



Ajuntament
de Vila-seca

Ignasi Pío Santos (1 de 1)
Secretari General
Data Signatura: 14/08/2026
HASH: 97761e1a3254f6821c8f114159b696



Anunci d'aprovació del Pla d'Igualtat intern entre dones, homes i persones LGTBI de l'Ajuntament de Vila-seca.

En data 8 de juliol de 2026, l'Ajuntament de Vila-seca va trametre, mitjançant registre, el Pla d'Igualtat intern entre dones, homes i persones LGTBI al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, d'acord amb la Resolució de 15 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública.

Posteriorment, el Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública ha notificat la resolució favorable de conformitat del Pla d'Igualtat intern entre dones, homes i persones LGTBI de l'Ajuntament de Vila-seca 2026-2030, aprovat mitjançant el Decret d'Alcaldia núm. 2026-1751, de 25 de juny de 2026.

Per a coneixement general, s'annexa a aquest anunci el text íntegre del Pla d'Igualtat intern entre dones, homes i persones LGTBI de l'Ajuntament de Vila-seca 2026-2030



1. INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU	3
1.1 DECLARACIONS DE CARÀCTER UNIVERSAL	3
1.2 NORMATIVA EUROPEA.	4
1.3 NORMATIVA ESTATAL	4
1.4. NORMATIVA A CATALUNYA	8
2. PRINCIPIS GENERALS	9
3. FASES DEL PLA	10
4. PARTS QUE HO CONCERTEN	11
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	11
6. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	11
6.1 CONDICIONS DE TREBALL, CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	12
6.1.1 Presencia de dones a tota l'organització	12
6.1.2 Temporalitat i contractació a l'organització	14
6.1.3 Distribució de la plantilla per formació i per classificació a l'organització	15
6.1.4 Distribució de la plantilla per edat i antiguitat	18
6.2 RETRIBUCIONS I ESTUDI RETRIBUTIU	20
6.3 PROMOCIÓ, SELECCIÓ I ACCÉS A L'OCUPACIÓ	22
6.4 FORMACIÓ	23
6.5 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	24
6.6 CONCILIACIÓ Y CORRESPONSABILITAT	24
6.7 ÚS INCLUSIU I NO SEXISTA DEL LLENGUATGE I LA PUBLICITAT - COMUNICACIÓ	24
6.8 POLÍTICA SOCIAL	25
7. FINALITAT DEL PLA D'IGUALTAT	25
8. VIGÈNCIA DEL PLA I PERIODICITAT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	25
9. PLA D'ACCIÓ	26
9.1 OBJECTIUS GENERALS	26



9.2 AREES D'ACTUACIÓ	26
9.2.1. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	26
9.2.2 FORMACIÓ	27
9.2.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL	27
9.2.4 CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIONS	28
9.2.5 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	28
9.2.6. SALUT LABORAL	28
9.2.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	29
9.2.8 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	29
9.2.9 VIOLÈNCIA DE GÈNERE	30
10. MITJANS I RECURSOS	30
11. CALENDARI	32
12. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	36
13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	36
ANNEX I	38



1. INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU

La igualtat entre dones i homes constitueix un principi jurídic universal, reconegut i emparat per diversos instruments normatius de caràcter internacional, europeu, estatal i autonòmic.

1.1 DECLARACIONS DE CARÀCTER UNIVERSAL

♣ Article 2 de la Declaració Universal dels Drets Humans: "Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

♣ La Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones. És un instrument universal que es refereix específicament als drets de les dones. Va ser adoptada per les Nacions Unides el 1979, va entrar en vigor el 1981.

A l'Estat espanyol es va ratificar el 1984 i es va publicar al BOE el 21.04.1984 i el Protocol, el 2001. Promou un model "d'igualtat substantiva" que comprèn igualtat d'oportunitats, igualtat d'accés a les oportunitats i igualtat de resultat.

Per a això els estats han de promoure mesures "d'acció afirmativa" temporals. Prohibeix la discriminació en totes les esferes, pública o privada, de la vida. Obliga els estats a respectar, protegir i garantir els drets de les dones. Amplia la responsabilitat estatal a actes que cometen persones privades, empreses o institucions no estatals.

La ratificació d'una convenció com aquesta suposa que els estats han d'incorporar-la en el dret constitucional, al mateix temps que atorga a la comunitat internacional el dret a demanar comptes sobre la mateixa. En l'actualitat ha estat ratificada per 188 dels 193 estats membres de les Nacions Unides.

♣ La Declaració i la Plataforma de Beijing de 1995. Es tracta d'una agenda amb visió de futur per a l'empoderament de les dones. Encara avui dia continua sent el full de ruta i el marc de polítiques internacionals més exhaustiu per a l'acció, i l'actual font d'orientació i inspiració per aconseguir la igualtat de gènere i els drets humans de les dones i les nenes a tot el món.

Aquest text de referència va ser el resultat de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing, Xina, al setembre de 1995.



♣ Principis de Yogyakarta. Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere.

♣ El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. És el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra la dona i violència domèstica, i és considerat el tractat internacional més complet i de major abast sobre la lluita contra aquestes violències.

Reconeix la violència contra les dones com una violació dels drets humans i aborda la violència contra les dones a través de mesures dirigides a la prevenció de la violència, la protecció a les víctimes i l'enjudiciament dels autors.

1.2 NORMATIVA EUROPEA.

♣ El Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estat (article 3.5).

Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs actuacions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat.

La projecció d'aquest principi igualtat legitima les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per eradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE).

♣ La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea.

1.3 NORMATIVA ESTATAL

♣ La Constitució espanyola de 1978 en l'article 9.2, expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.

♣ La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la qual també inclou, entre els objectius de la política en matèria de prevenció de riscos, l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos



laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors.

♣ La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, la qual disposa, entre d'altres, els drets de les funcionàries públiques víctimes de violència de gènere a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència, en els termes que determini la seva legislació específica, i a la justificació de les faltes d'assistència motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere soferta (arts.24 a 26).

♣ La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIHD) va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat: l'article 46 defineix els Plans d'igualtat com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

L'article 51 de l'esmentada Llei detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sens detriment de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació".



El seu article 45.2 també preveu l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors/es, a més de determinar les matèries del diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat.

♣ El 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 (TREBEP): Normativa bàsica estatal que estableix, entre els principis que han de regir l'actuació de les empleades i empleats públics i que inspiren el Codi de Conducta, la igualtat entre dones i homes i el principi general d'igualtat com a principi rector.

Així mateix, l'Estatut reflecteix, com a un dels seus fonaments d'actuació, la igualtat de tracte entre dones i homes, i en la seva disposició addicional setena:

“1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del disposat en l'apartat anterior, les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la Igualtat entre dones i homes per als seus respectius àmbits, a desenvolupar al conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

El Pla establirà els objectius a arribar en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seva consecució. El Pla serà objecte de negociació, i en el seu cas acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració Pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

3. En el termini de 3 mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al qual hauran de remetre les diferents Administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en aquesta matèria”.

♣ El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET). Normativa aplicable al personal laboral, la qual disposa, entre d'altres, el principi de no discriminació en les relacions laborals i fa esment a la necessitat de l'establiment de plans d'igualtat en les empreses.



Així mateix, també disposa que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup professional de què es tracta, per afavorir-ne l'accés a aquest grup professional o lloc de treball.

♣ El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, desenvolupa l'article 46.6 de la LOIHD, en relació amb les matèries i temes que fan referència a aquest precepte, juntament amb altres aspectes per millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i, a la vegada, incrementar la seguretat jurídica a l'incloure un dels aspectes més compromesos: la legitimació per negociar els plans d'igualtat.

♣ El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes té l'objectiu d'establir mesures específiques per fer efectiu el dret de la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. Respon al desenvolupament reglamentari de l'article 28 del TRET, i és d'aplicació a totes les relacions laborals, incloses les de caràcter especial.

