

Ajuntament de Valls i organismes autònoms

II Pla d'igualtat

Pla d'acció

Índex

Pla d'acció. Objectius estratègics	3
Pla d'acció: Objectius i accions.....	5
1.- Cultura institucional.....	5
2.- Condicions laborals. Contractació, promoció, finalització de contracte i representació femenina.	6
3.- Formació interna o contínua.....	8
4.- Política retributiva.....	9
5.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	10
6.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe .	11
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	12
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	13
Pla d'acció. Detall de les accions a realitzar	15
1.- Cultura institucional.....	15
3.- Condicions laborals. Contractació, promoció, finalització de contracte i representació femenina	19
3.- Formació	27
4.- Política retributiva.....	33
5.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	35
6.- Assetjament sexual i per raó de sexe.....	39
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	43
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	48
Pla d'acció: cronograma´	51

Pla d'acció. Objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura organitzativa compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
2.-Condicions laborals. Contractació, promoció, finalització de contracte i representació femenina	<p>Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació, promoció i finalització de contracte dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.</p> <p>Afavorir una cultura organitzativa que reconegui i afavoreixi el lideratge tècnic femení.</p>
3.-Formació interna i contínua	Utilitzar la formació com instrument per millorar la gestió de la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.
4.-Política retributiva	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
5.-Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que assegurï la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.
6.- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere.	Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins l'Ajuntament i els seus organismes autònoms i facilitar eines per

garantir que totes les comunicacions que es realitzin siguin
inclusives i lliures de sexisme.

Pla d'acció: Objectius i accions

1.- Cultura institucional

Principals conclusions de la diagnosi:

La institucionalització del compromís municipal amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes es concreta en la creació de la regidoria d'igualtat i feminismes i l'aprovació del Primer Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Valls 2017-2021, que en aquests moments es troba prorrogat.

Els Estatuts de Vallsgenera incorpora la garantia de tracte igualitari en totes les situacions, independentment de l'origen, la condició social, l'edat, el gènere; afavorint la integració i implicació de tothom. El PME no ho ha incorporat en els seus estatuts.

Les persones que treballen a recursos humans tenen formació en igualtat. L'Ajuntament i Vallsgenera no recullen les dades relacionades amb la plantilla desagregades per sexe, el PME ja ho està fent.

Ni l'ajuntament ni els seus organismes autònoms informen del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/ usuàries).

De forma específica l'Ajuntament no té cap política o realitza cap actuació per donar a conèixer els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu estratègic Consolidar una cultura organitzativa compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
Resultat estratègic Que la plantilla conegui el II Pla d'Igualtat, el seu contingut i comparteixi els seus valors. Consolidar una organització interna que comparteixi el principi jurídic de la igualtat d'oportunitat de dones i homes i afavoreixi la igualtat de gènere.	
Objectiu específic 1 Fer públic el compromís de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	ACCIÓ 1. Comunicar a la plantilla l'aprovació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms. ACCIÓ 2. Fer pública l'aprovació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms. ACCIÓ 3. Incloure en els estatuts del PME la igualtat de dones i homes com a valor de l'entitat.
Objectiu específic 2	ACCIÓ 4. Revisar els formularis i les bases de dades per assegurar que

Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	totes les dades es recullin desagregades per sexe (Ajuntament i Vallsgenera)
Objectiu específic 3 Informar a la plantilla dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.	ACCIÓ 5. Realitzar i difondre el recull dels drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.

2.- Condicions laborals. Contractació, promoció, finalització de contracte i representació femenina.

Principals conclusions de la diagnosi:

La plantilla de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms és paritària.

Dins de l'Ajuntament existeix segregació horitzontal, hi ha departaments feminitzats i departaments masculinitzats.

Hi ha més dones que homes amb reducció de jornada i només hi ha dones que tenen reducció de jornada per motius de cura.

Els processos de contractació són clars i es regeixen pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Existeix una regulació de com han de ser. Es té en compte el llenguatge inclusiu i no sexista en les convocatòries i els òrgans de selecció són paritaris quan es possible.

La policia local ja ha realitzat canvis en les seves convocatòries per evitar desigualtats de gènere.

En els processos de selecció i en les convocatòries existeix un petit marge de millora per assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere.

No es realitza entrevista de sortida per saber si les causes estan relacionades amb la conciliació o altres biaixos de gènere.

No existeixen plans de carrera i existeix poca informació sobre les possibilitats de promocionar dins de l'organització. Les dones consideren que utilitzar les mesures de conciliació existent pot anar en contra de la seva carrera professional.

La direcció política està feminitzada i les gerències són paritàries. Els comandaments intermedis estan masculinitzats.

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DEL PERSONAL
Objectiu estratègic Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

<p>Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació, promoció i finalització de contracte dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.</p> <p>Afavorir una cultura organitzativa que reconegui i afavoreixi el lideratge tècnic femení.</p>	
<p>Resultat estratègic</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.</p> <p>Assegurar la màxima objectivitat en els processos de contractació, promoció i finalització del contracte assegurant la inexistència de biaixos de gènere.</p> <p>Incrementar el número de dones en els departaments més masculinitzats.</p>	
<p>Objectiu específic 1</p> <p>Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació i eliminar possibles biaixos de gènere.</p>	<p>ACCIÓ 6. Incorporar en el temari de totes les noves convocatòries de llocs de treball el pla d'igualtat i el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic. I en aquelles en que es considera necessari la normativa existent en matèria d'igualtat (Ajuntament, Vallsgenera i PME).</p> <p>ACCIÓ 7. Incorporar la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal (Ajuntament, Vallsgenera i PME).</p> <p>ACCIÓ 8. Facilitar la valoració de les formacions realitzades en igualtat de gènere assegurant que en les diferents convocatòries es computaran les accions formatives fins a 10 hores de durada (Ajuntament i Vallsgenera).</p> <p>ACCIÓ 9. Eliminar de les convocatòries que només en valorarà la formació realitzada en els darrers 10 anys i incloure que es valorarà la formació relacionada amb les funcions del lloc i la formació en igualtat de gènere i altres competències transversals que es considerin necessàries (Ajuntament, Vallsgenera i PME).</p>
<p>Objectiu específic 2</p> <p>Trencar amb la segregació horitzontal i afavorir la incorporació de dones en els departaments altament masculinitzats: policia municipal i via pública.</p>	<p>ACCIÓ 10. Realitzar una campanya per incrementar el número de dones que es presentin a les places de policia local i brigada.</p>
<p>Objectiu específic 2</p> <p>Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció.</p>	<p>ACCIÓ 11. Garantir que els processos de promoció no tinguin biaixos de gènere: (1) publicar totes les convocatòries internes i criteris de promoció a la intranet. (2) Garantir que les persones que utilitzen</p>

	<p>mesures de conciliació puguin participar en processos de promoció.</p> <p>ACCIÓ 12. Realitzar un estudi sobre els comandaments intermedis en tots els departaments de l'Ajuntament per identificar si existeixen biaixos de gènere.</p>
<p>Objectiu específic 3</p> <p>Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral.</p>	<p>ACCIÓ 13. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.</p>

3.- Formació interna o contínua

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament elabora cada any el Pla de Formació després d'haver realitzat una detecció de necessitats.

