Acta del Ple

Identificació de la sessió

Sessió: Ple ordinari 3/2023
Ens: Ajuntament de Montblanc
Òrgan: Ple
Caràcter: Ordinària
President/a: Josep Andreu Domingo
Secretari/ària: Albert Estébanez López
Dia: 29 de març de 2023
Hora d'inici: 19:00
Hora de finalització: 20:15
Lloc: Sala de Plens

Assistents:

Sr. Francesc Benet Ribé (RNA)
Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego (ACM)
Sra. Judit Pere Cantó (ACM)
Sr. Oriol Pallissó Balañà (ACM)
Sr. Santi Porta Fernandez (RNA)
Sr Francesc Viñas Sans (ACM)
Sr. Marc Vinya Miralles (JXM)
Sra. Raquel Huguet Masdeu (JXM)
Sr. Lluis Alfons Munne Casas (JXM)
Sr. Gerard Ferré Grau (JXM)
Sr. Juan Manuel Cabello Camacho (PSC)
Sra. Núria Besora Roig (RNA)

ACORDS

Inclusió si s'escau d'assumptes urgents

Aprovació de l'acta i apartats de donar compte

1. APROVACIÓ ACTA DE LA SESSIÓ DEL PLE ORDINARI 2/2023

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets
Considerant que l'esborrany de l'acta pendent d'aprovació per aquest òrgan col·legiat s'ha distribuït entre els seus membres simultàniament a la convocatòria de la present sessió ordinària

Fonaments de dret

Articles 110 i 111 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Articles 109, 110 i 198 a 207 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s' aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Aprovar l'acta de la sessió ordinària 2/2023 de data 1 de març de 2023.

Segon.- Ordenar la seva transcripció al Llibre d'Actes del Ple de l'Ajuntament de Montblanc

Tercer.- Remetre aquestes actes a l'Administració General de l'Estat i a la Generalitat de Catalunya

2. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 95 AL NÚM. 190 DE 2023
Es dóna compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència/Alcaldia, del núm. 95 al núm. 190 de 2023, amb un total de 96.

Resum per unitats

5	Alcaldia
19	Àrea intervenció
43	Àrea Secretaria
2	Assistència jurídica
2	Àrea de Serveis a la Persona
7	Àrea tresoreria
18	Àrea de Serveis al Territori

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2023-0000095	1 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	CEMENTIRI-Adquisició CA Nínxol 3290-Juan Moruno Aragones
2023-0000096	1 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	CEMENTIRI-Canvi titular-nínxol 1037-Anna Mª López Casanovas
2023-0000097	2 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Contacte Major d'Accés a Base de Dades 138-2022
2023-0000098	2 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Avís previ incoació expedient BII error 142 - Gener 2023
2023-0000099	2 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Avís previ incoació expedient BII error 143 - gener 2023
2023-0000100	2 de febrer de 2023	Assistència jurídica	Al·legacions a l'aprovació inicial projecte actuacions puntuals de seguretat i drenatge a diverses carreteres de la xarxa local 2023 per part de la Diputació de Tarragona
2023-0000101	2 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	RECTIFICACIO ERRADES BESTRETA ESCOLA MUSICA 1-2023
2023-0000102	2 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Autorització ús de camins per batudes - Societat de caçadors de Rojals
2023-0000103	2 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Atorgament del tràmit d'audiència 'PAU CASALS 8 BAIXOS'
2023-0000104	3 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Expedient execució subsidiària antena de telefonia mòbil de Vodafone. Ordre de demolició i execució subsidiària Vantage Towers
2023-0000105	3 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Contractació Menor sense Adjudicació Prèvia núm. 8-2023
2023-0000106	3 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Contracte Major de Serveis 4-2023
2023-0000107	3 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures d'Arrendaments 6-2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

2023-0000108	3 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures d'Accés a Base de Dades 7-2023
2023-0000109	3 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Subministrament 5-2023
2023-0000110	3 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Contractació. Contracte menor d'obres per fer desaigües nous dels lavabos de la Policia Local.
2023-0000111	6 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET ASSISTÈNCIES REGIDORS GENER 2022
2023-0000112	6 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Personal. Admesos i exclosos definitiu borsa de treball de tècnic/a de turisme
2023-0000113	6 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Resolució 'OBRA MENOR - CAFETERIA ISAMA - PLAÇA MAJOR , 12 A'
2023-0000114	6 de febrer de 2023	Alcaldia	Convocatòria de 'JGL 6/2023'
2023-0000115	6 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Resolució 'OBRA MENOR- JUAN SABATE MARCO- C/ FUSTERIA, 17'
2023-0000116	7 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECTIFICACIÓ NÒMINES DESEMBRE 2022
2023-0000117	7 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'reserva d'esspais - casal d'entitats'
2023-0000118	7 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Canvi nom llicència activitats - MARIANA BULLO REINA - C/Sant Josep 15
2023-0000119	7 de febrer de 2023	Àrea de Serveis a la Persona	CESSIÓ ESPAIS ASSAJOS SETMANA MEDIEVAL 2023
2023-0000120	7 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	RECONEIXAMENT TRIENNIS A ENCARNA LAÍNEZ ROBERT
2023-0000121	7 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECTIFICACIÓ NÒMINES GENER 2023
	7 de		

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

2023-0000122	febrer de 2023	Àrea intervenció	Modificació de crèdit 3-2023. Incorporació parcial de romanents de crèdit, transferències de crèdit entre aplicacions de la mateixa àrea de despesa i generació de crèdit
2023-0000123	7 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	PAGAMENT INCREMENT ADDICIONAL DEL 1,5 % DE LES RETRIBUCIONS, AMB EFECTES A 1 DE GENER DE 2022 A LES TREBALLADORES DE LA BIBLIOTECA MUNICIPAL JOSEP PORTER
2023-0000124	7 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	BESTRETA SERVEI ATENCIO DIURNA 1-2023
2023-0000125	7 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Desistiment llicència obres Telefonica España SAU pel desplegament de fibra òptica al nucli antic de Rojals, ctra. TV-7042, Pol 5, PCL 9002
2023-0000126	7 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Desistiment llicència obres Telefònica España SAU pel desplegament de fibra òptica a Prenafeta
2023-0000127	9 de febrer de 2023	Assistència jurídica	Projecte d'acondicionament i millora de drenatges entre els PP.KK.403+000 al 545+000 eje línia d'alta velocitat de l'Adif
2023-0000128	9 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Autorització batuda senglar per la Societat de Caçadors "La Guatlla de Montblanc"
2023-0000129	10 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Contractació. Contracte menor de Subministrament de gasoil pel Casal Montblanquí.
2023-0000130	10 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Obres menors - Construccions JDJ Altarriba, SCP - C. Cases Noves, 5
2023-0000131	10 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'Certificat d'empedronament'
2023-0000132	13 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Obres menors - Energy Solar Tech, SA, representat per Jose Abel Martín Sánchez - SUP Pla Parcial 8, Polígon 2, Parcel·la 90 (RC: 7038316CF4862H0001ZE)
2023-0000133	13 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECTIFICACIÓ NÓMINES GENER 2022
2023-0000134	13 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Obres menors - nstal·lacions, Legalitzacions i Projectes, representat per José Domingo Nieves Doprado - C. dels Torners - de la Metal·lúrgia
2023-0000135	13 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Obres menors - Instal·lacions, Legalitzacions i Projectes, representat per José Domingo Nieves Doprado - Carrer de la Metal.lúrgia, 5
2023-	14 de febrer		

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

0000136	de 2023	Alcaldia	Convocatòria de 'JGL 7/2023'
2023-0000137	14 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	CESSIÓ ESPAIS - SALA CORTS 26.02.2023 - ERC
2023-0000138	14 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	CESSIÓ ESPAIS - SALA CORTS - ERC
2023-0000139	14 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'RESERVA D´ESPAI-DESPERTEM POBLE-SALA CORTS CATALANES'
2023-0000140	14 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'Petició Certificat d´Empadronament Jose Valls Clara 40469895S'
2023-0000141	15 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'PETICIÓ CERTIFICAT EMPADRONAMENT '
2023-0000142	15 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Autorització batuda senglar per la Societat de Caçadors "La Guatlla de Montblanc"
2023-0000143	15 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Resolució discrepàncies Contractació per urgència peó de la brigada municipal
2023-0000144	15 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Modificació de crèdit 4-2023. Transferències de crèdit entre aplicacions de la mateixa àrea de despesa i Incorporació parcial de romanents
2023-0000145	15 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Rectificació d'errades Decret 'Aprovació de la pròrroga del pressupost de 2021 a 2023'
2023-0000146	17 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	BESTRETA CARNESTOLTES 2023
2023-0000147	17 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Liquidacions de convenis núm. 12-2023 - TACOALT
2023-0000148	17 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Contractació Menor sense Adjudicació Prèvia núm. 9-2023
2023-0000149	17 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'CIHE 2/2023'
2023-0000150	17 de febrer de	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'CIP 2/2023'

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

	2023		
2023-0000151	17 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'CIT 2/2023'
2023-0000152	20 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Contracte Major de Serveis 10-2023
2023-0000153	20 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Inici expedient de BII - error 143 - novembre 2022
2023-0000154	20 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures de Subministrament 11-2023
2023-0000155	20 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Rectificació Decret 2021-0000936 d'Aprovació de la pròrroga del pressupost de 2021 a 2022.
2023-0000156	20 de febrer de 2023	Alcaldia	Convocatòria de 'JGL 8/2023'
2023-0000157	21 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	BESTRETA TURISME 2-2023
2023-0000158	21 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECONEIXAMENT TRIENNIS JOSE M. SAMPEDRO ÁLVAREZ
2023-0000159	21 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECONEIXAMENT TRIENNIS SEBASTIÀ CONTIJOCH HERRERA
2023-0000160	21 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució de l'expedient de BII - error 143 - setembre 2022
2023-0000161	22 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'Assamblea general Dimonis de Montblanc'
2023-0000162	22 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	BESTRETA BRIGADA MUNICIPAL 1-2023
2023-0000163	22 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Personal. Nomenament accidental Interventor i Tresorer vacances febrer 2023
2023-0000164	22 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'celebració fira de la Ganga - Unió de botiguers de Montblanc'

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

2023-0000165	22 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Resolució discrepàncies Cessió terreny propietat Juan Cervelló Prats per aparcament a Lilla
2023-0000166	22 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	Despesa d'urgència per combustible per incidència elèctrica dia 14-02-2023 a Montblanc
2023-0000167	23 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'Organització De la Convenció Municipalista de la Vegueria del Camp de Tarragona'
2023-0000168	24 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Requeriment d'esmena 'Obres carrer Muralla Sta Tecla, 44 2n - 1ª'
2023-0000169	24 de febrer de 2023	Àrea de Serveis a la Persona	CESSIÓ ESPAIS I MATERIAL - TROBADA JOVES - PARRÒQUIA SANTA MARIA
2023-0000170	24 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Atorgament del tràmit d'audiència 'CANVI DE NOM BAR CAR CARNABY'
2023-0000171	24 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Resolució 'OBRA MENOR - MARIAN FELIP PINYOL - C/ PARLAMENTS , 31 '
2023-0000172	24 de febrer de 2023	Alcaldia	Convocatòria de 'Ple ordinari 2/2023'
2023-0000173	24 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'RESERVA D´ESPAI-ASSOCIACIO ESTRELLES DE CAMBODJA-ESGLESIA DE SANT FRANCESC'
2023-0000174	24 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució 'cessió de material- Hipica conca de barberà '
2023-0000175	27 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Decret inici d'expedient BII - error 142 - gener 2023
2023-0000176	27 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET NÒMINES FEBRER 2023
2023-0000177	27 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Obres menors E DISTRIBUCION REDES DIGITALES - C. RAVAL SANTA ANNA 39
2023-0000178	27 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET PAGAMENT SEGURETAT SOCIAL GENER 2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

2023-0000179	27 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució llicència de gual 'PAU CASALS 8 BAIXOS'
2023-0000180	27 de febrer de 2023	Alcaldia	Convocatòria de 'JGL 9/2023'
2023-0000181	28 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	Resolució 'CANVI DE NOM BAR CAR CARNABY'
2023-0000182	28 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Aprovació Relació Factures domiciliades 97-2022
2023-0000183	28 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET PAGAMENT SEGURETAT SOCIAL CORRESPONENT AL INCREMENT ADDICIONAL DEL 1,5 % DE LES RETRIBUCIONS, AMB EFECTES A 1 GENER DE 2022
2023-0000184	28 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Decret de resolució de l'expedient de baixa per inscripció indeguda 4rt trimestre 2022
2023-0000185	28 de febrer de 2023	Àrea de Serveis al Territori	PLANOL DE LAS ZONAS INUNDABLES COLINDANS A LA PARCEL-LA 87 POLIGON 14 DE MONTBLANC'
2023-0000186	28 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Decret resolució de l'expedient BII - error 143 - octubre 2022
2023-0000187	28 de febrer de 2023	Àrea tresoreria	PAGAMENT AL SR J.B.C. DINERS TROBATS VIA PUBLICA
2023-0000188	28 de febrer de 2023	Àrea intervenció	Liquidació anual visites guiades a la parròquia de Santa Maria de Montblanc 2022
2023-0000189	28 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	DECRET RECTIFICACIÓ NÓMINES FEBRER 2023
2023-0000190	28 de febrer de 2023	Àrea Secretaria	Resolució llicència de gual "GUAL- ALTA- NURIA FELIU NOGUES- C/ PERE BENVIURE, 4"

3. DONAR COMPTE AL PLE DE LES ACTES DEL MES DE FEBRER DE 2023

El Ple es dona per assabentat

Vista la relació de les actes de la Junta de Govern Local corresponents al mes de febrer de 2023.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

De conformitat amb els articles 20.1 c) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i l'article 60 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, l'Alcaldia dona compte al Ple de les actes de les següents sessions de la Junta de Govern Local de l'Ajuntament de Montblanc: 1, 8, 15 i 22 de febrer de 2023.