♣ La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, en la qual s'inclouen, entre d'altres aspectes relatius a la igualtat, la definició i la regulació de la discriminació múltiple i interseccional, així com de les mesures d'acció positives adequades per a aquest tipus específic de discriminació, atesa la seva transcendència per al desenvolupament de polítiques d'igualtat per a les dones, especialment vulnerables a aquest tipus de discriminació quan al motiu de discriminació per raó de sexe, se li afegeix qualsevol altre tipus de motiu de discriminació previst en la pròpia llei.

♣ La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, l'objecte de la qual és la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i a l'eradicació de totes les violències sexuals. Aquesta llei orgànica inclou, entre d'altres, dos articles relatius a la prevenció i a la sensibilització pel que fa a l'àmbit laboral (article 12) i a les Administracions Públiques (article 13). Així mateix, introdueix modificacions en el TREBEP amb la finalitat d'introduir diversos drets laborals per a les víctimes de violències sexuals, en la línia del que preveu la normativa actual per a les víctimes de violència de gènere.

♣ La Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, introdueix modificacions per a garantir la vigència efectiva dels drets sexuals i reproductius de les dones i millora el tractament d'aquelles situacions patològiques que es projecten a la salut durant la menstruació.



Així mateix, estableix que els poders públics reconeixeran la salut durant la menstruació com a part inherent del dret a la salut sexual i reproductiva i combatran els estereotips sobre la menstruació que impacten negativament en l'accés o l'exercici dels drets humans de les dones, adolescents i infants.

♣ La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, estableix les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva la igualtat efectiva de tracte i no discriminació de les persones LGBTI, i determina expressament, pel que fa a l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació, la inclusió expressa de les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

♣ Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

1.4. NORMATIVA A CATALUNYA

♣ L'article 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix la competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere (article 153). L'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

Així mateix, l'Estatut d'autonomia de Catalunya posiciona l'equitat de gènere com un dels drets i principis rectors de l'article 4; garanteix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació (article 19); i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores i la no discriminació per raó de gènere (article 45).

♣ La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix mesures integrals respecte a la prevenció i a la detecció de la violència masclista i de sensibilització respecte a aquesta violència. Reconeix els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació integral.

♣ La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, recull els compromisos per part de l'administració pública per tal de fer efectius els drets de les persones gais, lesbianes, transgènere, bisexuals o intersexuals en tots els àmbits vitals i socials. Així mateix, estableix un



règim sancionador, establint un llistat d'infraccions i fets sancionables pel seu caràcter discriminatori, així com les respectives sancions en funció de si l'acte ha sigut catalogat com lleu, greu o molt greu.

♣ La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones té l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com remoure obstacles imposats per raó de sexe i eradicar estereotips culturals.

L'article 32.2 disposa les actuacions que han de dur a terme els poders públics per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Així mateix, l'article 15, referent als plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, disposa que: "Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball".

♣ La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Pel que fa a les discriminacions per raó de sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia, modifica alguns aspectes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, integrant-los en congruència amb el text present.

2. PRINCIPIS GENERALS

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

1. Transversal: integra el principi d'igualtat a l'organització de forma transversal.
2. Actiu i preventiu: s'adreça tant a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com mantenir-la.
3. Col·lectiu i integrador: dirigit al conjunt de la plantilla, dones i homes, no només a les primeres.
4. Negociat: considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i la cooperació de les parts: Direcció i conjunt de la plantilla.
5. Dinàmic: és progressiu i està sotmès a canvis constants.
6. Sistemàtic-coherent: l'objectiu final (la igualtat real) s'assoleix pel compliment dels objectius sistemàtics.
7. Flexible: es confecciona a mida, en funció de les necessitats i les possibilitats.



8. Temporal: es renova cada quatre anys amb l'avaluació de les accions desenvolupades i una nova diagnosi.

3. FASES DEL PLA

Els passos previstos per desenvolupar el Pla d'Igualtat són els següents:

1. **Compromís de l'entitat.** Es formalitza un compromís per part de la corporació que posteriorment es trasllada a tot el personal de l'organització a través dels canals de comunicació habituals.
2. **Constitució de la Comissió Negociadora,** conformada de manera paritària entre representants de l'ajuntament i representants de les persones treballadores i mantenint en la mesura del possible l'equilibri entre sexes.
3. **Diagnòstic de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa recollida en matèria de: accés a l'ocupació, contractació i condicions de treball, promoció, retribucions, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, salut laboral, política de comunicació i sensibilització en igualtat. Després de l'anàlisi s'ha elaborat un informe escrit que recull les conclusions generals i les possibles àrees de millora.
4. **Pla d'Igualtat.** Elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i de les mancances detectades en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen: els objectius a assolir per fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per aconseguir els objectius assenyalats, les persones o grups responsables de la seva realització i indicadors o criteris de seguiment de les accions.
5. **Difusió del Pla d'Igualtat.** Per aconseguir que totes les persones de l'entitat se sentin implicades s'ha procedit a fer-ne una difusió tan interna (adreçada a les persones amb responsabilitat en la gestió de l'organització i totes les persones implicades en la gestió de recursos humans, així com a la resta de personal) i externa (donant a conèixer el Pla d'Igualtat a la societat en general)
6. **Implantació i seguiment del Pla d'Igualtat.** La implantació consistirà en l'execució de cadascuna de les mesures que conté aquest Pla. En aquesta fase d'execució es podran identificar problemes que puguin aparèixer i s'hi aportaran solucions.



7. Avaluació del Pla d'Igualtat. Al final del període definit cal fer una avaluació que determinarà l'eficàcia del Pla, si la situació de partida ha millorat, si s'han complert els objectius proposats i si els resultats obtinguts han estat els previstos.

4. PARTS QUE HO CONCERTEN

COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

En representació de l'Ajuntament	En representació de la plantilla
Sr. Josep Toquero Pujals	Sra. Maria Mercè Vidal Canals (UGT)
Sr. Ignacio Río Santos	Sra. Erica Ríos Trbalón (UGT)
Sr. Albert Estébanez López	Sr. Marc Mañé Sagarra (UGT)
Sra. Susana Torres Luna	Sr. Nieves Pérez Ibáñez (CCOO)
Sra. Carolina Portal Porcel	Sr. Josep Mª Pérez Ibáñez (CCOO)
	Sra. Thaïs Gallego Quesada (CCOO)

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit personal:

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament, i independentment de la relació contractual i de les circumstàncies professionals i personals.

Àmbit territorial:

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Vila-seca.

Àmbit temporal:

Per assolir els objectius d'aquest Pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de quatre anys, comptats des de la seva signatura.

6. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Dades entorn de la diagnosi

- *Data de realització de la diagnosi: primer semestre 2025 (fins els 30/06/2025)*

Àmbits de diagnosi

Per l'elaboració del Pla s'ha analitzat els 9 àmbits de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i considerat els 4 àmbits opcionals del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, que a continuació es detallen, i que han estat fonamentals per establir les línies d'actuació, els objectius, les accions, els indicadors, i els resultats esperats del Pla.

També s'ha tingut en compte, les orientacions establertes en el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Àmbits analitzats: a) Procés de selecció i contractació. b) Classificació professional. c) Formació. d) Promoció professional. e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes. f)



Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. g) Infrarepresentació femenina. h) Retribucions. i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Informació qualitativa i quantitativa

La informació qualitativa de caràcter objectiu fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió. És necessària per identificar la influència que pot tenir la gestió de recursos humans en l'existència de possibles desigualtats.

La informació quantitativa fa referència a les dades de què disposa l'organització, desagregades per sexes, per a cadascun dels àmbits d'estudi.

L'ajuntament es compromet en el termini d'un any, a partir de la publicació del Pla d'igualtat, a ampliar el diagnòstic amb una anàlisi qualitativa (entrevistes, enquestes i grups focals) per identificar barreres a la promoció, biaixos en la cultura organitzativa i la percepció de discriminació, especialment en departaments amb forta infrarepresentació femenina.