No hi ha un registre exhaustiu de les formacions que la plantilla realitza desagregat per sexe.

S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.

No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions que no es centren en aquesta temàtica.

No es demana a les persones que ofereixen formacions a l'Ajuntament que incorporin la perspectiva de gènere en aquestes formacions.

No es realitza cap formació sobre igualtat i no discriminació que sigui obligatòria per a tota la plantilla i que s'hagi de fer quan es comença a treballar a l'Ajuntament. Principalment només es formen dones en aquesta temàtica.

FORMACIÓ
<p>Objectiu estratègic</p> <p>Utilitzar la formació com instrument per millorar la gestió de la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.</p>
<p>Resultat estratègic</p> <p>Especificar en el pla de formació el compromís amb la igualtat de gènere, garantir que el procés ofereix igualtat d'oportunitats amb independència de l'àrea o departament en el que es treballi i proposar cada any alguna formació per garantir una major igualtat de</p>

<p>gènere interseccional dins de l'Ajuntament, assegurant que tothom en tingui un mínim coneixement.</p> <p>Que la formació que es contracti tingui perspectiva de gènere (formació contínua).</p>	
<p>Objectiu específic 1</p> <p>Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.</p>	<p>ACCIÓ 14. Incloure en el pla de formació la igualtat de gènere com objectiu i el compromís de facilitar que totes les persones que treballen a l'Ajuntament puguin realitzar les hores de formació estipulades en el conveni. Crear un full de registre de les formacions realitzades.</p> <p>ACCIÓ 15. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.</p> <p>ACCIÓ 16. Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la cultura de tolerància zero de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms, que sigui obligatòria per a tota la plantilla i les noves incorporacions.</p>
<p>Objectiu específic 2</p> <p>Garantir que en tota la formació que s'ofereixi no existeixin biaixos de gènere.</p>	<p>ACCIÓ 17. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista (Ajuntament, Vallsgenera i PME).</p> <p>ACCIÓ 18. Oferir a totes les persones que realitzaran formació a Vallsgenera una formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les formacions.</p>

4.- Política retributiva

Principals conclusions de la diagnosi:

RETRIBUCIONS
<p>Objectiu estratègic</p> <p>Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.</p>
<p>Resultat estratègic:</p> <p>Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.</p>

<p>Objectiu específic 1</p> <p>Garantir que no existeixen biaixos de gènere en les agrupacions de llocs de treball del mateix valor.</p>	<p>ACCIÓ 19. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els llocs de treball i calcular la bretxa existent.</p>
<p>Objectiu específic 2</p> <p>Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.</p>	<p>ACCIÓ 20. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.</p>

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

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Acord de condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms (2015-2019) regula tots els drets de conciliació existents, però el document no està actualitzat i no inclou les novetats legislatives existents.

L'Ajuntament de Valls ha aprovat el seu protocol regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, però no té cap protocol de desconexió.

No es considera necessari fomentar la utilització d'aquestes mesures per part del col·lectiu masculí perquè qui les necessita ja les utilitza.

Gran part de la plantilla desconeix els seus drets de conciliació. Només hi ha dones amb reducció de jornada per motius de cura.

<p align="center">EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</p>	
<p>Objectiu estratègic</p> <p>Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cycle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.</p>	
<p>Resultat estratègic</p> <p>Que tota la plantilla conegui els seus drets de conciliació i afavorir al màxim l'harmonització dels temps de vida de tothom.</p>	
<p>Objectiu específic 1</p> <p>Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.</p>	<p>ACCIÓ 21. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.</p>

<p>Objectiu específic 2</p> <p>Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.</p>	<p>ACCIÓ 22. Aprovar i publicar un pla de desconexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació.</p> <p>ACCIÓ 23. Incloure dins del protocol regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball una borsa d'hores per responsabilitats de cura, que permeti disposar a la persona treballadora d'un màxim de 40 o 60 hores a l'any per dedicar-se a responsabilitats familiar o de cura sense reduir jornada ni sou, compensant-les amb teletreball.</p> <p>ACCIÓ 24. Publicar unes directrius o pla de conciliació que reuneixi tot un seguit de recomanacions per afavorir una bona gestió del temps i el respecte a les responsabilitats de conciliació.</p>
--	---

6.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Principals conclusions de la diagnosi:

Tolerància zero de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms davant de qualsevol situació d'assetjament o violència masclista o lgtbifòbica.

L'Ajuntament està negociant i a punt d'aprovar el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI de l'Ajuntament de Valls i els seus ens dependents.

No tothom sabia a qui acudir en cas de viure o ser testimoni d'una situació d'assetjament.

15 persones (10 dones i 5 homes) afirmen haver estat objecte, en els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó del teu sexe. 12 treballen a l'Ajuntament i 3 a Vallsgenera.

8 persones (6 dones i 2 homes) afirmen haver estat objecte, en els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament de Valls d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual. 5 treballen a l'Ajuntament i 3 a Vallsgenera.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
<p>Objectiu estratègic</p> <p>Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.</p>
<p>Resultat estratègic</p>

<p>Que tota la plantilla conegui el protocol, les persones de referència i no tinguin dubtes de què fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament.</p> <p>Que les empreses que treballen per l'Ajuntament o els seus organismes autònoms també coneguin el protocol.</p> <p>Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats.</p>	
<p>Objectiu específic 1</p> <p>Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p>	<p>ACCIÓ 25. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.</p> <p>ACCIÓ 26. Facilitar guies resum o infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament.</p> <p>ACCIÓ 27. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment.</p> <p>ACCIÓ 28. Realitzar tots els anys una actuació preventiva adreçada a tota la plantilla i assegurar que tothom hi tingui accés i hi participi.</p>

7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi de gènere:

La política de salut laboral i PRL ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius. S'inclou la violència masclista com a risc laboral en les mesures de salut per a la igualtat i no discriminació per raó de gènere.