4. DONAR COMPTE DEL DECRET 241 DE 16 DE MARÇ DE NOMENAMENT DE SECRETARI ACCIDENTAL.

El sr. Marc Vinya, diu: El decret que estem parlant es de nomenament de secretari accidental i el propi text parla d'una absència del secretari inferior a un mes, això no se si vol dir que aviat es reincorporarà, per que pel que vam veure als mitjans de comunicació que diu que Marià Gomis renuncia al càrrec de secretari i en canvi el decret parla d'una substitució inferior a un més, per tant volíem saber realment si aquest decret la situació es que està renunciant al càrrec o per que aquests dies el secretari està fen vacances.

El sr. Alcalde, diu: Jo crec que es un tema tècnic, que ha de contestar el secretari que digui la modalitat i l'abast d'aquest decret.

El secretari, diu: Entre les possibles maneres de substituïr o nomenar secretaris accidentals a les corporacions locals hi ha les de durada superiror a un mes o les de inferiors a un mes, segons estableix la normativa es per casos de vacances, assuptes propis i altres permisos que es concedeixen. Llavors, en el cas que ens ocupa segons es manifesta de moment la substitució es per un període inferior a un mes, s'ha fet la comunicació i s'ha proposat a la meva persona i poca cosa més. Després, el que pugui passar acabat aquest mes, possibles permisos provisionals per situacions personals s'aniran veient a mesura que es vagin produint.

El sr. Oriol Pallissó, diu: Per començar dir que no hem pressionat a ningú com s'ha dit, simplement vam dir que no és ètic que el secretari sigui el número dos d'una llista electoral. En aquests comunicats i videos que heu fet ha estat una vegada més per enganyar la gent. Déieu que el secretari deixava les seves funcions, que no li importa la part econòmica que ell el que vol es ser regidor/alcalde de Montblanc. I NO, no ha renunciat al seu càrrec ni les seves retribucions. Aixi que ara tenim un secretari de vacances durant un mes, que després agafarà permís de matrimoni i seguidament permis per concorrer a les eleccions municipals. I després? en funció dels resultats decidiran si es queda d'una manera o d'una altra. Doncs continuem pensant exactament el mateix. No és ètic ni moral i encara menys que enganyeu a la ciutadania de Montblanc. Tothom té el dret a fer el que vulgui i li convingui, això no ho posem en questió, però haurieu de tenir la decència de no mentir. Si vol continuar, perfecte, si vosaltres teniu la consiència tranquila, perfecte. Però ja n'hi ha prou. El secratari Marià Gomis no ha plegat ni renunciat a la seva plaça tot i concorrer a les eleccions municipals.

El sr. Alcalde, diu: Bé, jo passaré de comentar les apreciacions que tu has fet, em semblen una mica subjectives i només diré que jo crec que s'ha procedit conforme a la legislació vigent. Hi ha una resolució de que ell s'aparta de tot aquest procés com a secretari. Jo he parlat tant amb la Generalitat com també amb el Col·legi de secretaris i interventors, i em diuen que això es el correcte durant aquest període, i que es el dret de participació. I en aquest País, els únics que no poden participar en procesos electorals són les forces de l'exercit, de la Policia o dels Mossos d'Esquadra. Però els secretaris hi tenen el dret, i si em dieun que es legal endavant.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Que hi ha un dret que s'ha de preservar, però si aquí ens volem convertir en jutges per inhabilitar abans de que es pronunciin els jutges, cadascú exercirà la seva funció. Això es legal, si. Es compleix que s'aparta abosultament fins despres de les eleccions, i llavors serà ell que decidirà si vol seguir com a secretari o vol ocupar l'acta de regidor, ja ho farà aquesta persona. Aquest to que has emprat, penso que no es correcte, per que té tots els drets i es una qüestió lloable. SI creessim que fa una cosa que no es correcte i m'informessin, jo seria el primer seria el primer en dir que això no pot ser. Però si no s'em diu el contrari, jo no se que tenim de demanar. I si neguem el dret de participació a una persona, això són paraules majors, que només pot fer-ho un jutge. Hi ha alguna objecció secretari?

El secretari, diu: El cas que ens ocupa, com de la resta de treballadors, en el cas d'assumir el càrrec de regidor i acceptar l'acta, automàticament passaria a serveis especials, amb els drets que li corresponen, però fins al moment no es una incompatibilitat poder formar part d'una llista electoral.

El sr. J.M. Cabello, diu: Bé senyors, de part del nostre grup, entenem que tothom té dret a presentar-se. Passa que aquí ha quedat la figura de secretari i l'anunci va ser de que dimitia del seu lloc i en realitat ha fet un parèntesis. I ara jo li pregunto sr. secretari, legalment pot fer fins al dia que tingui l'acta després de les eleccions, es correcte?

El secretari, diu: En el moment que ell accepti l'acta de regidor, directament passa a serveis especials. El seu proactiu serà acceptar l'acta de regidor.

El sr. J.M. Cabello, diu: Però fins a dia 28 de maig a les 12 de la nit, aquest senyor pot continuar?

El secretari, diu: Fins al moment que accepti l'acta de regidor.

El sr. J.M. Cabello, diu: Perfecte. Jo només diria que ve un període electoral i espero que no afavoreixi un ambient una mica complicat, però jo crec que si està dintre la legalitat i ho pot fer, no donem més bombo a aquest tema.

El sr. Oriol Pallissó, diu: En la meva intervenció en cap moment ha aparegut la paraula il·legalitat, no hem posat en cap moment en qüestió la legalitat i la legimitat de que ho pugui fer i evidentment som els primers defensors de que tothom pugui concòrer i fer la seva decisió amb total llibertat. Només hem posat en dubte el que vosaltres heu dit a la premsa de que deixava el càrrec i no ho a fet, si no que fa vacances. No hi estem d'acord, per que el secretari es el màxim garant jurídic d'un ajuntament i això ens fa pensar que en temps anteriors coses que potser a vegades no se'ns han facilitat, no eren objectives. En cap moment he posat en la meva veu la paraula il·legalitat, ètica i moral si i les continuem defensant. No ha plegat del seu càrrec tot i els vostres comunicats.

El sr. Alcalde, diu: Una cosa són els tuits i l'altre es el que ell va dir, que s'apartava del càrrec i traspassava les seves funcions. Jo crec que es fa el que està dins la legalitat. Es una qüestió que es contempla dins la llei.

El sr. Oriol Pallissó, diu: Però no ha renunbciat a les seves funcions.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

El sr. Alcalde, diu: Si home, a partir del dijous va assumir les funcions de secretari l'Albert Estébanez i ell va desapàreixer de l'Ajuntament.

Considerant que el Decret 241 de 16 de març de 2023 s'ha distribuït entre tots els seus membres simultàniament a la convocatòria de la present sessió ordinària, es dona compte del mateix segons s'estableix a l'article 30.3 del Decret 195/2008, de 7 d'octubre, pel qual es regulen determinats aspectes del règim jurídic del personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal de les entitats locals de Catalunya i al Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.

5. DONAR COMPTE DEL PLA ANUAL DE CONTROL FINANCER 2023

El Ple es dona per assabentat.

.

Fets

1. L'òrgan interventor ha d'elaborar un Pla Anual de Control Financer que ha de recollir les actuacions de control permanent i auditoria pública que s'han de fer durant l'exercici.

2. El Pla Anual de Control Financer inclou totes les actuacions la realització de les quals per l'òrgan interventor derivi d'una obligació legal i les que anualment se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos consistent amb els objectius que es pretenguin aconseguir, les prioritats establertes per a cada exercici i els mitjans disponibles. A aquests efectes, s'inclouran al Pla les actuacions referides a l'article 29.4 del Reglament. El concepte de risc ha de ser entès com la possibilitat que es produeixin fets o circumstàncies en la gestió sotmesa a control susceptibles de generar incompliments de la normativa aplicable, manca de fiabilitat de la informació financera, protecció inadequada dels actius o manca d'eficàcia i eficiència en la gestió. Un cop identificats els riscos caldrà assignar prioritats per seleccionar les actuacions a realitzar. D'aquesta manera, es realitzarà una avaluació per estimar la importància del risc, utilitzant tant criteris quantitatius com qualitatius, i s'atendrà a la conveniència de seleccionar controls amb regularitat i rotació, evitant tant repetir controls en activitats economicofinanceres qualificades sense risc com que es generin febleses precisament per l'absència reiterada de control.

3. Identificats i avaluats els riscos, l'òrgan interventor elaborarà el Pla Anual concretant les actuacions a realitzar i identificant l'abast objectiu, subjectiu i temporal de cadascuna. El Pla Anual de Control Financer així elaborat serà tramès a efectes informatius al Ple.

4. El Pla Anual de Control Financer es pot modificar com a conseqüència de l'execució de controls en virtut de sol·licitud o mandat legal, variacions en l'estructura de les entitats objecte de control, insuficiència de mitjans o per altres raons degudament ponderades. El Pla Anual de Control Financer modificat serà tramès a efectes informatius al Ple.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Fonaments de dret

- L'Art. 29 i següents del Reial Decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del Sector Públic Local.
- La Resolució de 30 de juliol de 2015, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es dicten instruccions per a l'exercici del control financer permanent.
- La Resolució de 30 de juliol de 2015, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es dicten instruccions per a l'exercici de l'auditoria pública.
- La Resolució d'1 de setembre de 1998, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual s'ordena la publicació de la Resolució que aprova les Normes d'Auditoria del Sector Públic.
- La Resolució de 25 d'octubre de 2019, de la Intervenció general de l'Administració de l'Estat, per la qual s'aprova l'adaptació de les Normes d'Auditoria del sector Públic a les Normes Internacionals d'Auditoria.
- La Instrucció de l'Oficina Nacional d'Auditoria 2/2018, que desenvolupa l'estructura i el contingut de l'informe global de control financer permanent.
- Altres Circulars, Resolucions, Instruccions o Notes Tècniques aprovades per la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, en desenvolupament del control financer i l'auditoria pública

En conseqüència, S'ACORDA:

ÚNIC. Trametre a efectes informatius al Ple de l'Ajuntament de Montblanc el Pla Anual de Control Financer 2023 elaborat per la Intervenció municipal, conforme l'art. 31.3 del Reial Decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del Sector Públic Local.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

Comissió Informativa de Territori

6. APROVACIÓ, SI ESCAU, DE L'ACTUALITZACIÓ DE L'INVENTARI GENERAL DE L'AJUNTAMENT DE MONTBLANC PER INSCRIURE EL CARRER DE LA FUSTERIA DE MONTBLANC.

El sr. Alcalde, diu: En el Portal del Castlà no està inscrit al Registre. Es una qüestió que en trobem que quan volem demanar subvenció per intervenir-hi, si no ho tenim al Registre de la Propietat ens diuen que no es susceptible de subvenció. Aquest punt i el següent, es el mateix cas.