Anàlisi de les dades obtingudes en la diagnosi

Una vegada recollida la informació, s'ha analitzat des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels àmbits.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització, i així poder copsar les desigualtats existents. Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la següent gradació percentual, tenint en compte que la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

RESUM D'ASPECTES QUANTITATIUS I QUALITATIUS DE LA PLANTILLA:

Un cop s'han analitzat els aspectes quantitatius i qualitatius de l'AJUNTAMENT DE VILA-SECA, es procedeix a la realització de les conclusions del diagnòstic:

6.1 CONDICIONS DE TREBALL, CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

6.1.1 Presència de dones a tota l'organització

Analitzant els resultats obtinguts, podem concloure que la plantilla es caracteritza per ser una plantilla equilibrada, que segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es dona quan ambdós sexes tenen una representació entre el 40 i el 60%.

Exactament, del total de les 206 persones i 177 persones ocupades en plantilla, tenim 92 dones i 85 homes.

Dones	%	Homes	%	Total
92	51,98%	85	48,02%	177



Plantilla



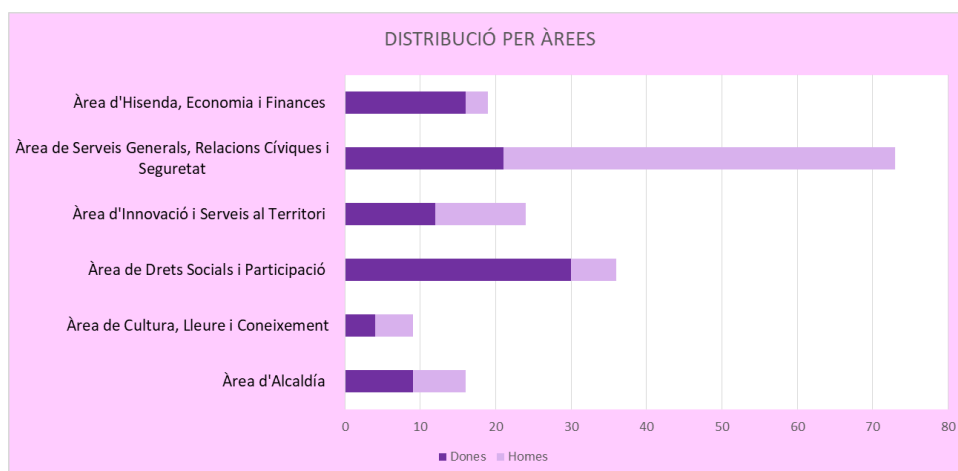
La representació sindical unitària dels/les treballadors/es, comitè i junta de personal, està formada per 14 persones (5 laborals i 9 funcionaris), 8 homes i 6 dones.

Representació sindical	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Comitè i Junta de personal,	6	42,86%	8	57,14%	14

La presència de dones a les 6 àrees presenta diferències, les més significatives entre homes i dones es troben en tres àrees específiques. A l'**Àrea de drets socials i participació** i a l'**Àrea d'hisenda, economia i finances**, hi ha una **clara sobrerrepresentació femenina**, amb un 83,33 % i un 84,21 % de dones respectivament, deixant la participació masculina molt per sota del 20 %. Per contra, a l'**Àrea de serveis generals, relacions cíviques i seguretat**, els **homes dominen àmpliament** amb un 71,23 %, mentre que les dones només representen un 28,77 %.

Àrea	Dones	%	Homes	%	Total
Àrea de cultura , lleure i coneixement	4	44,44%	5	55,56%	9
Àrea alcaldia	9	56,25%	7	43,75%	16
Àrea de drets socials i participació	30	83,33%	6	16,67%	36
Àrea de innovació i serveis al territori	12	50,00%	12	50,00%	24
Àrea de serveis generals , relacions cíviques i seguretat	21	28,77%	52	71,23%	73
Àrea d'hisenda, economia i finances	16	84,21%	3	15,79%	19
TOTAL	92	51,98%	85	48,02%	177





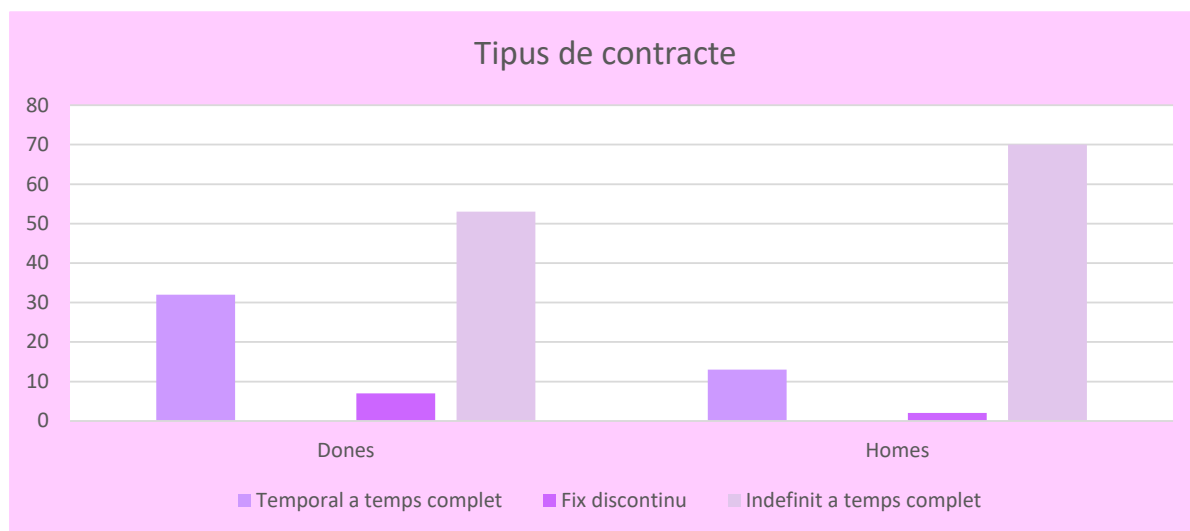
6.1.2 Temporalitat i contractació a l'organització

L'Ajuntament de Vila-seca només utilitza el contracte temporal a temps parcial amb l'objectiu principal de fomentar l'ocupació, el vincula al personal que prové dels plans d'ocupació, el qual té unes finalitats diferents i per tant no s'engloben en el personal de plantilla. Per consegüent, no hi ha, en la plantilla de l'Ajuntament de Vila-seca, contractes temporals d'aquesta modalitat.

En la distribució de la plantilla per tipus de contracte o temporalitat del vincle, en el cas de funcionaris, trobem que no hi ha diferències significatives, en el tipus indefinit a temps complet 55 dones i 70 homes, fix discontinu 7 dones i 2 homes, amb la qual cosa podem destacar que hi ha equilibri. Temporal a temps complet les dones són 30 dones i 13 homes, diferència que s'equilibra amb la inclusió de tot el personal en l'oferta pública d'ocupació.