El personal tècnic responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. La composició del comitè de seguretat i salut laboral de l'Ajuntament de Valls es paritari per sexes.

En la formació obligatòria sobre riscos laborals a les noves contractacions s'inclou la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

No s'identifiquen biaixos de gènere en les IT per contingència comú o per contingència professional.

Ni l'Ajuntament ni els organismes autònoms disposen d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Tampoc de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

A l'Ajuntament no hi ha neveres per l'alletament, tampoc espais per treure's la llet

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic	
Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	
Resultat estratègic	
Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral.	
Objectiu específic 1	
Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	<p>ACCIÓ 29. Realitzar un estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</p> <p>ACCIÓ 30. Habilitar en els diferents llocs de treball espais per l'al·letament.</p> <p>ACCIÓ 31. Garantir a la plantilla que la visita mèdica tingui en compte les diferències de sexe i gènere.</p> <p>ACCIÓ 32. Informar (publicar a la intranet) que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.</p> <p>ACCIÓ 33. Desenvolupar una guia de bones pràctiques al lloc de treball per donar suport a les treballadores que experimenten símptomes del climateri (procés de reajustament previ i posterior a la menopausa), la menstruació i la menopausa, amb l'objectiu de prevenir la discriminació i facilitar un entorn laboral favorable.</p>

8.- Comunicació amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi:

Mentre que Vallsgenera i el PME utilitzen de forma correcta el llenguatge inclusiu i no sexista en les xarxes, no tots els serveis municipals utilitzen de forma correcta el llenguatge inclusiu i no sexista i caldria revisar la informació que s'ofereix a la pàgina web.

L'Ajuntament no té una guia d'estil que tingui en compte el llenguatge inclusiu i no sexista.

L'estructura de la informació que s'ofereix en el servei d'igualtat es podria millorar. Vallsgenera i el Patronat no ofereixen cap informació sobre les seves polítiques d'igualtat.

La plantilla està compromesa amb el llenguatge inclusiu i no sexista.

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
<p>Objectiu estratègic</p> <p>Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins l'Ajuntament i els seus organismes autònoms i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions que es realitzin siguin inclusives i lliures de sexisme.</p>	
<p>Resultat estratègic</p> <p>Que totes les comunicacions que realitzi l'Ajuntament i els seus organismes autònoms i totes les informacions que es comuniquin estiguin redactades amb un llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.</p>	
<p>Objectiu específic 1</p> <p>Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.</p>	<p>ACCIÓ 34. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista.</p> <p>ACCIÓ 35. Crear un banc d'imatges institucional per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució; evitant qualsevol reproducció d'estereotips.</p>
<p>Objectiu específic 2</p> <p>Garantir que la informació que ofereix l'Ajuntament incorpori la perspectiva de gènere i utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.</p>	<p>ACCIÓ 36. Revisar la pàgina web de l'Ajuntament i la documentació que utilitza de forma regular per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista.</p>

Pla d'acció. Detall de les accions a realitzar

1.- Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS:

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 1. Comunicar a la plantilla l'aprovació del II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que tota la plantilla conegui el II pla d'igualtat aprovat per l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.
Descripció actuacions:	1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del II Pla d'igualtat. 2.- Realitzar un breu resum dels compromisos que s'han assumit amb l'aprovació d'aquest Pla i enviar-los a tota la plantilla. 3.- Incloure aquesta informació en el manual d'acollida de l'Ajuntament i dels organismes autònoms.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Ajuntament. Departament responsable:	Alcaldia i Recursos Humans
Vallsgenera. Departament responsable:	Gerència i Recursos Humans
PME. Departament responsable:	Gerència i Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el resum dels compromisos del Pla? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació del nou pla? (Sí/NO) [especificar dia de la comunicació i mecanisme utilitzat]</p> <p>3.- S'ha inclòs el pla d'igualtat dins dels materials de benvinguda per part de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha inclòs el pla d'igualtat dins dels materials de benvinguda per part de Vallsgenera? (Sí/NO)</p> <p>5.- S'ha inclòs el pla d'igualtat dins dels materials de benvinguda per part del PME? (Sí/NO)</p> <p>6.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer el II Pla intern d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p> <p>7.- % de treballadors i treballadores de Vallsgenera que manifesten conèixer el II Pla intern d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p> <p>8.- % de treballadors i treballadores del PME que manifesten conèixer el II Pla intern d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p>
--------------------------------------	--

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 2. Fer pública l'aprovació del II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Valls i els seus organismes autònoms.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Fer públics els compromisos que l'Ajuntament ha assumit amb l'aprovació del seu pla d'igualtat.</p> <p>Donar a conèixer el pla a tots els grups d'interès.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Publicar una notícia dins de la pàgina web l'Ajuntament en el que es comunica l'aprovació del II Pla d'igualtat.</p> <p>3.- Publicació el II Pla d'igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament i dins de l'apartat de transparència de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans/ Comunicació

Públic a qui s'adreça	Ciutadania i grups d'interès.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) 2.- S'ha realitzat un comunicat de premsa informant de l'aprovació del Pla? (Sí/No) [Especificar dia de la seva publicació]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament de Valls i dels seus organismes autònoms amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 3. Incloure en els estatuts del PME la igualtat de dones i homes com a valor de l'entitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Formalitzar i institucionalitzar el compromís del PME amb la igualtat de dones i homes.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en els valors que recullen els estatuts del PME i que especifiquen els principis que guiaran tota la seva actuació: la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la perspectiva de gènere.
Cronograma implementació:	2026 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència del PME i recursos humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Gerent i Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el canvi en els estatuts? (Sí/NO) [especificar dia aprovació dels nous estatuts]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.	
ACCIÓ 4. Revisar els formularis i les bases de dades per assegurar que totes les dades es recullin desagregades per sexe (Ajuntament i Vallsgenera)	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'Ajuntament i els seus organismes autònoms tinguin accés a totes les dades sobre la plantilla desagregades per sexe.
Descripció actuacions:	1.- Revisar els formularis que utilitzen l'Ajuntament i Vallsgenera per identificar quins no demanen la variable sexe i introduir aquesta variable. 2.- Modificar els programes que s'estan utilitzant per facilitar que proporcionin les dades desagregades per sexe.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre: inici del procés 2028 – 4rt. Trimestre: finalització del procés
Departament responsable de l'Ajuntament de Valls:	Recursos Humans
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i pressupost de modificació dels programes informàtics.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la revisió dels formularis de l'Ajuntament? (Sí/NO) 2.- S'ha inclòs en tots els formularis de l'Ajuntament la variable sexe? (Sí/NO) 3.- S'ha realitzat la revisió dels formularis de Vallsgenera? (Sí/NO) 4.- S'ha inclòs en tots els formularis de Vallsgenera la variable sexe? (Sí/NO) 5.- S'han identificat els programes informàtics que s'haurien d'actualitzar per recollir la informació desagregada per sexe? 6.- Número i tipologia de programa que s'ha actualitzat per recollir la informació desagregada per sexe