El sr. Francesc Viñas, diu: L'inventari simplement s'ha d'actualitzar i per tant aquest punt com el pròxim votem a favor.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

Considerant que a l'Inventari General de l'Ajuntament de Montblanc no està inscrit, entres d'altres, el Carrer de la Fusteria de Montblanc.

Fonaments de dret

De conformitat amb l'article 86 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local; l'article 222 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya; els articles 100 a 118 del Decret 336/1988, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament del patrimoni dels ens locals.

En conseqüència, S'ACORDA:

Únic.- Inscriure el Carrer de la Fusteria de Montblanc en l'Inventari General de l'Ajuntament de Montblanc, de conformitat amb el següent detall:

1.- BENS DE DOMINI PUBLIC	
1.1.- BENS D'U S PUBLIC	
1.1.75.- Nom identificació	**CARRER DE LA FUSTERIA**

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Classificació: Rústica o Urbana	URBANA
Referència cadastrals:	-----
Polígon i parcel·la: Si es Rústica	-----
Número: Si té número de policia	-----
Descripció:	Via de comunicació de domini públic (carrer), ubicada al casc antic del nucli urbà de Montblanc. La via té 824 metres quadrats, amb una longitud de 141 metres linials i una amplada variable entre els 3,68 i els 8,10 metres entre façanes. El seu codi INE és el 740.
Delimitats	Llinda: **al sud est** amb la intersecció del C. de la Muralla de Jaume II i el Carrer de la Muralla de Sant Francesc; **al sud oest** amb la línia de façanes del C. de la Fusteria amb els números de policia parells; **al nord oest** amb la Plaça de Sant Miquel i l' Església de Sant Miquel**; al nord est,** amb la Plaça 1 d'octubre, la intersecció del carrer Carles Monfar, la línia de façanes del carrer de la Fusteria amb els números de policia senars i la intersecció del carrer de la Muralla de Jaume II.
	Les coordenades UTM/31N de l'inici del carrer són 346347,46 ,4582119,87 i les del final del carrer són 346460,73 ,4582035,41
Finca registral/Títol Propietat	-----
Data adquisició	Immemorial
Cost de l'Adquisició	-----
Descripció i cost de les inversions i millores efectuades	-----
Cost de les inversions i millores efectuades:	-----
Drets reals /personals que el graven o constituïts al seu favor	-----
Superfície solar	824 m²
Superfície construïda	824 m²
Destinació /qualificació	SISTEMA VIARI
Valoració	-----

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs.

7. APROVACIÓ, SI ESCAU, DE L'ACTUALITZACIÓ DE L'INVENTARI GENERAL DE L'AJUNTAMENT DE MONTBLANC PER INSCRIURE LA TORRE UBICADA A MURALLA JAUME II, 14.

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

Considerant que a l'Inventari General de l'Ajuntament de Montblanc no està inscrit, entre d'altres, la Torre ubicada al Carrer Muralla Jaume II, número 14.

Fonaments de dret

De conformitat amb l'article 86 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local; l'article 222 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya; els articles 100 a 118 del Decret 336/1988, de 17 d'octubre

En conseqüència, S'ACORDA:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Únic.- Inscriure la Torre ubicada a la Muralla Jaume II, número 14 de Montblanc en l'Inventari General de l'Ajuntament de Montblanc, de conformitat amb el següent detall:

3.-BENS PATRIMONI HISTÒRIC ARTÍSTIC		
3.1.- BENS DE DOMINI PÚBLIC		
3.1.2.- Nom identificació/ Declaració	Torre Muralla Jaume II, 14.	Bé Cultural Interés Nacional Decret del Ministeri d'Educació Nacional de 26 de desembre de 1947 pel qual es declara conjunt monumental i artístic la Vila de Montblanc i Decret del Ministeri d'Educació Nacional de 22 d'abril de 1949 sobre protecció dels castells espanyols
Classificació: Rústica o Urbana	Urbana	
Referència cadastrals:	6523427CF4862B0001UK	
Polígon i parcel·la: Si es Rústica		
Numero: Si té numero de policia	14	
Descripció:	Torre medieval de domini públic ubicada a la Muralla Jaume II, 14 i que forma part del conjunt monumental i artístic de la Vila de Montblanc que és declarat Bé Cultural d'Interés Nacional per Decret del Ministeri d'Educació Nacional el 26 de desembre de 1947 i Decret del Ministeri d'Educació Nacional de 22 d'abril de 1949 sobre protecció dels castells espanyols. Parcel·la urbana construïda sense divisió horitzontal. Té una superfície gràfica cadastral (sòl) de 44 m2. La seva superfície construïda és de 158 m2, formant-la una planta sotarrani de 33 m2, una planta baixa de 33 m², una planta primera de 33 m², una segona planta de 33 m² i una tercera planta de 26 m². La Torre té un únic accés des de la planta baixa del carrer Muralla de Jaume II de Montblanc, 14.	
Coordenades:	La seva georeferenciació amb coordenades UTM 31/N (ETRS89) és: 1 346460.23 4582049.10 2 346465.15 4582046.29 3 346465.64 4582046.01 4 346466.48 4582045.53 5 346465.64 4582044.17 6 346465.15 4582043.38 7 346464.77 4582042.76 8 346464.44 4582042.22 9 346464.27 4582041.94 10 346464.06 4582041.60 11 346463.88 4582041.31 12 346463.76 4582041.12 13 346463.39 4582040.52 14 346463.08 4582040.01 15 346462.83 4582039.60 16 346462.47 4582039.02 17 346462.22 4582039.23 18 346461.69 4582039.66 19 346461.11 4582040.13 20 346461.06 4582040.17 21 346460.91 4582040.29	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

	22 346460.36 4582040.74 23 346459.78 4582041.21 24 346459.04 4582041.82 25 346458.22 4582042.49 26 346458.53 4582043.36 27 346459.57 4582046.29 28 346460.07 4582048.41 29 346460.16 4582048.78 30 346460.23 4582049.10
Delimitats:	**Llinda: Nord** amb finca Muralla Jaume II, 16 propietat de l'Ajuntament de Montblanc, amb referència cadastral 6523428CF4862D0001HD
	Est: amb finca carrer Muralla Sant Francesc, 26 propietat de la Generalitat de Catalunya amb referència cadastral 6523425CF4862B0001SK i amb finca carrer Muralla Sant Francesc, 28, propietat de l'Ajuntament de Montblanc
	Al Sud llinda amb portal del Castlà
	A l'Oest llinda amb: el vial urbà de domini públic carrer Muralla Jaume II, i la intersecció amb el C. de la Fusteria.
Finca registral /Títol Propietat	Expropiació
Data adquisició	De titularitat municipal atesa l'expropiació de 30 de març de 2000.
Cost de l'Adquisició	9.015,18 €
Descripció de les inversions i millores efectuades	
Cost de les inversions i millores efectuades:	
Drets reals /personals que el graven o constituïts al seu favor	----------
Superfície solar	44 m2
Superfície construïda	158 m2
Destinació /qualificació	Ús o servei públic. — Domini públic.
Valoració cadastral	30.693,68 €

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs.

8. APROVACIÓ INICIAL MODIFICACIÓ PUNTUAL PLA GENERAL DE MONTBLANC, SISTEMES: SERVEIS TÈCNICS

El sr. Alcalde, diu: Això seria una actualització del Pla que data del 1997 i que ens trobem que en sistemes tècnics no estan contemplats. Si no fem això qualsevol instal·lació que volguem posar com que no està especificat pot ser cosa judicial. Es tracta d'una adequació.

El sr. Francesc Viñas, diu: Pot sembla un tema menor, però que no ho és i els propers anys pot ser un problema si no s'ordena. Es una tema que evoluciona molt ràpidament i sense aquesta modificació no es podria fer aquestes instal·lacions.

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

L'objecte de la present Modificació puntual és facilitar la implantació d'elements de serveis tècnics.

L'àmbit de la present modificació correspon als espais destinats a sistemes de vialitat, d' equipaments i espais lliures públics de la totalitat del terme municipi.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

L’objecte de la present Modificació és permetre la implantació d’elements d’infraestructures de telecomunicació als espais qualificats com a sistemes.

Atès que el Real Decreto 330/2016, de 9 de septiembre, relativo a medidas para reducir el coste del despliegue de las redes de comunicaciones electrónicas de alta velocidad, establia una regulació destinada a facilitar aquest desplegament per mitjà de la utilització conjunta de les infraestructures físiques existents. Tanmateix aquesta regulació resulta insuficient per garantir la prestació dels serveis esmentats quan es fa necessària també la implantació de nous elements, ja es tracti d’antenes, armaris o suports. En aquest sentit es proposa admetre la destinació a serveis tècnics d’un 5% màxim de la superfície dels terrenys qualificats com a sistema d’equipament o d’espais lliures públics.

En data 13 de febrer de 2023 la Oficina Territorial d'Acció i Avaluació Ambiental de Tarragona va emetre informe número ME00263_OTAATA20230022 que diu:”no s’ha de sotmetre al procediment d’avaluació ambiental estratègica simplificada atès que no constitueix variacions fonamentals de les seves estratègies del POUM, directius i propostes i no produeix diferencies en els efectes previstos en la zona.”

En data 17 de març de 2023, l’Arquitecte va emetre informe favorable a l'aprovació inicial de la modificació esmentada i determina que cal demanar informe a: Generalitat de Catalunya Departament d’Empresa i Treball (Indústria i Telecomunicacions).

En data 17 de març de 2023 la Secretaria de l'Ajuntament de Montblanc ha emès un informe jurídic, en els termes que consten a l'expedient.

Fonaments de dret

De conformitat amb la Llei 21/2013, de 9 de desembre, d'avaluació ambiental; la Llei 6/2009, de 28 d'abril, d'avaluació ambiental de plans i programes; la disposició addicional 8 de la Llei 16 /2015, del 21 de juliol, de simplificació de l'activitat administrativa de l'Administració de la Generalitat i dels governs locals de Catalunya i d'impuls de l'activitat econòmica; els articles 55, 76, 79 a 81, 84, 85, 86 bis, 96 a 100 i disposició addicional segona del Decret legislatiu 1/2010, de 3 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'urbanisme; els articles 23, 107, 115, 117 i 118 del Decret 305/2006, de 18 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei d'urbanisme; els articles 22.2 c) i 47.2 ll) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local; i l'article 69.2 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Assumir la iniciativa pública de la modificació puntual del Pla General de Montblanc , sistemes: serveis tècnics, atès la necessitat de la iniciativa, i l'oportunitat i la conveniència amb relació als interessos públics i privats concurrents, d'acord amb el document tècnic signat electrònicament el 20 de gener de 2023 que consta a l'expedient.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Segon.- Aprovar inicialment la modificació puntual del Pla General de Montblanc,sistemes: serveis tècnics, d'acord amb el document tècnic signat electrònicament (20/01/2023).

Tercer.- Sotmetre a informació pública la present modificació puntual del planejament per un termini d'un mes mitjançant edicte a inserir en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, en el tauler electrònic d'edictes de l'Ajuntament de Montblanc i al diari Diari de Tarragona.

Durant aquest període l'expedient restarà a disposició en les dependències de la Secretaria de l'Ajuntament de Montblanc (Plaça Major, 1, 43400 Montblanc), de 9:00 a 14:00 hores i de dilluns a divendres hàbils, per tal que qualsevol persona el pugui examinar o obtenir-ne còpies i, si escau, per a que presenti les al·legacions que es considerin pertinents.

Quart.- Sol·licitar, simultàniament al tràmit d'informació pública, un informe als organismes afectats per raó de llurs competències sectorials, els quals l'han d'emetre en el termini d'un mes, llevat que una disposició n'autoritzi un de més llarg. A aquests efectes, s'identifiquen els següents organismes afectats per raó de llurs competències sectorials:

- Generalitat de Catalunya Departament d'Empresa i Treball (Indústria i Telecomunicacions).
- Els altres organismes que consideri adient el Departament de Territori i Sostenibilitat, de la Generalitat de Catalunya.