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	30	69,77%	13	30,23%	43
Temporal a temps parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Fix discontinu	7	77,78%	2	22,22%	9
Indefinit a temps complet	55	44,00%	70	56,00%	125
TOTAL	92	51,98%	85	48,02%	177





6.1.3 Distribució de la plantilla per formació i per classificació a l'organització

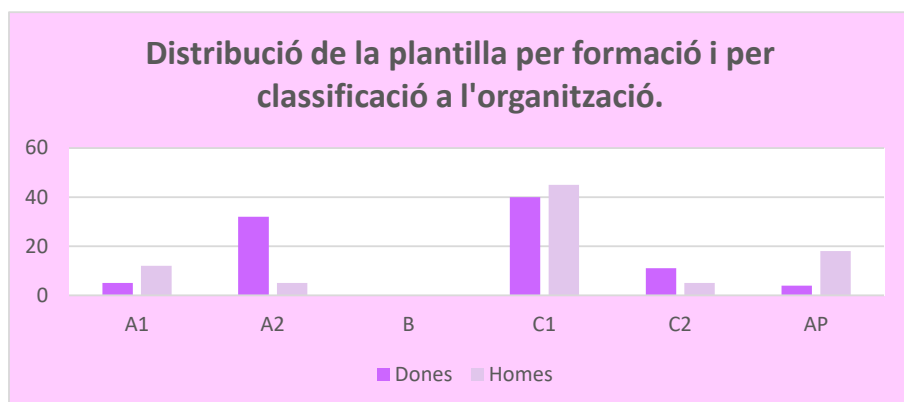
Pel que fa a nivell d'estudis, la majoria de la plantilla disposa com a mínim d'estudis secundaris 51 dones i 50 homes i formen el grup C, dins d'aquest grup es troba la policia local, administratius i auxiliars de diferents departaments de l'Ajuntament. La resta de la plantilla està formada per persones en estudis universitaris 37 dones i 17 homes que formen part del grup A, en les categories de tècnic/ca de diferents àrees, enginyer/a i professors/es.

A nivell jeràrquic trobem 12 homes i 5 dones en els llocs de major responsabilitat, director/a i coordinadors/ es per àrees (Subgrup A1). El cos d'agents de policia de 54 places, de les 44 ocupades, només 3 son per dones, la resta son homes. El grup AP, no hi ha personal femení com oficials, només 3 com subalterna i 1 com a monitora de menjador, cap ocupa lloc d'oficial. Per tant, podem observar una tendència a la segregació vertical, una majoria masculina en agents de policia, inexistència de personal femení com oficial en el subgrup AP.

En síntesi, a l'Ajuntament de Vila-seca s'observa una major presència de dones en els grups professionals A2 i C2. Per contra, la seva presència és menor als grups A1 i, especialment, al grup AP, on la infrarepresentació femenina resulta més notable.

Subgrup	Dones	%	Homes	%	Total
A1	5	29,41%	12	70,59%	17
A2	32	86,49%	5	13,51%	37
B	0	0,00%	0	0,00%	0
C1	40	47,06%	45	52,94%	85
C2	11	68,75%	5	31,25%	16
AP	4	18,18%	18	81,82%	22
TOTAL	92	51,98%	85	48,02%	177

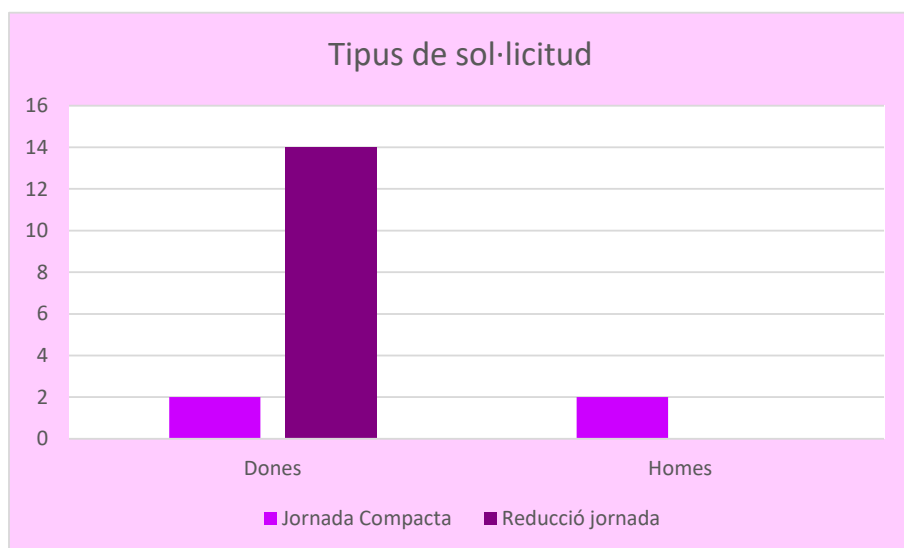




6.1.3.2 Tipologia de jornada/horaris de dones i homes

Pel que fa a la tipologia de jornada de dones i homes, a l'Ajuntament de Vila-seca es disposa de les següents dades:

Tipus de sol·licitud	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Jornada Compacta	2	50%	2	50%	4
Reducció jornada	14	100%	0	0%	14
TOTAL	16		2		18



A través de la taula anterior que informa sobre la tipologia de jornada, es pot observar **que si hi ha una desigualtat en la participació entre dones i homes en determinats tipus de sol·licitud de jornada**. En la majoria dels casos, el nombre de sol·licituds presentades per dones supera àmpliament el dels homes, amb percentatges significativament més elevats.



Respecte l'horari, el personal de l'Ajuntament de Vila-seca no segueix una distribució per torns, excepte la unitat de la policia local, tal com estableix l'acord de condicions. Pel que fa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Ajuntament té implantat un horari flexible i adaptat perquè qualsevol persona de la plantilla pugui disposar d'una adaptació del seu horari laboral i permeti una millor conciliació de la vida familiar i personal, sense que tingui gaire repercussió en l'activitat habitual de l'Ajuntament.

L'Ajuntament facilita aquestes mesures de conciliació de la vida familiar i personal a tot el personal de la seva plantilla, sense discriminar cap membre de la plantilla.

L'Ajuntament de Vila-seca dona facilitats de flexibilitat i conciliació que queda recollit a l'annex I del conveni i de l'acord de condicions regula permisos, excedències i reduccions de jornada per la conciliació familiar, mesura totalment igualitària.

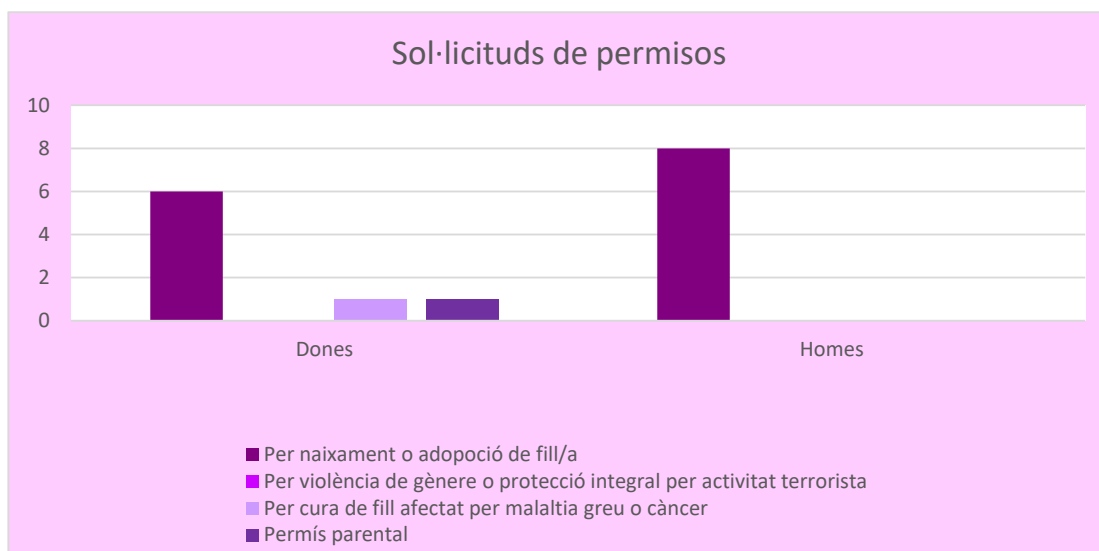
6.1.3.3 Supòsits d'excedències, suspensions, permisos i el seu ús per homes i dones

En els darrers 4 anys no consta cap sol·licitud d'excedències per conciliació, tal com l'excedència per cura d'un fill, per cura d'un familiar i per manteniment de la convivència.