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 3: Informar a la plantilla dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.	
ACCIÓ 5. Realitzar i difondre el recull dels drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar el principi de tolerància zero amb la violència contra les dones. Informar sobre els drets laborals de les treballadores en situació de violència de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar un document que reculli els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere. 2.- Penjar aquest document a la intranet. 3.- Actualitzar aquest document cada vegada que hi hagi un canvi legislatiu.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans i SIAD
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsable de Recursos Humans i SIAD. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el document? (Sí/NO) 2.- S'ha penjat a la intranet? (Sí/NO) 3.- Indicar la persona responsable d'actualitzar el document cada vegada que sigui necessari:

3.- Condicions laborals. Contractació, promoció, finalització de contracte i representació femenina

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació, promoció i finalització de contracte dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.

Afavorir una cultura organitzativa que reconegui i afavoreixi el lideratge tècnic femení.

ACCIONS:

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació i eliminar possibles biaixos de gènere.	
ACCIÓ 6. Incorporar en el temari de totes les noves convocatòries de llocs de treball el pla d'igualtat i el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic. I en aquelles en que es considera necessari la normativa existent en matèria d'igualtat (Ajuntament, Vallsgenera i PME).	
Objectiu que segueix l'acció:	Garantir que totes les noves contractacions coneguin el pla i el protocol prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic. Assegurar que el personal tècnic conegui el marc legal existent en temes d'igualtat (LO 3/2007 i Llei 17/2015).
Descripció actuacions:	1.- Incorporar en el temari de totes les noves convocatòries de llocs de treball el pla d'igualtat i el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic 2.- Incorporar en les convocatòries de llocs de treball de personal tècnic el marc legal existent en temes d'igualtat.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Percentatge de noves contractacions de l'Ajuntament on s'ha incorporat en el temari el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Valls i organismes autònoms i el protocol prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic: [indicador anual] 2.- Percentatge de noves contractacions de l'Ajuntament on s'ha incorporat en el temari la normativa d'igualtat: - _____ [indicador anual] 3.- Percentatge de noves contractacions de Vallsgenera on s'ha incorporat en el temari el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Valls i organismes autònoms i el protocol prevenció de

	<p>l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic: [indicador anual]</p> <p>4.- Percentatge de noves contractacions de Vallsgenera on s'ha incorporat en el temari la normativa d'igualtat: - _____ [indicador anual]</p> <p>5.- Percentatge de noves contractacions del PME on s'ha incorporat en el temari el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Valls i organismes autònoms i el protocol prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe i assetjament lgtbifòbic: [indicador anual]</p> <p>6.- Percentatge de noves contractacions del PME on s'ha incorporat en el temari la normativa d'igualtat: _____ [indicador anual]</p>
--	--

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació i eliminar possibles biaixos de gènere.	
ACCIÓ 7. Incorporar la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal (Ajuntament, Vallsgenera i PME).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir la informació desagregada per sexe en relació a les persones que es presenten en totes les convocatòries. Donar compliment a l'obligació que estableix l'article 56 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, d'incorporar de forma sistemàtica la variable del sexe.
Descripció actuacions:	<p>1.- Incorporar la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal de l'Ajuntament de Valls.</p> <p>2.- Incorporar la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal de Vallsgenera.</p> <p>3.- Incorporar la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal del PME.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha incorporat la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha incorporat la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal de Vallsgenera? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha incorporat la variable sexe en el model d'instància per a la participació en les convocatòries de selecció de personal de l'Ajuntament del PME? (Sí/NO)</p>

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació i eliminar possibles biaixos de gènere.	
ACCIÓ 8. Facilitar la valoració de les formacions realitzades en igualtat de gènere assegurant que, en les diferents convocatòries, es computaran les accions formatives fins a 10 hores de durada (Ajuntament i Vallsgenera).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que les formacions que es realitzen en igualtat de gènere també es comptabilitzin en els processos de selecció quan tinguin una durada inferior a les 10 hores de durada.
Descripció actuacions:	<p>1.- Canviar els criteris de valoració de les formacions en les convocatòries de l'Ajuntament i Vallsgenera i incloure la valoració dels cursos de durada inferior a les 10 hores:</p> <p>“Es valoren cursos de formació, reciclatge o perfeccionament</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per cursos de fins 10 hores: 0,1 punts per curs “
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable Vallsgenera:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha incorporat el nou criteri de valoració en les convocatòries de selecció de personal de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha incorporat el nou criteri de valoració en les convocatòries de selecció de personal de Vallsgenera? (Sí/NO)</p>
--------------------------------------	---

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 1: Continuar millorant els processos de contractació per garantir al màxim el principi d'igualtat i no discriminació i eliminar possibles biaixos de gènere.	
ACCIÓ 9. Eliminar de les convocatòries que només en valorarà la formació realitzada en els darrers 10 anys i incloure que es valorarà la formació relacionada amb les funcions del lloc i la formació en igualtat de gènere i altres competències transversals que es considerin necessàries (Ajuntament, Vallsgenera i PME).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Eliminar biaixos de gènere en els processos de contractació. Evitar que la maternitat o tenir responsabilitats de cura pugui anar en contra de les persones que es presenten en una convocatòria.
Descripció actuacions:	1.- Eliminar de les convocatòries que només en valorarà la formació realitzada en els darrers 10 anys i incloure que es valorarà la formació relacionada amb les funcions del lloc i la formació en igualtat de gènere i altres competències transversals que es considerin necessàries (Ajuntament, Vallsgenera i PME).
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha eliminat la referència als últims 10 anys en les convocatòries de selecció de personal de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha eliminat la referència als últims 10 anys en les convocatòries de selecció de personal de Vallsgenera? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha eliminat la referència als últims 10 anys en les convocatòries de selecció de personal del PME? (Sí/NO)</p>
--------------------------------------	---

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 2: Trencar amb la segregació horitzontal i afavorir la incorporació de dones en els departaments altament masculinitzats: policia municipal i via pública.	
ACCIÓ 10. Realitzar una campanya per incrementar el número de dones que es presentin a les places de policia local i brigada.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incrementar el número de dones dins de la policia municipal i la brigada.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una campanya per animar a les dones perquè es presentin a les convocatòries de la policia municipal i de la brigada.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Policia Urbana, Via Pública i Comunicació
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: equip responsable Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la campanya.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/NO) [descripció de la campanya]</p> <p>2.- Increment de les candidatures femenines en les convocatòries de la policia local: [indicador anual]</p> <p>3.- Increment de les candidatures femenines en les convocatòries de la brigada: [indicador anual]</p>

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 3: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció.	
ACCIÓ 11. Garantir que els processos de promoció no tinguin biaixos de gènere: (1) publicar totes les convocatòries internes i criteris de promoció a la intranet. (2) Garantir que les persones que utilitzen mesures de conciliació puguin participar en processos de promoció.	