Cinquè.- Donar audiència, simultàniament al tràmit d'informació pública, als Ajuntaments l'àmbit territorial dels quals limita amb l'àmbit de la modificació proposada.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

9. PETICIÓ CONCESSIÓ DE DOMINI PÚBLIC SOBRE EL CONVENT DE SANT FRANCESC I I ELS SEUS TERRENYS ANNEXES

El sr. Alcalde, diu: Aquest es el tercer intent que fa l'AJuntament de Montblanc per fer un acord amb la Generalitat de Catalunya. Històricament el 1983, la Generalitat va adquirir el convent i va fer la restauració de l'església. El 2014, amb una fòrmula mitjançant amb un escrit al Conseller de Cultura Ferran Mascarell vam poder fer una intervenció de restauració al claustre. Es un espai que els montblanquins el tenim com a nostre, per que es qui fem la gestió, els actes de tot tipus i jo vull celebrar que en aquest moment es quan més hem avançat amb la Generaitat per que es pugui fer aquesta cessió per 30 anys. Tanta expectativa com ara, no l' havíem tingut en cap de les anteriors ocasions, i ara tenim moltes oportunitats que es faci realitat. Estem molt contents, per qe hi ha una subvenció del 100% que encara no ha sortit que ens permetria fer aquesta rehabilitació necessaria i que a més a més una projecció d'utilització del convent de Sant Francesc. Espero que tinguem èxit amb el traspàs i la subvenció. Des de l 'equip de govern hi posarem tot l'esforç possible per que sigui possible i si hi vol col·laborar algun dels grups, endavant.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

El sr. Oriol Pallissó, diu: Fa anys, de fet recordo en la elaboració del programa electoral del 2019 la disussió que vàrem tenir en aquest tema. Per nosaltres Sant Francesc es l'epicentre de moltes de les accions culturals, festives i turistiques que es desenvolupen a Montblanc des de fa molts anys. Es per això que reivindiquem i farem tot el possible per tenir a les nostres mans l'esglesia de sant francesc i poder-la dignificar, arreglar, modernitzar per adaptar-se a la frenètinca activitat que ja s'hi desenvolupa actualment. Una esglesia preparada (cosa que ara no hi està), instal·lació de calefacció mitjançant estudi per un terra radiant, parets i teulada segures, per en definitiva poder-hi continuar fent amb totes les garanties i comoditats les activitats. Per tan volem que la generalitat ens dongui l'us de l'edifici del qual ja estem fent us. Per nosaltres no es cap regal emberinat ni molt menys, sinó la oportunitat d'utilitzar sant francesc amb tota la seva esplandor i seguretat. Així doncs content que les convereses amb el director general de patrimoni Josep Maria Aguirre hagi atès les peticions per fer realitat aquesta cessió. Ja vam dir que en aquest aspecte fariem el que fes falta i així ho estem fent.

El sr. Alcalde, diu: Compartim tots aquests desitjos.

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

Atès que la Generalitat de Catalunya és propietària de l'immoble del Convent de Sant Francesc i els seus terrenys annexos tal i com es descriu en el Registre de la Propietat de Montblanc:
Finca número 4624, Volum 939, Llibre 109, foli 97:» Urbana, edifici fàbrica d'alcohol, amb magatzem, patis, tallers, garatges i demés dependències accessories, utilitzat en el que amb anterioritat va ser el convent de Sant Francesc de la vila de Montblanc. En conjunt té una superfície de cinc mil sis-cents trenta metres quadrats, i afronta, al front amb la Plaça de Sant Francesc, on té la porta principal, per darrera part amb hereus de Luisa Juan, part amb el seu carreró, part amb casa de José Mateu i part amb vídua de Pedro Rodón i part amb Ramona Panadés, i esquerra amb el carrer de Miguel Alfonso, on té la porta assenyalada amb el número dos».

Aquesta finca registral correspon amb la finca amb la referència cadastral 6421802CF4862A0001AO.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Atès que per acord GOV/61/2011, de 29 de març, del Govern de la Generalitat de Catalunya es va declarar bé cultural d'interès nacional, en la categoria de monument històric, l'església de Sant Francesc i les restes de l'antic convent a Montblanc.

Atès que l'Ajuntament de Montblanc fa més de 30 anys que utilitza el Convent de Sant Francesc per a usos culturals i festius.

Vist que l'any 2011 es va subscriure amb el Departament de Cultura un conveni de col·laboracó per la utilització del convent de Sant Francesc de Montblanc, per tal de destinar-lo a activitats i equipaments socials i culturals del municipi. En aquest conveni ja es preveia la tramitació d'una posterior cessió d'ús del monument.

Vista l'informe tècnic signat per l'Arquitecte Francesc Albin i Collet en data 17 de març de 2023 són moltes les actuacions de rehabilitació necessaries a l'Església Sant Francesc per garantir la seva conservació i la seguretat dels visitants i de les diverses activitats que si realitzen. En l' informe del tècnic es justifica la gratuïtat de la concessió ates que les obres que si volen realitzar ascendeixen a l'import de 1.193.677,10€.

La justificació tècnica de la concessió demanial queda plasmada en l'informe tècnic pels següents motius:

«En primer lloc, l'edifici és un exemple destacat de l'arquitectura gòtica delsegle XIV i XV, amb elements de transició al Renaixement, i té un valor històric i artístic indiscutible.

En segon lloc, l'església és un dels edificis gòtics que es conserven a la ciutat, i per tant és un patrimoni a preservar per a les futures generacions.

En tercer lloc, la cessió demanial de l'església per part de l'ajuntament permetrà la seva restauració i rehabilitació.»

La finalitat que motiva la concessió de l'immoble esmentat es la de destinar-lo a activitats i manifestacions culturals, que consisteixen en la realització d'exposicións, conferències, fires, representacions culturals i altres anàlogues.

Vist que el Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme ha publicat les bases reguladores pel programa de millora de la competitivitat i de dinamització del Patrimoni Històric amb ús turístic, vist que el Ministeri de Foment també aprobarà bases per la conservació o enriquiment del Patrimoni Històric Español (2 % cultural), o d'altres subvencions d'altres administracions publiques i que totes requereixin que l'immoble on s'actui siguin BECIN o BIC.

Atès que en el moment de sol·licitud de subvenció el beneficiari de les mateixes, l'Ajuntament de Montblanc, haurà d'acreditar la cessió o concessió del bé d'acord amb la normativa patrimonial aplicable.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Fonaments de dret

Articles 61 a 70 del Reglament de patrimoni dels ens locals, aprovat pel Decret 336/1988, de 17 d'octubre.

En conseqüència, S'ACORDA:

PRIMER: Petició inici expedient de concessió gratuïta del Convent de Sant Francesc i els seus terrenys annexes per un termini de trenta (30) anys, a favor de l'Ajuntament de Montblanc.

SEGON: Notificar el present acord a la Generalitat de Catalunya, Direcció General de Patrimoni del Departament d'Economia i Hisenda..

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

Comissió Informativa d'Hisenda i Economia

Comissió Informativa de Persones

10. PERSONAL. ACORD DE CONDICIONS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE MONTBLANC I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS

El sr. Alcalde, diu: L'últim conveni va ser el 2007, fa 16 anys i que no s'havia actualitzat i crec que teniem certa obligació de fer-ho. Fa 16 anys va ser un bon conveni i no era pas jo qui estava al càrrec de l'alcaldia. Quan el comité d'empresa m'ho va proposar fer, jo vaig demanar que era conscient que estem en un govern en minoria i només l'encapaçlaria el repte si la totalitat dels regidors els hi sembla correcte. I per les converses se'm va dir que si, que s'havia dactualitzar. Es va començar a negociar a principis de la legislatura, amb el Cesc i altres regidors i ens anaveu informant i jo anava donant el consentiment. A partir d'aquí, amb aquest acord crec que vam fer, aquests últims 4 mesos, un esforç. Vull agraïr al Comité d'empresa, per que cada setmana vam tenir una reunió per avançar i jo m'he sentit molt còmode, per que hem seguit una tradició de propiciar l'acord i la concòrdia. Amb algunes coses diem que si, en altres deiem que no podiem i al final hem fet una tasca de clarificació i sintetització posant les coses al seu lloc. Em plau dir que en algunes qüestions, com en el tema de les condicions socials i ajuts hem avançat, que es una cosa que tenen tots els ajuntaments del nostre tamany. Agraeixo l'empatia i la manera de fer i tots tenim més clar els nostres deures i obligacions. Ja vaig dir que això necessitava el conscens i em vau dir que hi era. Aquí a Montblanc i la Conca, hem tingut un tarannà sindical amb un esforç d'uns i altres i mai hem trencat la pau i entesa social. M'agradaria que cada grup s'hi pronuncii amb la seva mesura.

EL sr. Marc Vinya, diu: Per part nostre, dir que considerem que amb l'explicació ja està tot dit i simplement anunciem el nostre vot a favor.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

El sr. JM Cabello, diu: Nosaltres també com no, votarem a favor, a pesar de que en la negociació cada vegada que es feia una reunió la informació que arribava no arribava pel canal que havia d'haver arribat. Al final, jo crec que això es va començar el 2019, però com tots sabem estava encallat i pràcticament en pocs mesos s'ha activat i s'ha arribat a un conscens. A vegades els pactes d'empresa costen molt d'arribar a un acord, d'aquest conveni em quedo que els treballadors heu sortit satisfets, de com ha anat la negociació, el caliu i per part de l' Ajuntament es pensa el mateix. Per tant, me'n alegro molt d'haver pogut solucionar en poc temps lo que venia des de molt temps enrera. Me n'alegro molt per tots els treballadors, pel comité d'empresa i pel senyor alcalde que ha estat el cap de la negociació.

El sr. Oriol Pallissó, diu: Volem posar en valor la feina feta pel comité. Esperem que no siguin 16 anys més per anar renovant-lo, per que en una dècada evidentment passen moltes coses. Per tant molt contents de le negociacions que van començar abans de la maleïda pandèmia arribin al final i pel que es veu amb els vots a favor de tot el consistori.

El sr. Alcalde, diu: Aquest punt poder-lo fer per unanimitat es molt important per Montblanc, per aquesta casa i crec que es una de les coses que ens sentim més orgullosos uns i altres.

Votació: sotmès a votació el dictamen és aprovat per unanimitat dels membres del Ple, de conformitat amb el següent detall:

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

Examinat l'Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Montblanc i els seus organismes autònoms negociat per l'Ajuntament de Montblanc i la representació dels treballadors.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Considerant que el personal funcionari al servei de les administracions públiques es regeix pels preceptes del Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP-, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre.

Considerant que el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix pels preceptes del Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP-, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, que així ho disposin, i per la legislació laboral i la resta de normes convencionalment aplicables. No obstant això, en matèria de permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix pel que preveu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i no és aplicable a aquest personal, per tant, les previsions del Reial Decret Legislatiu 2 /2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -ET/15- sobre les suspensions dels contractes de treball que , si escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet (art. 7 TREBEP, en la redacció donada pel RD-llei 6/2019).

Considerant que, respecte a la negociació col·lectiva, l'article 32 del Reial decret legislatiu 5 /2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP- estableix que la negociació col·lectiva , representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes del Capítol IV del Títol III que expressament els siguin aplicables.

Considerant que en la negociació s'ha respectat el que disposen els articles 82 a 92 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors -ET/15-, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Considerant que correspon a l'Ajuntament Ple, l'aprovació dels Convenis Col·lectius, quan aquest pot afectar les matèries contemplades a l'article 22.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-, previ dictamen de la Comissió Informativa que correspongui, per així exigir-ho, entre altres, els articles 20.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL, i 82, 123 i 126 del Reglament de Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat pel Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

Atès que s'ha incorporat a l'expedient l'informe de la Secretaria de l'Ajuntament.

Fonaments de dret

Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP-, aprovat pel Reial decret legislatiu 5 /2015 de 30 d'octubre

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -ET/15-

Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-

Reglament de Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat pel Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

En conseqüència, S'ACORDA:

PRIMER.- Aprovar el següent Acord de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Montblanc i els seus organismes autònoms que s'annexa a la present proposta**.**

SEGON.- Notificar aquest acord als respesentants del treballadors.

TERCER.- Comunicar el present acord a l'autoritat laboral, en el termini màxim de quinze dies comptats a partir del moment de la signatura del Conveni Col·lectiu, amb trasllat del seu text íntegre, als efectes previstos a l'article 90.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors -ET/15- i del del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic -TREBEP-.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

11. APROVACIÓ I PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE DE MONTBLANC (2023-2027)

El sr. Oriol Pallissó, diu: Hi votarem a favor, hi votarem encantats, per que al final un pla d' igualtat es el que es mereix l'ajuntament de Montblanc i totes les institucions del País. Content d'arribar a les fites que hem d'assolir.