La base de dades de l'Ajuntament, recull entre els permisos de conciliació legalment reconeguts (el permís per naixement o adopció, el permís per motius de violència de gènere o per protecció integral en casos d'activitat terrorista, el permís per cura de fills amb malaltia greu o càncer, i el permís parental) les sol·licituds següents:

Tipus de permís	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Per naixement o adopció de fill/a	6	43%	8	57%	14
Per violència de gènere o protecció integral per activitat terrorista	0	0%	0	0%	0
Per cura de fill afectat per malaltia greu o càncer	1	100%	0	0%	1
Permis parental	1	100%	0	0%	1
TOTAL	6		8		14





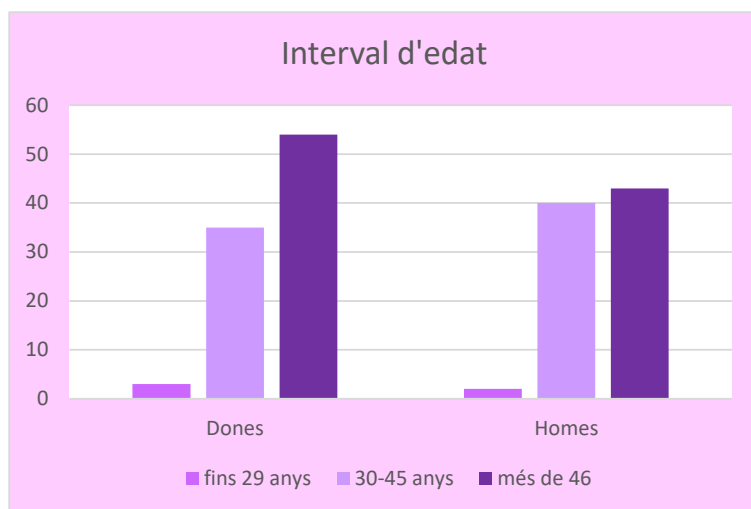
El permís més sol·licitat ha estat el de naixement o adopció de fill/a, amb una lleugera majoria d'homes (57%). Els permisos per cura de fill amb malaltia greu i el permís parental han estat sol·licitats exclusivament per dones. No s'ha registrat cap permís relacionat amb violència de gènere o protecció per activitat terrorista.

6.1.4 Distribució de la plantilla per edat i antiguitat

En relació a l'edat del personal de l'AJUNTAMENT es pot observar que la majoria estan dins l'interval "30-45 anys" (35 dones i 40 homes), més de 46 anys (54 dones i 43 homes) per interval. La minoria es troba a l'interval, entre 20 i 29 anys.

Interval d'edat	Dones	%	Homes	%	Total
fins 29 anys	3	60,00%	2	40,00%	5
30-45 anys	35	46,67%	40	53,33%	75
més de 46	54	55,67%	43	44,33%	97
TOTAL	92	51,98%	85	48,02%	177

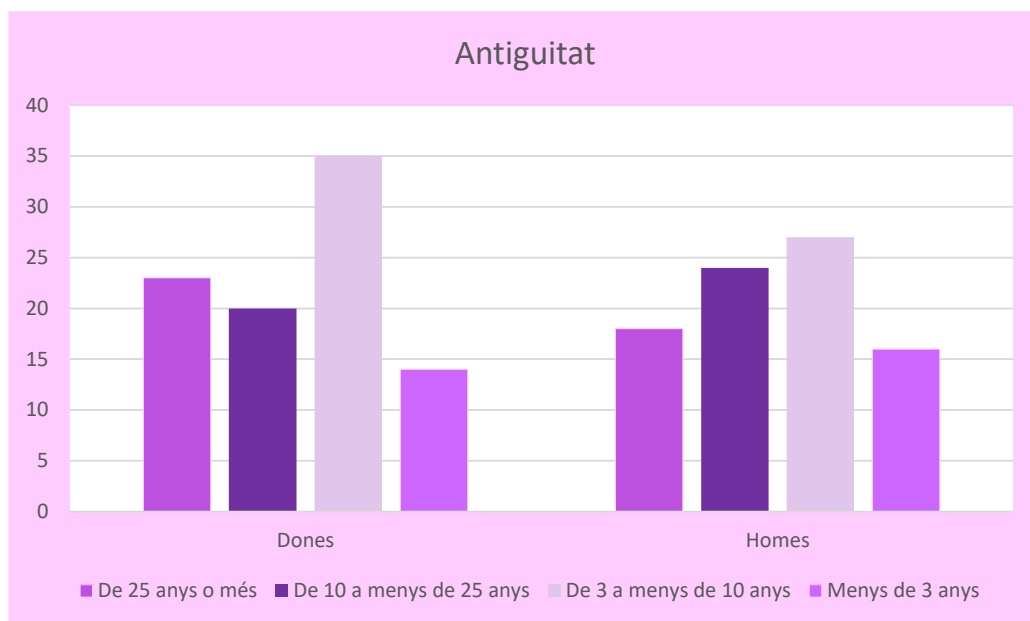




En torn a l'antiguitat es concentren el major nombre de treballadors/es en els trams de 3 a menys de 10 anys (35 dones i 27 homes) i de 10 a menys de 25 anys (20 dones i 24 homes). El nombre d'empleats/es amb 25 anys o més d'antiguitat ascendeix a 41 (23 dones i 18 homes), mentre que els/les contractats/nomenats en menys de 3 anys són 30 (14 dones i 16 homes). En conjunt, aquesta distribució mostra que una part important del personal té una antiguitat intermèdia a llarga, amb un nombre més reduït de noves incorporacions i de trajectòries prolongades.

Interval antiguitat	Dones	%	Homes	%	TOTAL
De 25 anys o més	23	56%	18	44%	41
De 10 a menys de 25 anys	20	45%	24	55%	44
De 3 a menys de 10 anys	35	56%	27	44%	62
Menys de 3 anys	14	47%	16	53%	30
TOTAL	92	52%	85	48%	177





Arran de les dades obtingudes hem pogut observar que l'Ajuntament de Vila-seca està format per una plantilla equilibrada.

6.2 RETRIBUCIONS I ESTUDI RETRIBUTIU

L'Ajuntament disposa d'un annex de personal, publicat a la seu electrònica, dins de transparència, on el qual es van registrant de forma anual les compensacions de tot el personal de l'Ajuntament.

Les retribucions venen marcades per la normativa d'empleats públics i pel catàleg de llocs de treball i són aprovats anualment pel Plenari municipal. L'existència d'una bretxa salarial és molt complicada al acordar-se les retribucions en funció del subgrup del personal (salari base i triennis) i del lloc de treball que ocupen (complement de destinació i complement específic).

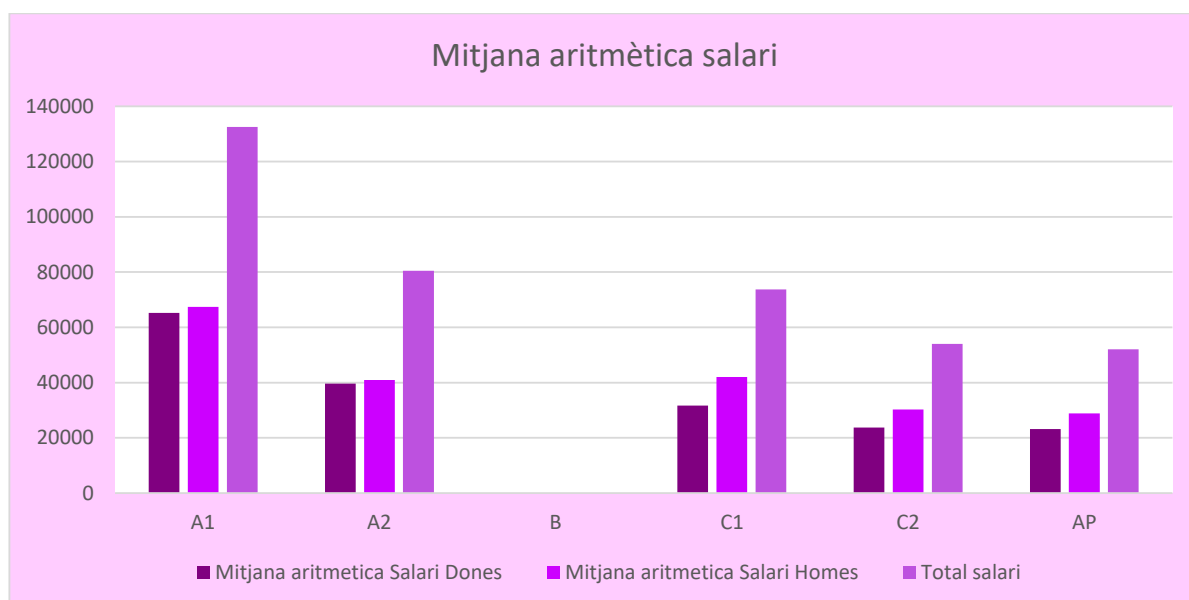
Actualment s'està elaborant una relació de llocs de treball amb la corresponent valoració de llocs de treball.