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que els processos de promoció no tinguin biaixos de gènere i que estigui molt clar que les responsabilitats de cura no influiran en les promocions.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar un document intern que estableixi els passos a seguir en les promocions internes i que garanteixi que les responsabilitats de cura no seran mai un obstacle per ocupar llocs de responsabilitat.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: equip responsable Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el document? (Sí/NO)

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 3: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció.	
ACCIÓ 12. Realitzar un estudi sobre els comandaments intermedis en tots els departaments de l'Ajuntament per identificar si existeixen biaixos de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Eliminar possibles biaixos de gènere en els comandaments intermedis.
Descripció actuacions:	1.- Crear una comissió de treball dins de l'Ajuntament per analitzar els comandaments intermedis. 2.- Analitzar per departaments i/o serveis els càrrecs de comandament existents, la seva categoria professional, grup professional i sexe. 3.- Realitzar un informe amb conclusions i actuacions a realitzar en el cas que s'hagin identificat biaixos de gènere.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre: creació de la comissió i inici de l'estudi 2028 – 4rt. Trimestre: finalització de l'estudi
Departament responsable:	Recursos Humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: equip responsable

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'estudi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) [principals conclusions]</p> <p>2.- S'han identificat biaixos de gènere en els càrrecs intermedis? (Sí/NO)</p> <p>3.- En el cas que s'hagin identificat biaixos de gènere, s'han realitzat actuacions de millora?</p>

CONDICIONS LABORALS I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 4: Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral.	
ACCIÓ 13. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere.</p> <p>2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries.</p> <p>3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).</p>
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable de l'Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable de PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO)</p> <p>2.- % de baixes voluntàries de l'Ajuntament a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>3.- % de baixes voluntàries de Vallsgenera a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>4.- % de baixes voluntàries del PME a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>5.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones a l'Ajuntament? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>6.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones a Vallsgenera? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>7.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones al PME? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>8.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]</p>
--------------------------------------	---

3.- Formació

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Utilitzar la formació com instrument per millorar la gestió de la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació.

ACCIONS:

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.	
ACCIÓ 14. Incloure en el pla de formació la igualtat de gènere com objectiu i el compromís de facilitar que totes les persones que treballen a l'Ajuntament puguin realitzar les hores de formació estipulades en el conveni. Crear un full de registre de les formacions realitzades.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Elaborar una eina de gestió que tingui l'objectiu d'integrar les diferents accions formatives en un conjunt coherent i ordenat, que estableixi uns criteris unificats, que assegurin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.

	<p>El Pla tindrà l'objectiu d'assegurar la igualtat de dones i homes i de millorar la capacitat professional individual, l'organització i l'actualització de les competències dels recursos humans, que permetin un major desenvolupament professional de les persones que realitzen el seu treball a l'Ajuntament.</p> <p>Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les formacions implica, entre altres coses:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan es decideixin els horaris es tindran en compte els horaris de les persones amb reducció horària i que sempre que sigui possible les formacions es realitzin dins de l'horari laboral. - Es tindrà en compte la possibilitat de realitzar la formació en modalitat virtual quan s'identifiquin problemes de conciliació en relació a l'espai o horari. - Quan sigui necessari es realitzarà una reserva de places per les persones que s'incorporen de permisos o excedències. - Es garantirà que totes les persones puguin realitzar un número mínim de formació. - S'oferirà formació sobre soft skills, que ajudin a resoldre problemes relacionats amb les desigualtats de gènere, per exemple, sobre la gestió del temps. <p>Tenir un registre de les formacions realitzades. Dada que es recollirà i analitzarà desagregada per sexes.</p>
<p>Descripció actuacions:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Incloure en el pla de formació la igualtat de gènere com objectiu i el compromís de facilitar que totes les persones que treballen a l'Ajuntament puguin realitzar les hores de formació estipulades en el conveni. 2.- Crear un full de registre de les formacions realitzades i que reculli totes les formacions, ja siguin les ofertes directament per l'Ajuntament com les ofertes per ens supralocals o altres entitats. 3.- Elaborar un informe anual sobre la formació que tingui en compte el sexe i departament de les persones treballadores.
<p>Cronograma implementació:</p>	<p>2025 – 4rt. Trimestre: fulla de registre 2026 – 1r. Trimestre: Canvis en el pla de formació 2027 – 2028 – 2029 – 1r. Trimestre: informe de formació</p>
<p>Departament responsable:</p>	<p>Recursos Humans i RLT</p>
<p>Públic a qui s'adreça</p>	<p>Tota la plantilla.</p>

Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i RLT.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha dissenyat un pla de formació que inclogui la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- S'ha realitzat el full de registre? (Sí/No)</p> <p>3.- S'han elaborat els informes sobre les formacions de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>4.- S'han elaborat els informes sobre les formacions de Vallsgenera? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>5.- S'han elaborat els informes sobre les formacions del PME? (Sí/NO) [indicador anual]</p>

FORMACIÓ

Objectiu específic 1: Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.

