidora de Recursos Humans
2. Amadeu Comes Cañaguer, 47628498Y, Home, regidor de Benestar Social
3. Ana Maria Aragon Mora, 47820834Q, Dona, regidora de cultura

I com a representació plantilla treballadora:

1. Joan Josep Balfegó Andrés, 40926669D, Home, USOC
2. Carlos Brull Martí, 78581424S, Home, USOC
3. Marisa Porcar, Viñes, 52940339C, Dona, USOC

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

- Promoure la seva implementació.
- Coordinar el seguiment i l'avaluació de les accions.
- Definir les tasques a realitzar amb les persones responsables de les diferents àrees.
- Estructurar un sistema de seguiment basat en la recollida regular i sistemàtica d'informació.
- Elaborar la fitxa de seguiment i avaluació



Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Segons model:

Descripció del procediment de modificació i resolució de discrepàncies.

1. Data.....Emplenat per

ANNEXOS

1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS

- *Grau de compliment dels objectius*

Objectiu general

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----



Objectiu concret 1

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 2

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 3

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Objectiu concret 4

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

- Grau d'execució de les accions**

Acció 1

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 2

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 3

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 4

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 5

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 6

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 7

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

Acció 8

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

- Grau d'execució del Pla**

COMPLERT	ALT	MIG	BAIX	RES
----------	-----	-----	------	-----

2. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

- DIFICULTATS I OBSTACLES**



- *SOLUCIONS ADOPTABLES*

- *MODIFICACIONS*

3. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

	Menys del 0%	Entre 11% i 25%	Entre 26% i 50%	Més del 50%	0%
Increment en la promoció de dones					
Increment de l'ús de mesures de conciliació					
Increment en el nombre de consultes i suggeriments en igualtat					
Increment del nombre d'actuacions de promoció de la igualtat desenvolupades					
Increment de l'ús de llenguatge i comunicació no sexista i/o androcèntrica					
Increment de les valoracions positives de la plantilla sobre la igualtat entre dones i homes					
Increment de la perspectiva de gènere a les polítiques i actuacions municipals					
Increment del pressupost dedicat a polítiques d'igualtat entre dones i homes					
Increment de la satisfacció quant als beneficis socials atorgats per l'organització					
Increment de les avaluacions sobre riscos psicosocials del Servei de Prevenció					

CONCLUSIONS

AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ



- GRAU DE DIFICULTAT TROBAT/PERCEBUT EN EL DESENVOLUPAMENT DE LES ACCIONS.
- DIFICULTATS I SOLUCIONS ENGEGADES.
- MODIFICACIONS EN LES MESURES I EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA SEGONS LA SEVA FLEXIBILITAT (DESVIACIONS I CORRECCIONS).

AVALUACIÓ DELS RESULTATS

- NOMBRE DE MESURES DEFINIDES I TIPUS DE DESENVOLUPAMENT.
- NOMBRE DE PERSONES BENEFICIÀRIES I PRESSUPOST ASSIGNAT.
- RESULTAT DELS OBJECTIUS PLANTEJATS EN EL PLA D'IGUALTAT ASSOLIT.
- NIVELL DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS DETECTADES EN EL DIAGNÒSTIC (PERSISTÈNCIA O REDUCCIÓ).
- GRAU DELS RESULTATS ESPERATS ASSOLIT.

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

- APROXIMACIÓ A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DINS L'AJUNTAMENT.
- CANVIS EN LA CULTURA DE L'AJUNTAMENT: CANVI D'ACTITUDS DE L'EQUIP DE GOVERN, DE LA PLANTILLA, EN LA GESTIÓ DE PERSONES, ETC.
- REDUCCIÓ DE DESEQUILIBRIS PEL QUE FA A LA PRESÈNCIA I PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES.
- DIFUSIÓ I COMUNICACIÓ A LA PLANTILLA.

CALENDARI DE TREBALL



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

A omplir anualment a la primera reunió de la comissió de igualtat constituïda.

Mesures puntuals	Mesures anuals/bianuals	Mesures continuades
------------------	-------------------------	---------------------

ANY	2026				2027				2028				2029			
TRIMESTRE	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	INFORMAR I FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE LES SITUACIONS QUE ES CONSIDEREN ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.															
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINIR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE															
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	PROMOURE CANDIDATURES FEMENINES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL															
FORMACIÓ	INCLOURE FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ															
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	REVISAR ELS COMPLEMENTES SALARIALS I LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS															
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REVISAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER EVITAR BIAIXOS DE GÈNERE I DISCRIMINACIONS DIRECTES I INDIRECTES															
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	CREAR UN PROCEDIMENT PER A L'AVALUACIÓ I GESTIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL															
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	IMPLEMENTAR UNA CAMPANYA DE DIFUSIÓ DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ															
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA															
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	INCORPORAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES CORPORATIVES															