L'estudi té com a objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones.

Es recomana utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadores i treballadors. Es fixa una presumpció de bretxa salarial de gènere, quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals a l'entitat de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.

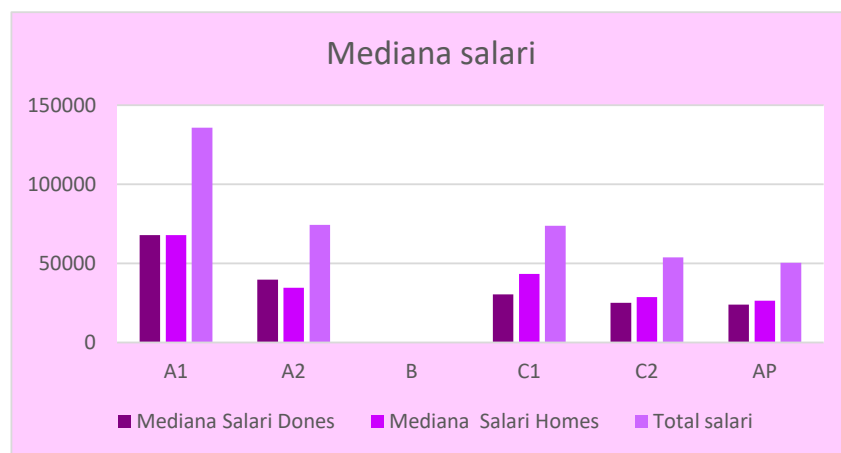


Subgrup	Mitjana aritmetica Salari Dones	%	Mitjana aritmetica Salari Homes	%	Total salari	Diferencia mitja aritmetica salari
A1	65.176,59 €	49,17%	67.376,60 €	50,83%	132.553,19 €	1,66%
A2	39.599,02 €	49,20%	40.887,39 €	50,80%	80.486,41 €	1,60%
B	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%
C1	31.709,56 €	43,00%	42.030,26 €	57,00%	73.739,82 €	14,00%
C2	23.731,27 €	43,98%	30.233,69 €	56,02%	53.964,96 €	12,05%
AP	23.216,44 €	44,59%	28.850,06 €	55,41%	52.066,50 €	10,82%
TOTAL	30.572,15 €	46,70%	34.896,33 €	53,30%	65.468,48 €	8,03%



Subgrup	Mediana Salari Dones	%	Mediana Salari Homes	%	Total salari	Diferencia mediana
A1	67.802,70 €	49,95%	67.949,47 €	50,05%	135.752,17 €	0,11%
A2	39.637,58 €	53,34%	34.673,66 €	46,66%	74.311,24 €	6,68%
B	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00%
C1	30.505,14 €	41,33%	43.300,72 €	58,67%	73.805,86 €	17,34%
C2	25.028,52 €	46,59%	28.690,58 €	53,41%	53.719,10 €	6,82%
AP	24.007,92 €	47,61%	26.413,52 €	52,39%	50.421,44 €	4,77%
TOTAL	31.163,64 €	48,19%	33.504,66 €	51,81%	64.668,30 €	7,14%





En aquest cas, a l'Ajuntament de la bretxa de la mitjana aritmètica (8,03%) i la de la mediana (7,14%) de les retribucions totals de les persones treballadores de la Corporació agrupades per treballs de igual valor, d'un sexe no és superior a les de l'altre en, al menys, un 25%. Els resultats de la bretxa salarial son pròxims, pel que no es dedueix segregació vertical ni horitzontal.

Variables a tenir en compte per fer un anàlisi de la bretxa salarial: categories professionals (Llocs de treball, grups) i conceptes salarials (Salari base, complement Destí, complement específic i altres complements).

No trobarem directament una retribució diferent entre dones i homes que desenvolupin la mateixa tasca dins de l'Administració Pública.

6.3 PROMOCIÓ, SELECCIÓ I ACCÉS A L'OCUPACIÓ

El procés de promoció del personal estable es regeix per la normativa de funció pública i pels criteris establerts al catàleg/RLT.

El personal temporal, fora de plantilla, contractat a l'emparament de dotacions, assignacions o subvencions atorgades per entitats o organismes locals, comarcals, provincials, estatals, supraestatals o de la Generalitat de Catalunya no és susceptible de promoció en aplicació del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vila-seca i la normativa vigent.

Els factors que determinen una nova contractació i el procés de selecció són principalment les necessitats de cobrir llocs de treball i segueixen el criteris del principi d'igualtat, mèrit, capacitat i transparència. Previstos a la normativa i continguts en l'article 3 de les Bases generals dels processos de selecció de personal tant laboral com funcionari, publicades al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 5 de setembre de 2022, amb el redactat següent:

“Les convocatòries compliran el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés, d'acord al que estableix l'article 14 de la Constitució Espanyola, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per



a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes”.

La selecció del personal de nova incorporació o substitucions es realitza mitjançant oposició o concurs-oposició. Les vacants disponibles es publiquen a la seu electrònica. Les característiques es defineixen amb relació al lloc de treball disponible.

Per les característiques de les procés del procés selectiu, totes es regeixen pel principi d'igualtat, tal com indica el Títol VII de les bases generals de l'Ajuntament de Vila-seca, es realitzen en la fase d'oposició un seguit de proves reglades.

El tribunal, com persones que intervenen en el procés de selecció, en compliment del títol V de les Bases generals i de la normativa han de tendir a la paritat, a més d'incorporar un o una titular i suplent de l'EAPC que és personal extern a l'Ajuntament. A conseqüència, els tribunals qualificador de promoció, selecció i accés han de tendir a la paritat de les persones membres dels tribunals qualificadors de selecció/promoció com a intervencions acordades per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i minimitzar el biaix de gènere .

A més, una mesura a destacar de la selecció del personal a l'Ajuntament de Vila-seca es que els/les aspirants realitzen les proves de selecció sense indicar el seu nom, pel que en la correcció no es té coneixement del sexe de la persona que es avaluada, per tant, aquest ítem de dona o home no influeix, ni de forma directa ni indirecta, en la valoració de la puntuació.

L'Ajuntament de Vila-seca no té cap requisit que pugui excloure de forma directa la incorporació de homes o dones en els llocs oferts, en compliment de l'article 55 del TREBEP.

6.4 FORMACIÓ

L'Ajuntament disposa d'un pla de formació, està adherit al pla de formació per l'ocupació de l'Associació Catalana de Municipis que renoven anualment.

També amb altres formacions de la Diputació de Tarragona, FMC i EAPC. Les ofertes de formació són les publicades a les organitzacions anteriors i el personal de l'Ajuntament s'encarreguen d'estar al corrent dels cursos que hi ha publicats.