ACCIÓ 15. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Incloure propostes formatives adreçades a tota la plantilla perquè aquesta comparteixi i participi de la cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat.</p> <p>Utilitzar la formació per assegurar en les diferents àrees i serveis expertesa en igualtat de gènere interseccional.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Identificar les necessitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere interseccional. Algunes ja s'han especificat en aquest pla d'igualtat: en els processos de contractació, en la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, en comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>2.- Realitzar cada any diverses propostes formatives en competències relacionades amb la igualtat de gènere interseccional.</p> <p>3.- Garantir que totes les persones que treballen dins de l'Ajuntament, Vallsgenera i el PME han realitzat com a mínim</p>

	6 hores de formació en temes d'igualtat en els 4 anys d'implementació del pla d'igualtat.
Cronograma implementació:	2026/2027/2028/2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost dels cursos que s'acabin realitzant.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- Número de propostes formatives en igualtat de gènere que s'han inclòs en el pla de formació: _____ [indicador anual]</p> <p>2.- Número de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que han realitzat formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual]</p> <p>3.- Número de treballadors i treballadores de Vallsgenera que han realitzat formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Número de treballadors i treballadores del PME que han realitzat formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual]</p> <p>5.- Percentatge de la plantilla de l'Ajuntament que ha fet en els 4 anys de vigència del pla 6 hores de formació en temes d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p> <p>6.- Percentatge de la plantilla de Vallsgenera que ha fet en els 4 anys de vigència del pla 6 hores de formació en temes d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p> <p>7.- Percentatge de la plantilla del PME que ha fet en els 4 anys de vigència del pla 6 hores de formació en temes d'igualtat: _____ [indicador 2029]</p>

FORMACIÓ

Objectiu específic 1: Incorporar en el Pla de formació la igualtat de gènere com a objectiu i garantir aquesta igualtat en l'accés i la realització de formació.

ACCIÓ 16. Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la cultura de tolerància zero de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms, que sigui obligatòria per a tota la plantilla i les noves incorporacions.

Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla conegui la normativa existent sobre igualtat d'oportunitats i no discriminació i les eines internes aprovades per l'Ajuntament.
Descripció actuacions:	<p>1.- Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la cultura de tolerància zero de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms.</p> <p>2.- Establir que aquesta formació sigui obligatòria per tota la plantilla.</p> <p>3.- Oferir a totes les noves incorporacions aquesta píldora formativa.</p> <p>4.- Donar un document acreditatiu a totes les persones que han realitzat la formació.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans i Regidoria de feminismes.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la píldora formativa.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha dissenyat la píldora formativa? (Sí/No)</p> <p>2.- Percentatge de plantilla de l'Ajuntament que ha realitzat la formació: dada desagregada per sexe i departament/servei</p> <p>3.- Percentatge de plantilla de Vallsgenera que ha realitzat la formació.</p> <p>4.- Percentatge de plantilla del PME que ha realitzat la formació.</p>

FORMACIÓ

Objectiu específic 2: Garantir que en tota la formació que s'ofereixi no existeixin biaixos de gènere.

ACCIÓ 17. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista (Ajuntament, Vallsgenera i PME).

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Assegurar que les formacions que es realitzin per part de formadors/es externs tinguin perspectiva de gènere, el que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. - No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. - Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia. - Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació. - En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe. - Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació.</p> <p>2.- Incloure la clàusula en els contractes que l'Ajuntament, Vallsgenera i el PME realitzi amb formadors/es externs.</p>
Cronograma implementació:	2027 1r. Trimestre
Departament responsable de l'Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable del PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdores de cursos de formació
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere de l'Ajuntament: [indicador anual]</p> <p>3.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere de Vallsgenera: [indicador anual]</p> <p>4.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere del PME: [indicador anual]</p>

FORMACIÓ	
Objectiu específic 2: Garantir que en tota la formació que s'ofereixi no existeixin biaixos de gènere.	
ACCIÓ 18. Oferir a totes les persones que realitzaran formació a Vallsgenera una formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les formacions.	
Objectiu que segueix l'acció:	Assegurar que tots els formadors i formadores de Vallsgenera saben què vol dir realitzar una formació amb perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar un curs obligatori que hagin de realitzar totes les persones que siguin formadores de Vallsgenera.
Cronograma implementació:	2026 2n. Trimestre
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Personal formador de Vallsgenera
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el curs de formació? (Sí/NO) 2.- El curs és obligatori per totes les persones formadores? (Sí/NO) 3.- Percentatge de formadors/es que han realitzat el curs: [indicador anual]

4.- Política retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

ACCIONS:

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 1: Garantir que no existeixen biaixos de gènere en les agrupacions de llocs de treball del mateix valor.	
ACCIÓ 19. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els llocs de treball i calcular la bretxa existent.	

Objectiu que segueix l'acció:	Garantir que no existeixen biaixos de gènere en la valoració dels llocs de treball, que poden causar bretxa salarial de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere, seguint la metodologia que ha creat el Ministeri d'Igualtat i donant compliment al RD 902/2020.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre: inici procés 2026 – 4rt. Trimestre: finalització procés
Departament responsable de l'Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable del PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la consultoria que recolzarà tot el procés.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament? (Sí/No) 2.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere a Vallsgenera? (Sí/No) 3.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere al PME? (Sí/No)

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.	
ACCIÓ 20. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor amb justificació dels resultats obtinguts.	
Objectiu que segueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per garantir que l'Ajuntament té una política retributiva igualitària.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar anualment una anàlisi de la bretxa salarial de gènere aplicant les eines de diagnosi existents i seguint les indicacions que estableix la legislació existent.

	<p>2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.</p> <p>3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.</p>
Cronograma implementació:	2027 a 2029 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any) (El càlcul per agrupacions de treball del mateix valor es realitzaran a partir del 2028)
Departament responsable de l'Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable de Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable del PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la realització del registre retributiu.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana) de l'Ajuntament de Valls: _____% _____% [indicador anual]</p> <p>3.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana) de Vallsgenera: _____% _____% [indicador anual]</p> <p>4.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana) del PME: _____% _____% [indicador anual]</p> <p>5.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual]</p>

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

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.

ACCIONS:

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

Objectiu específic 1: Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.

ACCIÓ 21. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret les persones que treballen a l'Ajuntament i en els seus organismes autònoms i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents.</p> <p>Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents. Actualitzar aquest document cada vegada que hi hagi un canvi legislatiu.</p> <p>2.- Facilitar i explicar aquest document a les persones que són representants legals de les persones treballadores i treballadores.</p> <p>3.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment.</p> <p>4.- Facilitar aquest document a les noves contractacions.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / RLT
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar]</p> <p>3.- S'ha comunicat i explicat aquest document a les persones que són representants dels treballadors i treballadores? (Sí/NO)</p>

	<p>4.- Es facilita aquest document a les noves contractacions? (Sí/NO)</p> <p>5.- Nom de la persona responsable d'actualitzar aquest document sempre que sigui necessari:</p> <p>6.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? ____ [indicador 2029]</p>
--	---

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

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 22. Aprovar i publicar un pla de desconexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir la desconexió digital com a dret de les persones treballadores a desconnectar-se dels dispositius electrònics i les comunicacions laborals fora del seu horari de treball, amb l'objectiu de garantir el descans i la conciliació de la vida personal i professional.
Descripció actuacions:	<p>1.- Negociar el pla de desconexió digital dins de la comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat.</p> <p>2.- Aprovar i implementar el pla de desconexió digital.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre: inici de la negociació.
Departament responsable:	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: membres de la comissió.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el pla de desconexió digital? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha publicat el pla? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat]</p> <p>3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el pla? [indicador 2029]</p> <p>4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a l'aprovació del pla? [indicador 2029]</p>

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

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 23. Incloure dins del protocol regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball una borsa d'hores per responsabilitats de cura, que permeti disposar a la persona treballadora d'un màxim de 40 o 60 hores a l'any per dedicar-se a responsabilitats familiar o de cura sense reduir jornada ni sou, compensant-les amb teletreball.

Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar el protocol de teletreball com eina de conciliació amb perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Incloure dins del protocol regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball una borsa d'hores per responsabilitats de cura, que permeti disposar a la persona treballadora d'un màxim de 40 o 60 hores a l'any per dedicar-se a responsabilitats familiar o de cura sense reduir jornada ni sou, compensant-les amb teletreball.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre.
Departament responsable:	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: membres de la comissió. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha modificat el protocol de teletreball? (Sí/NO) 2.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a aquest canvi? [indicador 2029]

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

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 24. Publicar unes directrius o pla de conciliació que reuneixi tot un seguit de recomanacions per afavorir una bona gestió del temps i el respecte a les responsabilitats de conciliació.

Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar la gestió del temps i el respecte a les responsabilitats de conciliació en els diferents departaments i serveis municipals.
----------------------------------	--

Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar un pla de conciliació que reuneixi tot un seguit de recomanacions per afavorir una bona gestió del temps i el respecte a les responsabilitats de conciliació.</p> <p>Alguns exemples de comportaments que afavoreixin la conciliació: no utilitzar whatsApp fora de l'horari laboral; convocar reunions en horaris que facilitin la conciliació i la presència de persones amb reducció horària, incloure en la convocatòria l'horari de finalització; no viatjar si és possible realitzar la feina a través de vídeo conferències, etc.</p> <p>2.- Informar a tota la plantilla, especialment a les persones que gestionen equips del pla.</p> <p>3.- Penjar el pla a la intranet per facilitar la seva consulta.</p>
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre.
Departament responsable:	Els departaments de recursos humans de l'Ajuntament, Vallsgenera i el PME.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones responsables de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha publicat el pla de conciliació? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a aquest pla? [indicador 2029]</p>

6.- Assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

ACCIONS:

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 25. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica. Donar a conèixer el protocol com eina de prevenció.
Descripció actuacions:	1.- Informar a la plantilla de l'aprovació del nou protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament. 2.- Publicar el protocol en la pàgina web de l'Ajuntament, de Vallsgenera i del PME. 3.- Realitzar una formació específica per a les persones de referència de cada organisme.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Representació legal dels treballador i treballadores.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació de les persones de referència.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el nou protocol negociat a la pàgina web de l'Ajuntament de Valls? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el nou protocol negociat a la pàgina web de Vallsgenera? (Sí/NO) 3.- S'ha publicat el nou protocol negociat a la pàgina web del PME? (Sí/NO) 4.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació d'aquest nou Protocol? (Sí/NO) [especificar com i quan s'ha comunicat] 5.- S'han format les persones de referència? (Sí/NO) [especificar hores del curs i dia de la formació]

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 26. Facilitar guies resum o infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica. Donar a conèixer el protocol com eina de prevenció. Garantir que tothom conegui el circuit intern que proposa el protocol.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar una guia resum i infografia sobre el circuit intern i el canal de denúncia. 2.- Penjar aquesta infografia a tots els centres de treball de l'Ajuntament, Vallsgenera i el PME.
Cronograma implementació:	2026 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació i Persones de referència
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i noves incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones responsables de comunicació i persones de referència. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'elaboració i impressió de la infografia.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la infografia? (Sí/NO) 2.- S'ha penjat en tots els centres de treball? (Sí/No) 3.- La plantilla coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2029] 4.- La plantilla coneix qui són les persones de referència? (Sí/NO) [indicador 2029] 5.- La plantilla coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2029]

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ACCIÓ 27. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment.

Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica. Donar compliment a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 10 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel que es desenvolupa l'article 24 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
Descripció actuacions:	1.- Redactar una clàusula que doni a conèixer l'existència del protocol a les empreses proveïdores i un enllaç al protocol. 2.- Incloure aquesta clàusula a tots els nous contractes.
Cronograma implementació:	2026 – 2n Trimestre
Departament responsable Ajuntament:	Recursos Humans
Departament responsable Vallsgenera:	Recursos Humans
Departament responsable PME:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i noves incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí/NO) 2.- Percentatge de contractes de l'Ajuntament en els que s'ha inclòs la clàusula: _____ [indicador anual] 3.- Percentatge de contractes de Vallsgenera en els que s'ha inclòs la clàusula: _____ [indicador anual] 4.- Percentatge de contractes del PME en els que s'ha inclòs la clàusula: _____ [indicador anual]

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 28. Realitzar tots els anys una actuació preventiva adreçada a tota la plantilla i assegurar que tothom hi tingui accés i hi participi.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Realitzar el 25 de novembre una campanya contra la violència masclista.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar cada any una acció per informar/formar sobre el protocol i les persones de referència.
Cronograma implementació:	2026 / 2027 / 2028 / 2029- 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans /Regidoria de feminismes
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables dels serveis implicats. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció d'informació o formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya d'informació / formació? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual] 2.- Persones que han participat en la formació: [dades desagregades per sexe] [indicador anual]