La sra. Núria Besora, diu: Primer de tot, agraïr-vos a tots que doneu suport al Pla d'Igualtat Local. Fa molts mesos que hi treballem, es va constituïr una comissió amb membres de l' ajuntament, amb la tècnica d'igualtat, per posar en valor que mancava a Montblanc. Donar les gràcies a totes les persones de fora de l'Ajuntament que hi han col·laborat, que no han estat poques, i a partir d'aquestes persones s'ha pogut crear aquesta diagnosi per veure les mancances i posar-ho en pràctica. A partir d'aquí, això es un pla que té una durada de quatre anys. Serà un pla de treball de anirem posant en pràctica any rere any per que es pugui complir i en cas que hi hagi algun paràmetre que no s'acabi d'adaptar poguem posar de manifest amb l' objectiu d'arribar a la igualtat. En paral·lel, s'està treballant en pla d'igualtat intern de l' ajuntament de Montblanc, amb les ganes que es pugui realitzar en breu i poder-lo aprovar. A partir d'avui, crearem les comissions necessàries per poder fer-lo realitat.

Votació: sotmès a votació el dictamen és aprovat per unanimitat dels membres del Ple, de conformitat amb el següent detall:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Vots a favor: Regidors no adscrits: 4 (Il·lm. Sr. Josep Andreu Domingo, Sr. Francesc Benet Ribé, Sr. Santi Porta Fernández i Sra Núria Besora Roig)

GM Agrupament Catalanista de Montblanc: 4 (Sra. Maria del Carmen Pallas Gallego, Sra. Judit Pere Cantó, Sr. Oriol Pallissó Balanyà i Sr. Francesc Viñas Sans)

GM Junts per Montblanc: 4 (Sr. Marc Vinya Miralles, Sra. Raquel Huguet Masdeu, Sr. Lluís Alfons Munne Casas i Sr. Gerard Ferré Grau)

GM PSC-CP: 1 (Sr. Juan Manuel Cabello Camacho).

Vots en contra: 0

Abstencions: 0

Fets

Examinada la proposta del I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Montblanc (2023-2027).

Considerant que la Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979 (EDL 1979 /4476), sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l' Estat espanyol en 1983 (EDL 1984/10158), en el seu art. 4.1 assenyala que:

"L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

Considerant que la Constitució Espanyola consagra als seus articles 14 i 9.2, respectivament, el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; i l'obligació dels Poders Públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

Considerant que el Pla s'ha redactat d'acord amb els requisits exigits a l'article 15.4 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI- (EDL 2007/12678) i les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública contemplades al seu article 16.

Considerant que, amb caràcter previ a la seva inclusió en l'ordre del dia del Ple, l'expedient ha de sotmetre's a estudi de la Comissió Informativa que correspongui, per així exigir-ho, entre altres, els articles 20.1.c) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, 60 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya (EDL 2003/219931), i 82, 123, 126, entre altres, del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Fonaments de dret

Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979 (EDL 1979/4476), sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983 (EDL 1984/10158).

Convenció Europea per a la Portecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, jntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

En conseqüència, S'ACORDA:

PRIMER.- Aprovar inicialment el I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Montblanc que s'annexa a la proposta.

SEGON.- Sotmetre a informació pública l'aprovació del Pla per un termini d'un mes mitjançant edicte a inserir en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, en el tauler electrònic d'edictes de l'Ajuntament de Montblanc i al diari Nova Conca.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

Mocions

Assumptes d'urgència

Precs i preguntes

12. PRECS I PREGUNTES

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

El sr. Oriol Pallissó, diu: En vaig fer esment l'altre dia, però avui voldria preguntar-ho aquí. Estem en un context d'emergència climàtica evident, i el que més ens preocupa en aquests moments es la sequera generalitzada que tenim al nostre país. Creiem que no es adequat que aquestes setmanes s'hagin plantat uns 500 metres quadrats de gespa, creiem que hi ha mil maneres de dignificar la nostra muralla, hi ha mil maneres més eficients de fer-ho, i en un moment on els nostres veïns estan amb resticcions importants ens preguntem. Creieu que es adient plantar en un context com l'actual 500metres quadrats de gespa davant de la muralla?

El sr. Alcalde, diu: En el tram de la muralla de Sant Francesc hi ha un seguit des del portal del Castlà fins a la muralla de Sant Jordi de gespa. Que en una part és d'escorça. Acabada la restauració d'aquest tram de la muralla, semblava que té que haver una continuïtat. Quan projectavem això no estàvem en una situació d'emergència. Amb tot, no tot es gespa, si no que hi ha una part d'escorça. Si al iniciar el projecte haguéssim tingut una situacio d'emergencia, no ho haguéssim fet, però vull dir que sortosament la vila de Montblanc estem en una situació que no tenim situacions de restriccions d'aigua i no tenim previst que s'hagin de fer talls d'aigua a les nits, per que Aigües de Montblanc ha fet la feina que es tenia de fer durant molts anys i no hem deixat el tema de l'aigua, per que a part de la connexió de l'aigua de l'Ebre per la zona industrials, de manantials propis els hem cuidat amb intensitat i tota la política de pous l'hem anat desenvolupant. Esperem que aquesta sequera sigui una cosa cíclica. Però us asseguro que si tinguessim que limitar l'aigua les 24 hores als veïns de Montblanc, tallaríem el regar de la gespa. Era una continuïtat del que ja teníem i dir que dia a dia estem fent una política de cuidar les nostres fonts, les nostres conscecions d'aigua, conservació dels pous i l'aigua del casc antic es aigua pròpia nostra i la de l'Ebre la tenim destinada a la zona industrial i al càmping.

El sr. Oriol Pallissó, diu: Només dir que fa tres setmanes, i es podia haver replantejat. SI creieu que no es adient, doncs estaria bé no haver-la plantat i en tot cas no se si hem d'agraïr el fet que prioritzarem abans l'aigua per la gent que per la gespa, ja que es de lògica. Per tant, només demanàvem si creieu que era adient plantar-ho. I que estem molt contents de tota l' expliació que heu fet de l'aigua a Montblanc.

El sr. Alcalde, diu: Hi haurà una transformació en aquest sentit per que tots som sensibles, però la gespa que hi ha plantada al Sòl de l'Horta se'ns ha acudit arrencar-la aquest any per que hi ha secada? Si convé i segons com evolucioni farem, però a veure hi ha unes qüestions que tenen una continuïtat i ja ho anirem replantejant. Ja he dit jo que entre l'aigua per les persones i l'aigua per la gespa, primera seran les persones. A més dir, que estem aprofitant l'aigua de la depuradora per fer el sistema de rec als jardins de Montblanc.

El sr. Santi Porta, diu: Si, si, es així, s'ha engegat l'estudi i el projecte per agafar aigua de la depuradora. S'està estudiant com es pot estirar l'aigua des de la depuradora per regar almenys una part dels jardins.

El sr. Alcalde, diu: En 10 d'abril tindríem d'aprovar el projecte del Jutjat i si ho podem retrassar a final de mes, estem en consultes, si no a mig mes hauríem de fer aquest ple. I després tenim el Ple medieval el 22 d'abril. I el ple ordinari en principi seria a finals d'abril.

.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Secretari acctal.

Albert Estébanez López

Alcalde

Josep Andreu Domingo

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

PLA ANUAL DE CONTROL FINANCER

I. INTRODUCCIÓ

II. OBJECTIUS

III. ABAST

A. Respecte del control permanent obligatori

B. Respecte del control permanent seleccionable

C. Respecte de l'Auditoria Pública

D. Respecte del control sobre entitats col·laboradores i beneficiaris de subvencions i ajudes

IV. ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER

A. Actuacions de control permanent obligatòries

- Avaluació del compliment de la normativa en matèria de morositat
- Auditoria de sistemes del registre comptable de factures
- Verificació d'obligacions derivades de despeses realitzades o béns i serveis rebuts pels quals no s'ha produït la seva imputació pressupostària

B. Actuacions de control permanent seleccionades

- Obligacions o despeses sotmeses a fiscalització i intervenció limitada prèvia de requisits bàsics
- Ingressos la fiscalització dels quals ha estat substituïda per la presa de raó en comptabilitat.
- Altres actuacions de control financer seleccionables

C. Actuacions d'Auditoria

- Auditoria de Comptes
- Auditoria de compliment

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribé Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- Auditoria operativa

D. Actuacions de Control sobre Entitats Col·laboradores i Beneficiaris de Subvencions i Ajudes Públiques

V. CONTROL DE LES MESURES CORRECTORES PROPOSTES

A. Informes Resums Anuals

B. Pla d'acció

VI. METODOLOGIA DE LES ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER

A. Col·laboració en les actuacions de control

I. INTRODUCCIÓ

Aquesta Intervenció a l'empara del que es disposa en l'article 31.1 del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local, exerceix el control intern de la gestió econòmic financera de l'Entitat amb plena autonomia respecte de les entitats la gestió de les quals controla i realitza.

Respecte al marc normatiu en el qual s'emmarca el present Pla, cal esmentar, en primer lloc, el Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local l'aprovació del qual va venir a complir amb el mandat legal imposat per Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local de desenvolupament reglamentari dels articles 213 i 218 del text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març.

L'article 29.4 del RD 424/2017, estableix, a més, que en l'exercici del control financer seran d'aplicació les normes de control financer i auditoria pública vigents a cada moment per al sector públic estatal, com:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Àlvar Ribó Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- La Resolució de 30 de juliol de 2015, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es dicten instruccions per a l'exercici del control financer permanent.
- La Resolució de 30 de juliol de 2015, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es dicten instruccions per a l'exercici de l'auditoria pública.
- La Resolució d'1 de setembre de 1998, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual s'ordena la publicació de la Resolució que aprova les Normes d'Auditoria del Sector Públic.
- La Resolució de 25 d'octubre de 2019, de la Intervenció general de l'Administració de l'Estat, per la qual s'aprova l'adaptació de les Normes d'Auditoria del sector Públic a les Normes Internacionals d'Auditoria.
- La Instrucció de l'Oficina Nacional d'Auditoria 2/2018, que desenvolupa l'estructura i el contingut de l'informe global de control financer permanent.
- Altres Circulars, Resolucions, Instruccions o Notes Tècniques aprovades per la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, en desenvolupament del control financer i l'auditoria pública

Per poder relacionar els objectius i identificar els esdeveniments de fonts internes (infraestructures, personal, tecnologia) o externes (econòmics, socials, polítics) que afecten la implantació de sistemes de control en aquesta Entitat, s'ha procedit a realitzar una anàlisi prèvia dels riscos i àrees més vulnerables on es fa necessari instaurar sistemes de control.

El present Pla s'elabora, per tant, sobre la base d'una anàlisi de riscos consistent amb els objectius que es pretenen aconseguir, les prioritats establertes per a cada exercici i els mitjans disponibles.

Per dur a terme l'avaluació preliminar d'aquests riscos s'haurà tingut en compte el nivell d'exposició al mateix; la probabilitat d'ocurrència i la magnitud del seu impacte. Per a això, l'Entitat comptarà amb un mapa de riscos capaç d'identificar aquests segons els nivells de criticitat servint com a carta de navegació per conèixer i definir possibles estratègies i prioritats en la gestió d'aquests de forma més eficient amb els mitjans disponibles.

És pel que, les accions de control d'aquesta Entitat, contingudes en el present document, s'estableixen a través de polítiques i procediments que

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Xavier Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

contribueixen a garantir que es mitiguin aquests riscos. En aquest procés de planificació es relacionen tant els objectius que es persegueixen per la corporació i els derivats d'obligacions legals, com els mitjans amb els quals compta aquesta.

II. OBJECTIUS

El control financer a què es refereix el Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local té per objecte verificar el funcionament dels serveis del sector públic local en l'aspecte econòmic financer per comprovar el compliment de la normativa i directrius que els regeixen i, en general, que la seva gestió s'ajusta als principis de bona gestió financera, comprovant que la gestió dels recursos públics es troba orientada per l'eficàcia, l'eficiència, l'economia, la qualitat i la transparència, i pels principis d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera en l'ús dels recursos públics locals.

El control financer es durà a terme a través de les modalitats de control permanent i l'auditoria pública, incloent-se en ambdues el control d'eficàcia referit en l'article 213 del text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals.