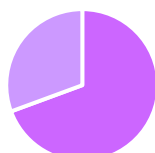
La formació pot ser voluntària o obligatòria i el personal pot realitzar les hores assignades segons la relació contractual o vincle administratiu. Es faciliten formacions per la millora de les competències professionals dins de l'horari laboral.

De les 91 accions formatives dutes a terme per l'Ajuntament durant el període gener – octubre 2024, veiem que han assistit 34 dones i 15 homes, per tant la representació masculina es inferior en les formacions de l'organització.



FORMACIÓ	Dones	%	Homes	%	TOTAL
formació gener-octubre 2024	34	69,39%	15	30,61%	49

formació gener-octubre 2024



■ Dones ■ Homes

6.5 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament disposa per a tot el personal de l'Ajuntament, d'un protocol per a l'assetjament des de 2015.

La Junta de Govern Local en sessió ordinària celebrada el dia 4 de novembre de 2015, va aprovar provisionalment el Protocol de prevenció i contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament de Vila-seca amb data de publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona en data 17 de novembre de 2015 (Número 266).

6.6 CONCILIACIÓ Y CORRESPONSABILITAT

Pel que fa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'Ajuntament té implantat un horari flexible i adaptat perquè qualsevol persona de la plantilla pugui disposar d'una adaptació del seu horari laboral i permeti una millor conciliació de la vida familiar i personal, sense que tingui gaire repercussió en l'activitat habitual de l'Ajuntament.

L'Ajuntament facilita aquestes mesures de conciliació de la vida familiar i personal a tot el personal de la seva plantilla, sense discriminar cap membre de la plantilla.

L'Ajuntament de Vila-seca dona facilitats de flexibilitat i conciliació que queda recollit a l'annex I del conveni i de l'acord de condicions regula permisos, excedències i reduccions de jornada per la conciliació familiar, mesura totalment igualitària.

6.7 ÚS INCLUSIU I NO SEXISTA DEL LLENGUATGE I LA PUBLICITAT - COMUNICACIÓ

Es considera que tant a les comunicacions internes com en les comunicacions externes s'utilitza tant llenguatge inclusiu com imatges no sexistes que transmeten els valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i LGTBI.

L'Ajuntament empra llenguatge inclusiu per cobrir els llocs de treball dels seus centres de treball. Per això quan ha de fer una publicació per cobrir algun lloc de treball ho fa des d'un vessant inclusiva i no discriminatòria, per evitar que qualsevol persona se senti discriminada.



Els canals de comunicació interna que s'utilitzen habitualment en l'Ajuntament són les reunions, el correu electrònic, tauler d'anuncis, qüestionaris i intranet.

6.8 POLÍTICA SOCIAL

A l'Ajuntament es proporciona, mitjançant conveni i acord de condicions, unes prestacions del fons social que beneficien a tot el personal, a més del/la cònjuge o parella de fet que no presti cap servei i els/les descendents fins als 26 anys que depenguin del o la titular, el pla de pensions i assistència sanitària que pot incloure fills i filles (assimilats i conjugues i parelles de fet).

7. FINALITAT DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat té com a finalitat ser el marc de referència on s'estableix tant el compromís com les línies operatives que permeten avançar en matèria d'igualtat de gènere. Com a tal, l'objectiu és que el Pla esdevengui un full de ruta, realista i concret, que faciliti en tot moment la posada en marxa de mesures, així com el seguiment i l'avaluació dels resultats.

La finalitat d'aquest Pla d'Igualtat és:

- Assolir la igualtat real i efectiva entre homes i dones i LGTBI a tots els nivells de l'organització, garantint igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte. Assegurar absència de discriminació, directa o indirecta en els procediments de gestió de l'organització relatius a selecció, formació, contractació, promoció, desenvolupament professional, ordenació del temps de treball, etc.
- Assegurar absència de discriminació, directa o indirecta en els procediments de gestió de l'organització relatius a selecció, formació, contractació, promoció, desenvolupament professional, ordenació del temps de treball, retribució, etc.
- Generar una cultura de compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i el col·lectiu LGTBI a tota l'organització a través de la implantació de mesures concretes sobre l'accés a l'ocupació, contractació, promoció, formació, retribució.

8. VIGÈNCIA DEL PLA I PERIODICITAT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Es considera que per a aquest Pla cal plantejar una vigència de quatre anys, comptadors a partir de l'endemà de la seva publicació al butlletí oficial de la província de Tarragona, en els quals es pretén executar les actuacions que s'hi contemplen.

Període del Pla 2026-2030

Un cop finalitzi la vigència, l'organització haurà d'elaborar un nou diagnòstic i un nou Pla d'Igualtat negociat amb la representació del personal.



9. PLA D'ACCIÓ

9.1 OBJECTIUS GENERALS

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats a dones i homes i LTGBIQ+ a l'Ajuntament a l'accés en tots els nivells professionals o subgrups de classificació.
- Homogeneïtzar criteris d'igualtat i perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament.
- Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells professionals de l'organització.
- Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI a totes les àrees de l'Ajuntament.

9.2 AREES D'ACTUACIÓ

9.2.1. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectius específics per l'àrea:

- Garantir la igualtat d'oportunitats en tots els processos de selecció realitzats.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Mantenir la inclusió dels continguts d'igualtat d'oportunitats	Contingut d'igualtat en els processos de selecció.	RRHH	Durant la vigència del pla

- Promoure una representació equilibrada de treballadors i treballadores a les diferents àrees d'activitat i llocs.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Informar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de les dades estadístiques relatius a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.	Actes de reunions periòdiques	RRHH	Anualment
Regular criteris per la classificació i promoció professional de forma que no comporti discriminació	Processos selectius	RRHH	Durant la vigència del pla



- Promoure l'equilibri entre sexes independentment de la modalitat de contractació: temps complet i temps parcial.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Mantenir les condicions de promoció, conciliació, retribució i beneficis socials, que garanteixen les mateixes oportunitats en contractes a temps parcial i a temps complet.	Convenis i acords	Comissió negociadora	Durant la vigència del pla

9.2.2 FORMACIÓ

Objectius específics per l'àrea:

- Sensibilitzar i formar la totalitat de l'organització en igualtat d'oportunitats per garantir la igualtat entre homes i dones i l'objectivitat en tots els processos.
- Revisar les accions formatives anuals per a tots/es els/les treballadors/es que garanteixi que l'oferta formativa contribueixi al seu desenvolupament professional i la millora continua.
- Informar i anunciar públicament l'oferta formativa de l'organització, assegurant que les convocatòries siguin conegudes per tota la plantilla.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Incloure mòduls d'igualtat i de gènere en la formació adreçada a la plantilla.	Nombre de dones i homes formats en igualtat	RRHH	Durant la vigència del pla

9.2.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Objectius específics per l'àrea:

- Garantir les mateixes oportunitats de promoció i d'accedir a llocs de responsabilitat tant a dones com a homes.
- Fomentar que el desenvolupament professional tingui en compte la promoció vertical i horitzontal, tant de les dones com dels homes.
- Utilitzar criteris d'igualtat en tots els processos de promoció.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Publicar les vacants de llocs i la seva descripció pels mitjans de comunicació habituals de l'ajuntament (taulers d'anuncis i correu intern)	Número de processos comunicats als treballadors	RRHH	Durant la vigència del pla



9.2.4 CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIONS

Objectius específics per l'àrea:

- Garantir l'equitat en les condicions laborals de dones i homes.
- Treballar per garantir el principi d'igualtat retributives.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Garantir la no-discriminació en casos de maternitat, paternitat o risc per embaràs, en relació amb el salari.	No existència de discriminació salarial per maternitat, paternitat o risc per embaràs.	RRHH	Durant la vigència del pla

9.2.5 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Objectius específics per l'àrea:

- Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informar-ne i fer-los accessibles per a tota la plantilla de l'Ajuntament.
- Afavorir la satisfacció de la plantilla i un bon clima laboral.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Difondre mitjançant a través dels canals habituals de comunicació els drets i les mesures de conciliació vigents.	Número de comunicacions	Representants dels treballadors	Anualment

9.2.6. SALUT LABORAL

Objectius específics per l'àrea:

- Garantir la salut laboral de dones i homes.
- Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana a l'entorn de treball.
- Introduir la dimensió de gènere a la política de salut laboral i eines de PRL per tal d'adaptar-les a les necessitats físiques, biològiques i socials dels treballadors i les treballadores.
- Serà objecte de negociació en la mesa general la possibilitat d'incorporar una mesura específica de flexibilitat horària o teletreball puntual per a dones amb menstruacions incapacitants, amb l'objectiu de facilitar la conciliació i prevenir baixes laborals, garantint el dret a la salut amb perspectiva de gènere.