7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

ACCIONS:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 29. Realitzar estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	<p>Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els grans grups de factors de risc psicosocial:</p> <p>1) Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme); des del punt de vista qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals i les exigències cognitives.</p> <p>2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball.</p> <p>3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessant: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat.</p> <p>4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just.</p> <p>5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar.</p> <p>6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.</p>
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la contractació del servei.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 30. Habilitar en els diferents llocs de treball espais per l'alletament.	
Objectiu que segueix l'acció:	Complir amb el Reglament nº 44943-MTSS-S, que introdueix reglamentacions per complir amb les obligacions establertes en el nou article 100 del Codi de Treball, que estableix que s'ha de garantir un espai segur, privat i higiènic per la lactància materna en els centre de treball, a on les mares treballadores puguin alletar, extreure i guardar la llet materna sense risc de contaminació.
Descripció actuacions:	Elaborar una planificació i oferir una sala, cabina o zona de lactància, ja sigui d'estructura permanent o mòbil, en cada centre de treball.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la contractació del servei.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la planificació? (Sí/NO) 2.- Especificar tots els centres de treball amb espais de lactància: 3.- Especificar tots els centres de treball sense espais de lactància:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 31. Garantir a la plantilla que la visita mèdica tingui en compte les diferències de sexe i gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar un millor servei de salut laboral a la plantilla, que tingui en compte les diferències de sexe i gènere en la salut.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en el contracte amb l'ens responsable de les visites mèdiques que el servei haurà de realitzar-se amb perspectiva de gènere, és a dir, tenint en compte les diferències de sexe i gènere que influeixen en la salut laboral.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut i departament responsable de recursos humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs aquesta petició en la licitació del nou servei de salut laboral? (Sí/NO)

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 32. Informar (publicar a la intranet) que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. Establir mesures específiques de protecció per a les dones.
Descripció actuacions:	1.- Publicar a la intranet que les dones i persones menstruants que experimentin menstruacions doloroses o incapacitants tenen dret a una situació especial d'incapacitat temporal, d'acord amb la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, de salut

	sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.
Cronograma implementació:	2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut i departament responsable de recursos humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la publicació a intranet? (Sí/NO)

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 33. Desenvolupar una guia de bones pràctiques al lloc de treball per donar suport a les treballadores que experimenten símptomes del climateri (procés de reajustament previ i posterior a la menopausa), la menstruació i la menopausa, amb l'objectiu de prevenir la discriminació i facilitar un entorn laboral favorable.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere. Establir mesures específiques de protecció per a les dones.
Descripció actuacions:	1.- Publicar la guia. 2.- Fer difusió de la guia i publicar-la a la intranet.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut i regidoria de feminismes.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la guia.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat la guia? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha realitzat la publicació a intranet? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha fet difusió de la guia? (Sí/NO) [especificar de quina manera s'ha realitzat aquesta difusió]</p>
--------------------------------------	--

8.- Comunicació amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Que totes les comunicacions que realitzi l'Ajuntament i els seus organismes autònoms i totes les informacions que es comuniquin estiguin redactades amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.

ACCIONS:

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 34. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	<p>1.- Editar un llibre d'estil de l'Ajuntament que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista i realitzar una comunicació amb perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Fer difusió del llibre d'estil.</p> <p>3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.</p>
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables de comunicació.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei, en el cas que s'externalitzi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat</p> <p>3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)</p>

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 35. Crear un banc d'imatges institucional per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució; evitant qualsevol reproducció d'estereotips.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament i els seus organismes autònoms amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un banc d'imatges propi.</p> <p>2.- Fer difusió del banc d'imatges i adjuntar-lo a la guia d'estil.</p>
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació i regidoria de feminismes.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables de comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei, en el cas que s'externalitzi.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el banc d'imatges? (Sí/NO)

	2.- S'ha fet difusió del banc d'imatges? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat
--	--

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 2: Garantir que la informació que ofereix l'Ajuntament incorpori la perspectiva de gènere i utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.	
ACCIÓ 36. Revisar la pàgina web de l'Ajuntament i la documentació que utilitza de forma regular per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que totes les pàgines web de l'Ajuntament estiguin redactades en llenguatge inclusiu i no sexista, no reproduïxin estereotips i tinguin en compte la interseccionalitat.
Descripció actuacions:	1.- Revisar i actualitzar les pàgines web seguin els criteris establerts en la guia d'estil.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació i Regidoria de feminismes
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i la ciutadania.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables de comunicació i de feminismes.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei si s'externalitza. Cost de la nova edició de les pàgines web.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la revisió? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'han realitzat els canvis indicats? (Sí/NO)</p> <p>3.- Percentatge d'informació revisada i actualitzada:</p>

Pla d'acció: cronograma

Actuacions	25	2026				2027				2028				2029		
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
CULTURA INSTICUIONAL																
A1. Comunicar a la plantilla el II PIO	X															
A2. Fer públic el II PIO	X															
A3. Canvi estatuts PME				X												
A4. Revisar formularis i bases de dades			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
A5. Drets laborals dones víctimes violència de gènere			X													
CONDICIONS LABORALS. CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ, FINALITZACIÓ DE CONTRACTE I REPRESENTACIÓ FEMENINA																
A6. Canvis en els temaris de les convocatòries: PIO i Protocol		X														
A7. Variable sexe en el model d'instància participació convocatòries		X														
A8. Valoració formacions menys 10 hores			X													
A9. Eliminació requisit últims 10 anys de les convocatòries			X													
A10. Campanya incrementar número dones a la policia i brigada						X										
A11. Garantir igualtat processos de promoció										X						
A12. Estudi comandaments intermedis						X	X	X	X	X	X	X	X			
A13. Qüestionari finalització contracte	X															
FORMACIÓ																
A14. La igualtat dins del pla de formació						X										
A15. Formació en competències d'igualtat de gènere interseccional		X				X				X				X		
A16. Píldora formativa PIO i Protocol				X												
A17. Contractes empreses de formació sobre perspectiva de gènere						X										
A18. Formació pels formadors/es Vallsgenera sobre perspectiva de gènere			X													
POLÍTICA RETRIBUTIVA																
A19. Valoració objectiva dels llocs de treball amb perspectiva de gènere		X	X	X	X											
A20. Anàlisi de la bretxa salarial de gènere							X				X				X	

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR I LABORAL															
A21. Informar sobre els drets de conciliació								X							
A22. Pla de desconexió digital		X													
A23. Modificar el Protocol de teletreball			X												
A24. Pla de conciliació												X			
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE															
A25. Campanya informativa		X													
A26. Guies i infografies					X										
A27. Informar als proveïdors en els contractes			X												
A28. Campanya preventiva					X				X				X		
SALUT LABORAL															
A29. Riscos psicosocials amb perspectiva de gènere														X	
A30. Habilitar espais d'al·letament												X			
A31. Visita mèdica amb perspectiva de gènere												X			
A32. Informar sobre el permís menstruacions doloroses i incapacitants								X							
A33. Guia bones pràctiques menstruació i monopausa														X	
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE															
A34. Llibre d'estil llenguatge inclusiu i no sexista								X							
A35. Banc imatges institucional												X			
A36. Revisió pàgina web														X	
TOTAL	3	15						11				10		5	