Ambdues modalitats de control financer es recullen en el Títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, si bé, pel que fa a l'exercici del control permanent, tal com ha manifestat la IGAE en alguns informes, l'abast d'aquest pot sistematitzar-se en:

- Actuacions de control permanent **no planificable**, sent aquell que no és objecte de desenvolupament en el present Pla per tractar-se d'actuacions que, en tot cas, vénen marcades per imperatiu legal i no queden a l'arbitri de l'òrgan de control.
- Actuacions de control permanent **planificable,** que s'identifiquen amb aquelles objecte de planificació a través del present Pla i que poden ser, al seu torn: **no seleccionables** -és a dir, obligatòries, doncs deriven d'exigències legals- o, **seleccionades** i desenvolupades en aquest Pla per corregir les àrees més vulnerables detectades sobre la base d'una anàlisi de riscos.

En qualsevol dels seus vessants, el **control permanent** té per objecte:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

1. La **Comprovació** de forma contínua que el funcionament de l'activitat economicofinancera del sector públic local s'ajusta a l'ordenament jurídic i als principis generals de bona gestió financera.
2. **Millora** de la gestió en el seu aspecte

- econòmic
- financer
- patrimonial
- pressupostari
- comptable
- organitzatiu
- procedimental

Per la seva banda, la **Auditoria Pública** persegueix la verificació, realitzada amb posterioritat i efectuada de forma sistemàtica, de l'activitat economicofinancera de les entitats auditades, mitjançant l'aplicació dels procediments de revisió selectius continguts en les normes d'auditoria i instruccions que dicti la Intervenció General de l'Administració de l'Estat.

III. ABAST

L'abast del Control Financer ho estableix l'Interventor al moment de planificar els treballs de control i es refereix a les àrees i procediments subjectes a revisió, amb subjecció a les Normes d'Auditoria del Sector Públic.

D'acord amb l'article 29.2 del RD 424/2017 el control permanent s'exercirà sobre l'Entitat Local i els organismes públics en els quals es realitzi la funció interventora, per la qual cosa, pel que fa al present Pla s'estableix que l'abast del Control permanent d'estendrà a:

- L'Ajuntament de Montblanc.
- El Consorci Museu Conca de Barberà.

El present model assegurarà, amb mitjans propis o externs, el control efectiu d'almenys, el vuitanta per cent mitjançant l'aplicació de la modalitat de control financer.

A. Respecte del control permanent obligatori

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Xavier Ribé Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

Per al complet control de l'activitat econòmic financera de l'Entitat, aquest Pla Anual inclou els següents controls, que per imperatiu legal són obligatoris:

- **Avaluació del compliment de la normativa en matèria de morositat.**
  S'inclou l'obligació prevista en l'article 12.2 de la Llei 25/2013, de 27 de desembre, d'impuls de la factura electrònica i creació del registre comptable de factures en el Sector Públic, de realitzar un informe d'avaluació del compliment de la normativa en matèria de morositat per comprovar que l'entitat compleix tant el període legal de pagament com el període mitjà de pagament a proveïdors.
  Per a això, la intervenció, de conformitat amb el que es disposa en l'article 12.1 de la Llei 25/2013, de 27 de desembre, d'impuls de la factura electrònica i creació del registre comptable de factures en el Sector Públic, tindrà accés a la informació comptable i del registre comptable de factures.
- **Auditoria de sistemes del registre comptable de factures.**
  S'inclou l'obligació imposada per l'article 12.3 de la Llei 25/2013, de 27 de desembre, d'impuls de la factura electrònica i creació del registre comptable de factures en el Sector Públic, de realitzar una auditoria de sistemes anual per comprovar que els registres comptables de factures compleixen amb les condicions previstes en aquesta norma.
  Per a això, de conformitat amb el que es disposa en l'article 12.1 d'aquesta llei, la intervenció tindrà accés a la informació comptable i del registre comptable de factures.
- **Verificació de l'existència d'obligacions derivades de despeses realitzades o béns i serveis rebuts pels quals no s'ha produït la seva imputació pressupostària.**
  S'inclou l'obligació imposada per la D.A. 3a de la de la Llei 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial, de realitzar els treballs de control precisos per, mitjançant tècniques d'auditoria, verificar l'existència d'obligacions reportades no registrades en el compte 413, solament sobre entitats no subjectes a auditoria de comptes.

B. Respecte del control permanent seleccionable

En exercici del control financer i sobre la base de l'anàlisi de riscos, aquest Pla Anual inclou els següents controls addicionals, que, no venint imposats per una

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribó Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

obligació legal, es fan necessaris per al complet control de l'activitat economicofinancera d'aquesta Entitat:

- **Obligacions o despeses sotmeses a fiscalització i intervenció limitada prèvia de requisits bàsics.**

  D'acord amb l'article 13.4 del RD 424/2017, les despeses fiscalitzades en règim de requisits bàsics hauran de ser objecte de control permanent i posterior que permetrà obtenir un control complet de la legalitat del procediment del qual ha nascut l'obligació.

  En exercici d'aquesta tasca i d'acord amb les actuacions previstes en el Pla Anual de Control Financer, la Intervenció podrà verificar que les obligacions o les despeses sotmesos a la fiscalització i intervenció limitada prèvia de l'exercici pressupostari s'han tramitat de conformitat amb la normativa i procediments aplicables.

- **Ingressos la fiscalització dels quals ha estat substituïda per la presa de raó en comptabilitat.**

  Tal com recull l'article 9 del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, sempre que ho hagi acordat el Ple la fiscalització prèvia dels drets i ingressos de la Tresoreria de l'Entitat Local i la dels seus organismes autònoms es podrà substituir pel control inherent a la presa de raó en comptabilitat i el control posterior, en el marc de les actuacions del control financer que es planifiquin en el Pla Anual de Control Financer sobre la base d'una anàlisi de riscos.

  En exercici d'aquesta tasca i d'acord amb les actuacions previstes en el Pla Anual de Control Financer, la Intervenció podrà verificar que els drets o els ingressos sotmesos a presa de raó en comptabilitat en l'exercici pressupostari s'han tramitat de conformitat amb la normativa i procediments aplicables.

C. Respecte de l'Auditoria Pública

L'Auditoria Pública engloba les següents modalitats:

1. La **auditoria de comptes**: L'òrgan interventor de l'Entitat Local realitzarà anualment l'auditoria dels comptes anuals de:

- Consorci Museu Conca de Barberà.
- Aigües de Montblanc.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Xavier Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

1. La **auditoria de compliment** s'aplicarà a les següents entitats, serveis o àrees:

- Aigües de Montblanc.

2. La **auditoria operativa** s'aplicarà a les següents entitats, serveis o àrees:

- Aigües de Montblanc.

D. Respecte del control sobre entitats col·laboradores i beneficiaris de subvencions i ajudes

S'inclou en aquest Pla l'obligació imposada per la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, l'article 3.5 del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril pel qual es regula el règim jurídic del control intern del Sector Públic Local i l'article 4.1.b.1 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris de l'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, de realitzar complementàriament als controls formals dels gestors de subvencions, el control financer sobre les activitats o les operacions subvencionades i els comptes justificatius dels beneficiaris de subvencions.

El Control Financer de Subvencions i Ajudes concedides finançades amb càrrec al pressupost de l'entitat s'exercirà sobre els beneficiaris i si escau, sobre les entitats col·laboradores per raó de les subvencions que poden concedir.

IV. ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER

Pel que fa als treballs de control permanent es realitzaran de forma continuada i inclouran les següents actuacions:

- Verificació del compliment de la normativa i procediments aplicables als aspectes de la gestió econòmica als quals no s'estén la funció interventora.
- Seguiment de l'execució pressupostària i verificació del compliment dels objectius assignats.
- Comprovació de la planificació, gestió i situació de la tresoreria.
- Altres actuacions previstes en les normes pressupostàries i reguladores de la gestió econòmica del sector públic local atribuïdes a l'òrgan interventor.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE AA0C0B0B0A0E0A0D0B0A0A0E0A0D0B0A0A0E0A0D0B0A

- Anàlisi de les operacions i procediments, a fi de proporcionar una valoració de la seva racionalitat economicofinancera i la seva adequació als principis de bona gestió, a fi de detectar les seves possibles deficiències i proposar les recomanacions amb vista a la correcció d'aquelles.
- En l'Entitat Local, verificar, mitjançant tècniques d'auditoria, que les dades i la informació amb transcendència econòmica proporcionats pels òrgans gestors com a suport de la informació comptable, reflecteixen raonablement el resultat les operacions derivades de la seva activitat economicofinancera.

Les actuacions a realitzar podran consistir, entre altres, en:

- L'examen de registres comptables, comptes, estats financers o estats de seguiment elaborats per l'òrgan gestor.
- L'examen d'operacions individualitzades i concretes.
- La comprovació d'aspectes parcials i concrets d'un conjunt d'actes.
- La verificació material de l'efectiva i conforme realització d'obres, serveis, subministraments i despeses.
- L'anàlisi dels sistemes i procediments de gestió.
- La revisió dels sistemes informàtics de gestió que siguin precisos.
- Altres comprovacions en atenció a les característiques especials de les activitats economicofinanceres realitzades per l'òrgan gestor i als objectius que es persegueixin.

A. Actuacions de control permanent obligatòries

En el conjunt de l'Entitat Local es realitzaran les següents actuacions de **control financer permanent** que deriven d'una obligació legal:

- **Avaluació del compliment de la normativa en matèria de morositat**

Treballs de control per comprovar que l'entitat compleix tant el període legal de pagament com el període mitjà de pagament.

- **Auditoria de sistemes anual dels registres comptables de factures:**

Els treballs de control per, mitjançant Auditoria de sistemes anual dels registres comptables de factures, verificar que es compleix amb les condicions

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Àlvar Ribó Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

previstes en la Llei 25/2013, de 27 de desembre, d'impuls de la factura electrònica i la seva normativa de desenvolupament, podran ser els següents:

1. Proves d'auditoria.
2. Proves relacionades amb les factures en paper
3. Proves sobre l'anotació de les factures en el RCF
4. Proves sobre validacions del contingut de les factures
5. Proves relacionades amb la tramitació de les factures
6. Proves relacionades amb les obligacions dels òrgans competents en matèries de comptabilitat i control
7. Proves de revisió de la seguretat

- **Verificació de l'existència d'obligacions derivades de despeses realitzades o béns i serveis rebuts pels quals no s'ha produït la seva imputació pressupostària.**

Treballs de control precisos per, mitjançant tècniques d'auditoria, verificar l'existència d'obligacions reportades no registrades en el compte 413, sobre entitats no subjectes a auditoria de comptes de conformitat amb la D.A. 3a de la de la Llei 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial.

A efectes pràctics i per complir amb aquesta obligació bastarà amb la correcta comptabilització d'aquest compte segons allò que s'ha fixat en el vigent PGCAL i el corresponent enviament de dades al Ministeri d'Hisenda.

B. Actuacions de control permanent seleccionades

En el conjunt de l'Entitat Local es realitzaran les següents actuacions de control permanent seleccionades sobre la base d'una anàlisi de riscos i sobre l'Ajuntament de Montblanc i sobre el Consorci Museu Conca de Barberà:

1. **<u>Personal</u>**

- Verificació dels processos de selecció de personal per tal d'assegurar el compliment dels principis d'accés a l'ocupació pública.

- Control de la deguda conciliació entre la Plantilla Pressupostària i la real.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Xavier Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 23:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- Conciliació de la RLT entre els dos exercicis.

- Anàlisi dels pagaments efectuats per Complement de Productivitat i Gratificacions per tal de comprovar que s'adeqüen a la normativa vigent

2. <u>Contractació</u>

- Anàlisi de la despesa tramitada mitjançant contractes menors, per tal de comprovar que s'adeqüen a la normativa de contractació menor i a l'establert a les Bases d'Execució del Pressupost

- Detectar serveis recurrents i de naturalesa similar.

- Revisió transversal per mostreig dels expedients de contractació per tal d'analitzar la justificació de la necessitat i del procediment d'adjudicació seleccionat així com els criteris d'adjudicació.

- Pròrroga de contractes. Anàlisi de la incidència i origen de la continuïtat dels serveis i subministres esgotats els terminis.

3. <u>Ingressos.</u>

- Regulació ingressos per activitats solidaries promogudes per ajuntament de Montblanc a iniciativa d´associacions i fundacions sense ànim de lucre.