Plaça de l'Església, 26

43480 Vila-seca

Tel. 977 309 300



MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Mantenir la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos i en els protocols de vigilància de la salut.	Avaluació de riscos i protocols mèdics revisats	Servei de prevenció	Durant la vigència del pla
Promoure que els reconeixements mèdics que realitza la corporació tindran en compte la perspectiva de gènere.	Perspectiva inclosa	Servei de prevenció	Durant la vigència del pla
Difondre el protocol de riscos per embaràs i lactància natural.	Difusió del protocol	Servei de prevenció	Durant la vigència del pla

9.2.7 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

Objectius específics per l'àrea:

- Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Publicar l'existència del pla d'igualtat al portal de transparència.	Publicació del pla	RRHH	Durant la vigència del pla
Facilitar canals de comunicació perquè la plantilla pugui fer suggeriments o expressar opinions.	Canals establerts	RRHH	Durant la vigència del pla
Promoure l'elaboració, la difusió i l'ús de recursos per a un ús no sexista de les imatges i dels llenguatges.	Publicació d'informació de l'ús no sexista	RRHH	Durant la vigència del pla

9.2.8 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectius específics per l'àrea:

- Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Revisió i difusió del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe a l'organització especificant aquestes conductes com a faltes sancionables.
- Capacitació als equips amb responsabilitat en el seguiment i l'actuació dels possibles casos d'assetjament.

Plaça de l'Església, 26

43480 Vila-seca

Tel. 977 309 300

Codi Validació: 5D33XANX9EJFF9DFTG3WXJ5H
Verificació: <https://vila-seca.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 39



MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Actualitzar el protocol d'assetjament per mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.	Aprovació de l'actualització	RRHH	2026
Realitzar cursos de formació a comandaments i personal que gestioni equips sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Formació específica	Servei de prevenció	Durant la vigència del pla
Incorporar el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Aprovació del protocol	RRHH	2026

9.2.9 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Acompanyar a les persones víctimes de violència de gènere.

MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	TERMINIS
Acompanyar a les persones víctimes de violència de gènere sobre l'adaptació de la jornada, el canvi de torn i el trasllat de centre així com la flexibilitat horària a les dones víctimes de violència de gènere acreditades.	Nombre de vegades que s'aplica la mesura	RRHH	Durant la vigència del pla

10. MITJANS I RECURSOS

Per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures recollides al Pla, l'organització disposarà dels següents mitjans i recursos materials i humans:

- Mitjans tècnics i materials.** L'organització disposarà d'instal·lacions adequades, mobiliari, dispositius electrònics i tecnològics, programes informàtics, connexió a internet i altres subministraments, documentació i impresos i altre material fungible per al desenvolupament de les actuacions.
- Mitjans econòmics.** L'Ajuntament es compromet a destinar una part del pressupost municipal per a l'execució de les mesures d'aquest Pla d'igualtat.



- **Recursos humans.** A més, caldrà la implicació de professionals competents que comptin amb experiència i/o formació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- El Pla d'Igualtat ha de ser negociat i, si s'escau, acordat entre l'organització de la corporació i la representació legal de la plantilla. Ambdues parts han que participar en cada una de les fases: elaboració i disseny, desenvolupament i seguiment i avaluació.



11. CALENDARI

	ANY 1												ANY 2												ANY 3												ANY 4											
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
SE LECCIÓ I CONTRACTACIÓ																																																
Mantenir la inclusió dels continguts d'igualtat d'oportunitats.																																																
Informar a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de les dades estadístiques relatius a la distribució d'homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional.																																																
Regular criteris per la classificació i promoció professional de forma que no comporti discriminació.																																																
Mantenir les condicions de promoció, conciliació, retribució i beneficis socials, que garanteixen les mateixes oportunitats en contractes a temps parcial i a temps complet.																																																

Codi Validació: 6D932XANX9EJEP0DETC9WJ6H
Verificació: <https://vila-seca.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 39





Codi Validació: 5D33XANX9EJFFP9DFTG3WXJ5H-
verificació: <https://vila-seca.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma



34

Codi Validació: 5D39XANX9EJFFP9DFTG9WXJ5H
 Verificació: <https://nilla-seca.ead.ministerio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma



[illegible]

Codi Validació: 5D33XANX9EJFFP9DFTG3WXJ5H
Verificació: <https://vila-seca.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma

12. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

PERIODICITAT DEL SEGUIMENT I L'AVAUACIÓ:

El seguiment es realitzarà per part de la Comissió pel seguiment, com també pot comptar amb assessorament. Per això, es convocaran reunions periòdiques anualment, de les quals s'aixecarà acta. Prèviament a la sessió de seguiment, es concretaran els aspectes objecte d'anàlisis.

COMISSIÓ PARITÀRIA PEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En representació de l'Ajuntament	En representació de la plantilla
Sr. Josep Toquero Pujals	Sra. Maria Mercè Vidal Canals (UGT)
Sr. Ignacio Río Santos	Sra. Erica Rios Trabalón (UGT)
Sr. Albert Estébanez López	Sr. Marc Mañé Sagarra (UGT)
Sra. Susana Torres Luna	Sr. Nieves Pérez Ibáñez (CCOO)
Sra. Carolina Portal Porcel	Sr. Josep Mª Pérez Ibáñez (CCOO)
	Sra. Thaïs Gallego Quesada (CCOO)

METODOLOGIA PEL SEGUIMENT I L'AVAUACIÓ:

1º Recollida i anàlisi de la informació. Revisió dels documents generats arran de la implantació de les mesures (participació a les activitats proposades, actes de negociació, guies, informes, fulletons, resultats d'enquestes, memòries, etc.) així com el compliment dels indicadors de seguiment previstos i actualitzats per a cada acció.

2º Informe de seguiment i avaluació. Aquest informe resumirà i sintetitzarà tota la informació sobre l'execució de les accions, una per una, que s'ha recopilat a l'anterior fase, resumint-la en una fitxa estàndard per acció. (Annex I).

3º Difusió i comunicació. Un cop validat i aprovat l'Informe de Seguiment (en cada cas) per la comissió de seguiment i avaluació i la Direcció de l'entitat, es difon a la resta de personal pels canals establerts al Pla de Comunicació corporatiu.

4º Cronograma. Un cop acordat el Pla s'elaborarà un cronograma d'execució.

13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre que la normativa legal o convencional no obligui a adequar-la.

Les modificacions requeriran la conformitat de l'organització i la majoria de la representació legal dels treballadors que compon la comissió negociadora.



En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància fos plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió, o aquesta no assolís un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació de els acords, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i en base als motius assenyalats a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

El resultat de les negociacions s'ha de plasmar per escrit i signar per les parts negociadores.



ANNEX I

FITXA DE MESURES	
Àrea de actuació	
Mesura	
Objectius	
Descripció detallada de la mesura	
Persones destinatàries	
Cronograma d'implantació	
Responsable	
Recursos associats	
Indicadors de seguiment	
Avaluació	



Codi Validació: 5D33XANX9EJFF9DFTG3WXJ5H
Verificació: <https://vila-seca.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 39