- Regulació ingressos sobrevinguts al pressupost inclosos a la partida "altres ingressos".

- Regulació, control econòmic i confecció de memòria de les activitats culturals i festives promogudes per part de l'ajuntament de Montblanc.

- Supervisió dels preus regulats per ordenança amb els merchandising publicitats als diversos actes organitzats per l'ajuntament de Montblanc.

- Comprovació i control de la recaptació prevista per les ordenances fiscals que es du a terme directament en els edificis públics descentralitzats que ofereixen el servei.

4. <u>Bestretes de caixa fixa i pagaments a justificar</u>

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 09/03/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Àlvar Ribó Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- Es verificarà que el procediment de justificació i reposició dels fons de les bestretes i pagaments a justificar s'adequa a la normativa. A partir de mostrejos es verificaran els justificants dels comptes justificatius de les bestretes reposades durant l'exercici.

5. <u>Convenis</u>

- Anàlisi d'una mostra representativa de convenis subscrits per l'entitat local, i si s'adapten a la normativa vigent, en especial als requisits de l'article 48 de la Llei 40/2015, de 1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

C. Actuacions d'Auditoria

Les actuacions d'auditoria pública estaran sotmeses a les Normes d'Auditoria del Sector Públic i a les normes tècniques que les desenvolupin.

A l'efecte del present Pla i mancant adaptació específica a les Entitats Locals, s'ha tingut en compte la normativa bàsica desenvolupada pel sector públic estatal, tal com s'indica en la Introducció d'aquest Pla.

- **Auditoria de Comptes**

L'auditoria de comptes consistirà en la verificació de si els comptes anuals representen en tots els aspectes significatius la imatge fidel del patrimoni, de la situació financera, dels resultats de l'entitat i, en el seu cas, l'execució del pressupost. Igualment es comprovarà que aquests comptes es troben d'acord amb les normes i principis comptables i pressupostaris que li són d'aplicació i contenen la informació necessària per a la seva interpretació i comprensió adequada.

D'acord amb allò que s'ha fixat en l'article 29.3 a) del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local, i amb els objectius en aquesta norma, respecte dels comptes anuals de l'últim exercici liquidat es realitzarà auditoria de les següents entitats:

1. Consorci Museu Conca de Barberà

2. Aigües de Montblanc

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Àlvar Ribó Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- **Auditoria de compliment**

L'auditoria de compliment tracta de verificar que els actes, operacions i procediments de gestió s'han desenvolupat de conformitat amb les normes, disposicions i directrius que siguin d'aplicació.

Es realitzaran auditories de compliment (legalitat) en l'empresa pública Aigües de Montblanc.

- **Auditoria operativa**

L'auditoria operativa que té com a objecte proporcionar una valoració independent de la seva racionalitat economicofinancera i la seva adequació als principis de la bona gestió, a fi de detectar les seves possibles deficiències i proposar les recomanacions oportunes amb vista a la correcció d'aquelles, inclou **auditories d'economia i eficiència, auditories de programes i auditories de sistemes i procediments.**

- La **auditoria d'economia i eficiència** tracta de determinar:

- Si l'entitat està adquirint, mantenint i emprant recursos tals com a persones, propietats, instal·lacions, etc., de forma econòmica i eficient.
- Les causes d'ineficiència, si les hi hagués, i de les pràctiques antieconòmiques.
- Si l'entitat està complint amb les lleis i altres normes sobre economia i eficiència.

- Les **auditories de programes** tracten de determinar:

- En quina mesura s'aconsegueixen els resultats o els objectius establerts pels legisladors o pels òrgans que autoritzen els programes.
- L'eficàcia d'organitzacions, programes, activitats o funcions.
- Si l'entitat ha complert les lleis i altres normes en aquells aspectes rellevants per al programa.

- Les **auditories de sistemes i procediments** tracten de determinar:

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribé Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- El procediment administratiu utilitzat en la realitat per l'òrgan gestor en el desenvolupament de les seves competències per aconseguir la finalitat perseguida.
- Les causes de la ineficiència, si les hi hagués, i si aquestes són degudes als procediments utilitzats o a una deficient organització dels recursos disponibles.
- Si l'òrgan gestor està actuant d'acord amb les normes, principis i directrius vigents i en particular amb els principis generals de la bona gestió financera.

Es realitzaran auditories operatives (en qualsevol de les seves modalitats), en l'empresa pública Aigües de Montblanc.

D. Control sobre entitats col·laboradores i beneficiaris de subvencions i ajudes

El control financer de Subvencions i Ajudes Públiques igualment té caràcter obligatori, no obstant això, el receptor del control no és l'entitat local sinó un tercer: els beneficiaris de subvencions i ajudes i, en el seu cas, les entitats col·laboradores concedents d'aquestes.

Aquest control es durà a terme verificant la correcta aplicació i compliment de les obligacions inherents a la subvenció o ajuda, així com l'adequada justificació d'aquesta pel beneficiari, de conformitat amb la normativa general de subvencions, normes pròpies de l'entitat concedent, així com les normes concretes exigides per la norma particular de la subvenció objecte de control financer.

Els treballs de control per complir l'objectiu del control financer de subvencions seran la comprovació, segons sigui procedent, de l'adequació a les normes aplicables respecte del procediment de concessió, gestió i justificació, així com la correcta verificació de la seva aplicació, pel beneficiari dels fons percebuts en funció de la destinació i les finalitats perseguides. Això és, segons allò que s'ha fixat en l'article 44.2 de la Llei General de Subvencions:

- Garantir l'adequada i correcta obtenció de la subvenció per part del beneficiari, així com el compliment de les obligacions en la gestió i aplicació de la subvenció.
- L'adequada i correcta justificació de la subvenció per part de beneficiaris i entitats col·laboradores.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Xavier Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

- La realitat i la regularitat de les operacions que, d'acord amb la justificació presentada per beneficiaris i entitats col·laboradores, han estat finançades amb la subvenció.
- El correcte finançament de les activitats subvencionades, això és, l'import de la subvenció en cap cas podrà ser de tal quantia que, aïlladament o en concurrència amb altres subvencions, ajudes, ingressos o altres recursos superi el cost de l'activitat subvencionada.
- L'existència de fets, circumstàncies o situacions no declarades a l'Administració per beneficiaris i entitats col·laboradores i que poguessin afectar el finançament de les activitats subvencionades, utilització, obtenció o justificació de la subvenció.

V. CONTROL DE LES MESURES CORRECTORES PROPOSTES

La intervenció ha d'establir els mecanismes adequats que permetin un seguiment tant de les mesures correctores o, en el seu cas, ajustos comptables proposats en els informes definitius, com de les actuacions adoptades per l'òrgan gestor i recollides en les al·legacions presentades a l'informe provisional.

En concret al llarg de l'exercici se sotmetran a un seguiment especial les mesures correctores que siguin implementades com a conseqüència dels següents Controls Financers realitzats durant aquest exercici.

A. Informes Resums Anuals

D'acord amb allò que s'ha fixat en l'article 37 i 38 del Reial Decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local, s'haurà d'elaborar amb caràcter anual i en ocasió de l'aprovació del compte general, l'informe resum dels resultats del control intern assenyalat en l'article 213 del Text Refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, perquè en prengui coneixement i efectes oportuns, comprensiu dels resultats més significatius de l'execució d'aquest i de les febleses posades de manifest en aquest.

L'informe resum serà remès al Ple, a través del President de la Corporació, i a la Intervenció General de l'Administració de l'Estat en el curs del primer quadrimestre de cada any i contindrà els resultats més significatius derivats de les

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:43:30

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribera Muñoz - DNI -**DNI (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

de les actuacions de control financer i de funció interventora realitzades en l'exercici anterior.

B. Pla d'Acció

En el termini màxim de 3 mesos des de la remissió de l'informe resum al Ple el President de la Corporació formalitzarà un pla d'acció que determini les mesures a adoptar per esmenar les febleses, deficiències, errors i incompliments.

El pla d'acció serà remès a l'òrgan interventor de l'Entitat Local, que valorarà la seva adequació per solucionar les deficiències assenyalades i en el seu cas els resultats obtinguts, i informarà al Ple sobre la situació de la correcció de les febleses posades de manifest en l'exercici del control intern. En la remissió anual a la Intervenció General de l'Administració de l'Estat de l'informe resum dels resultats del control intern s'informarà, així mateix, sobre la correcció de les febleses posades de manifest.

VI. METODOLOGIA DE LES ACTUACIONS DE CONTROL FINANCER

A. Col·laboració en les actuacions de control

L'execució del Pla Anual es durà a terme pel personal de la intervenció d'aquesta entitat, amb la col·laboració mitjançant els oportuns convenis o contractes, d'altres òrgans públics o signatures privades d'auditoria, d'acord amb l'especificat en cadascun dels punts d'actuacions del present Pla.

Correspon a l'Interventor de l'entitat (o personi en qui aquest delegui) realitzar la distribució dels controls previstos dels diferents equips d'auditoria i als auditors integrants d'aquest. S'elabora un calendari per a la seva materialització i s'informarà a l'interventor a tot moment en els processos en els quals no sigui part.

L'òrgan interventor comunicarà a l'òrgan gestor l'inici d'aquelles actuacions de control permanent que requereixin la seva col·laboració.

En l'exercici de les actuacions de Control Financer, la Intervenció General, podrà recaptar directament de qui correspongui els assessoraments jurídics i tècnics que consideri necessaris, de conformitat amb el que es disposa en la normativa pressupostària i de control.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribera Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

AJUNTAMENT DE MONTBLANC
Plaça Major, 1 - 43400 Montblanc
Telèfon: 977 860 009 - Fax: 977 862 802
www.montblanc.cat - info@montblanc.cat

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE [illegible] i data d'emissió 05/04/2023 a les 09:41:20

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Ribé Muñoz - DNI ** (SIG) el dia 12/04/2023 a les 23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Annex 1 del punt 10

PACTE DE LES CONDICIONS SÒCIO-ECONÒMIQUES DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE MONTBLANC I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS

PERÍODE 2023-2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ÍNDEX

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS	3
CAPÍTOL II: CONDICIONS DE TREBALLADOR	5
CAPÍTOL III: CONDICIONS ECONÒMIQUES	11
CAPÍTOL IV: PROVISIÓ DE VACANTS, INGRESSOS I PROMOCIÓ	17
CAPÍTOL V: CONDICIONS PROFESSIONALS	21
CAPÍTOL VI: CONDICIONS SOCIALS	22
CAPÍTOL VII: RÈGIM DISCIPLINARI	28
CAPÍTOL VIII: CONDICIONS SINDICALS	33
CAPÍTOL IX: LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS	36
ANNEX I: CATÀLEG D'EXCEDÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA	38
ANNEX II: POLICIA LOCAL	48
ANNEX III: LLAR D'INFANTS	54
ANNEX IV: OFICINA DE TURISME	57
ANNEX V: ESCOLA DE MÚSICA	61
ANNEX VI: BIBLIOTECA	63
ANNEX VII: CONSERGE COL·LEGI PÚBLIC	65
ANNEX VIII: ÀREA D'ESPORTS	68
ANNEX IX: BRIGADA MUNICIPAL	70
ANNEX X: ZONA BLAVA	73
ANNEX XI: RÀDIO MONTBLANC	75
ANNEX XII: CONSERGE ARXIU COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ	77
ANNEX XIII: GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT	79

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Acord de condicions té com a finalitat la regulació de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Montblanc.

Les normes contingudes en aquest pacte afecten i són d'aplicació als centre de treball de tots els departaments de l'Ajuntament de Montblanc que hi ha actualment i els que es creïn en el futur.

Article 2. ÀMBIT PERSONAL

Els pactes continguts en aquest Acord són d'aplicació a tot el personal, tant a l'eventual, a l'interí o al fixe (a partir d'ara, al parlar de personal inclourà aquests col·lectius) de l'Ajuntament de Montblanc.

Queden expressament exclosos els llocs de treball reservats al personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial, així com els càrrecs electes de la corporació.

Article 3. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Acord entra en vigor al dia següent de la seva ratificació corresponent feta pel Ple municipal, tot i que, tots els efectes que se'n deriven, inclosos els econòmics, tindran efectes des de l'aprovació definitiva als diaris oficials.

L'Acord tindrà una vigència de 4 anys, a partir de la data de publicació, i serà tàcitament prorrogable d'any en any a partir d'aquesta data, excepte en el cas de denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts, formulada amb un mínim d'1 mes d'antelació des del termini inicial de vigència o a partir d'alguna de les seves pròrrogues.

En el supòsit de denúncia, la Comissió Negociadora ha de quedar constituïda 15 dies abans del termini final de la vigència de l'Acord.

En el supòsit de la pròrroga d'aquest Acord, l'increment de les retribucions del personal afectat s'ajustarà, en tots els conceptes i de manera individual, als percentatges establerts pels funcionaris públics a la Llei de pressupostos generals de l'Estat que correspongui.

Article 4. VINCULACIÓ AMB ALTRES NORMATIVES

Les normes contingudes en aquest Acord regulen les relacions entre l'Ajuntament i el personal amb caràcter general. Amb caràcter supletori, o en allò que no estigui previst, són aplicables les normes reguladores de la funció pública, i també les disposicions de caràcter general i altres normes concordants, especialment el Reglament del personal al servei de les entitats locals, però també les disposicions de la Generalitat i de l'Estat.

Qualsevol altre disposició més favorable per als empleats públics prevaldrà sobre l'establert en el present acord, si és d'aplicació general o obligatòria.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 5. CLÀUSULA «AD PERSONAM»

Es respecten les situacions personals vigents que ultrapassin les condicions pactades en aquest Acord, així com altres acords que puguin estar vinculats.

En cap cas l'aplicació d'aquest pacte suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat a cadascun dels departaments.

Article 6. CLÀUSULA DE GARANTIA

Si durant la vigència d'aquest pacte es produís, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació garantirà les relacions jurídiques laborals amb total respecte de les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat, amb aplicació de les normes legals de mobilitat en el lloc de treball.

Article 7. INDIVISIBILITAT DEL PACTE

Les condicions pactades en el present pacte formen un tot orgànic i indivisible i per la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament. Per la qual cosa, en el supòsit que l'Autoritat laboral o l'Autoritat administrativa competent en l'exercici de les seves facultats no homologuessin alguna de les clàusules anul·lades i la resta del pacte quedarà en vigor.

Article 8. COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, es constituirà una Comissió Paritària única de seguiment i formada per personal laboral i funcionari, integrada per 4 representants de la corporació i 4 dels col·lectius representats, amb la funció de vetllar pel seu compliment. Així mateix, formen part amb veu però sense vot un membre de cada secció sindical, legalment representada en aquest Ajuntament. Hi podran assistir també els assessors que ambdues parts considerin oportuns.

En cas de denúncia i revisió de l'Acord, és aquesta mateixa Comissió la que establirà el calendari de reunions i el pla de negociació de l'Acord posterior.

Les normes de funcionament, així com l'elecció del president/a i del secretari/a, es determinaran de mutu acord. Són funcions pròpies de la Comissió Paritària:

1. La interpretació del Pacte i del Conveni col·lectiu.
2. L'arbitratge en totes les qüestions que les parts puguin sotmetre a la consideració de la Comissió.
3. Els acords de la Comissió tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Pacte i s'adoptaran per majoria i es faran públics a tots els centres de treball.

Els membres de la Comissió disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per les reunions de negociació com per les reunions de deliberació o d'assessorament.

Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord, sotmetre- les al criteri d'un arbitratge, com pot ser el tribunal laboral de conciliació, mediació i arbitratge de Catalunya.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL II CONDICIONS DE TREBALL

Article.9 JORNADA LABORAL

La jornada de treball queda fixada en les modalitats següents:

a) Jornada completa, amb caràcter de dedicació bàsica, amb una prestació setmanal de 35 hores de mitjana, de dilluns a divendres i amb un còmput màxim d'hores de treball efectiu de 1551 hores anuals.

b) Tots els col·lectius de personal tindran el mateix còmput: 1551 hores anuals

c) La comissió paritària elaborarà un calendari anual en funció de les festivitats anuals. Aquest calendari es lliurarà a tot el personal de l'Ajuntament durant la primera quinzena de desembre.

Article 10. HORARI LABORAL.

Jornada de caràcter general:

a) Jornada ordinària: l'horari laboral comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament, queda fixat en una jornada intensiva de dilluns a divendres de les 8:00 a les 15:00 hores.

b) S'establiran en annex els horaris de la resta de departaments.

c) Es pot establir flexibilitat horària tal i com assenyala la Llei.

Durant les hores de la jornada laboral, no es pot abandonar el lloc de treball, excepte que hi hagi una causa degudament justificada i amb la corresponent autorització prèvia del cap del departament.

En cap cas, la distribució de la jornada i l'horari s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que es determinarà en relació amb el lloc de treball i , alhora, no produirà cap mena de discriminació envers cap treballador o col·lectiu d'aquests.

Article 11. DESCANS

a) **DESCANS DIARI**

El personal té dret a una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu per cada jornada completa de treball. En el cas d'haver de prolongar la jornada de treball per motius del servei degudament justificats, es disposarà del temps necessari per poder menjar, afegits a la mitja hora anterior i computable també com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar al funcionament del servei i serà determinada pel seu responsable. En cas del personal que realitza torn partit, es farà la part proporcional de descans sempre i quan no afecti el servei.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

b) DESCANS SETMANAL

El descans setmanal serà d'un mínim de 48 hores consecutives en cap de setmana.En el cas dels treballadors que per motius del servei hagin de treballar també els dissabtes i els diumenges, gaudiran d'un mínim de 48 hores seguides cada cop, establertes en el quadrant anual.

c) FLEXIBILITAT

Es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

Igualment, també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

Article 12. CALENDARI LABORAL

Tindran la consideració de festius els assenyalats com a tal en el calendari de la Generalitat, inclosos els dos festius de caràcter local i tots els dissabtes i diumenges.

També tindran caràcter festiu els dies del Dijous Sant i el 24 i 31 de desembre. Si aquests dies s'escauen en dissabte o diumenge, s'acumularan dos dies més d'assumptes propis aquell any.

La vigília dels dies festius assenyalats com a tals al Calendari oficial de festivitats, el personal d'oficines plegarà a les 2 del migdia (excepcionalment el dia 23 d'abril a les 12h)i la resta dels col·lectius també s'adequarà a aquesta reducció. Aquells col·lectius on no sigui possible gaudir d'aquestes hores festives per motius de servei, aquestes, seran compensades.

Els diversos col·lectius amb característiques diferents i d'acord amb les seves peculiaritats, disposaran d'un calendari laboral propi que serà especificat en els annexos d'aquest acord.

Els col·lectius que tinguin horari de tarda, el dia de Sant Jordi tindran festa a la tarda de caràcter no recuperable.

Article 13. VACANCES.

Les vacances anuals tindran una durada de 22 dies hàbils, els quals podran ser fraccionats pels interessats. S'han de gaudir durant l'any natural o fins al darrer dia de febrer de l'any posterior.

Els treballadors amb 15 anys de servei tenen 1 dia més de vacances retribuïdes.

Els treballadors amb 20 anys de servei tenen 2 dies més de vacances retribuïdes.

Els treballadors amb 25 anys de servei tenen 3 dies més de vacances retribuïdes.

Els treballadors amb 30 o més anys de servei tenen 4 dies més de vacances retribuïdes.
Tota la plantilla de l'Ajuntament tindrà dret a gaudir-ne, almenys dues setmanes consecutives entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Els períodes de vacances seran sol·licitats pel personal afectat, dins dels primers dos mesos de l'any. En cas de conflicte, s'assignaran en caràcter rotatiu.

Article 14. PERMISOS I LLICÈNCIES.

En aquestes matèries serà d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament la legislació vigent aplicable al funcionaris locals de Catalunya de l'Estat.

L'Ajuntament elaborarà i mantindrà actualitzat un catàleg de tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment aplicables, que es canviarà cada vegada que entri en vigor alguna modificació legal, sense necessitat de cap altre tràmit o negociació.

El catàleg serà públic i accessible per a tot el personal; abans de la publicació i de cada actualització el catàleg es posarà prèviament en coneixement de la representació del personal, que en cas de desacord podrà instar la convocatòria de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord per resoldre la diferència.

El primer catàleg es publica com a Annex 1 d'aquest Acord.

En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, l'Ajuntament podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors o modificar les seves condicions de gaudi.

Es disposarà de nou dies de permís a l'any com a màxim com a dies d'assumptes personals sense justificació. En tot cas sempre seran proporcionals al tipus de jornada que es realitza i al temps efectiu de treball.

(i) Article 15. TELETREBALL

1. Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en què el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

2. La prestació del servei mitjançant teletreball haurà de ser expressament autoritzada i serà compatible amb la modalitat presencial. En tot cas, té caràcter voluntari i reversible excepte en supòsits excepcionals degudament justificats. Es realitzarà en els termes de les normes que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut, que seran objecte de negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent i contemplaran criteris objectius en l'accés a aquesta modalitat de prestació de servei.

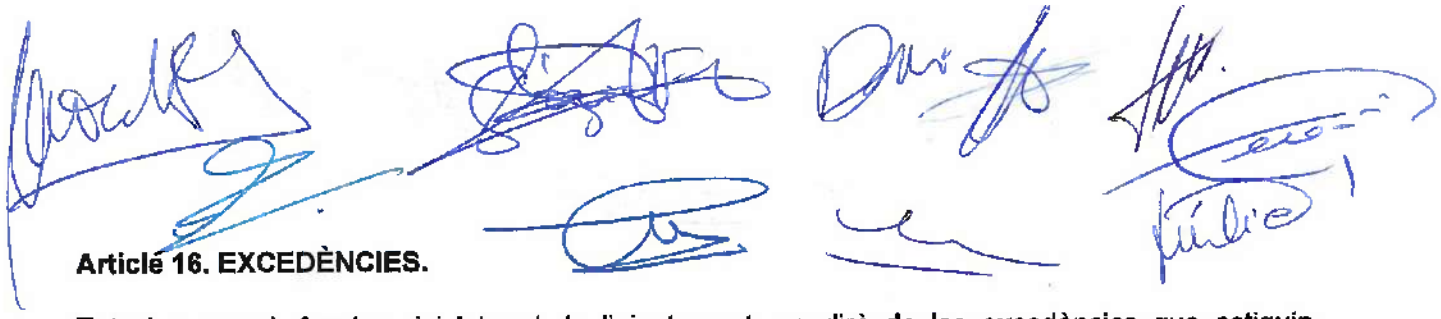
El teletreball haurà de contribuir a una millor organització del treball a través de la identificació d'objectius i avaluació del seu compliment.

3. El personal que presti els seus serveis mitjançant teletreball tindrà els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, recollits en aquest Estatut que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que sigui aplicable , llevat dels que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

4. L'Administració proporcionarà i mantindrà a les persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per a la seva activitat.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39



Article 16. EXCEDÈNCIES.

Tot el personal, funcionari i laboral de l'ajuntament, gaudirà de les excedències que estiguin previstes en la legislació vigent.

Article 17. SEGONA ACTIVITAT.

El personal que segons dictamen mèdic o per raó de l'edat, té disminuïda llur capacitat per complir el servei ordinari, passarà a la situació de segona activitat.

Per regla general, cada col·lectiu hauria de desenvolupar la segona activitat dins el mateix Departament al què pertanyen, exercint altres funcions. Si això no és possible, bé per manca de places, bé per motiu d'incapacitat pròpia, pot passar a prestar serveis complementaris en altres llocs de treball de la mateixa Corporació Local.

L'expedient de pas a la segona activitat s'iniciarà d'ofici o a instància de l'interessat. Durant la seva tramitació es donarà audiència a l'interessat directe i als delegats de personal.

La resolució de l'expedient s'adoptarà per acord de Junta de govern.

Contra la resolució de l'expedient es podrà interposar davant el mateix òrgan que la dicta, en el termini d'un mes, recurs de reposició previ al contenciós-administratiu.

El pas a la situació de segona activitat produirà vacant al col·lectiu.

El pas a la situació de segona activitat no pot presentar una disminució de les retribucions bàsiques, de les complementàries de caràcter general o del grau personal dels afectats. No es considerarà de caràcter general el complement específic destinat a retribuir la perillositat o la penositat inherents al servei que s'estigui realitzant.

El personal en situació de segona activitat només podrà ocupar llocs de treball adequats a la situació que l'ha generat.

Els que passin a la segona activitat segons dictamen mèdic tindran preferència per ocupar els llocs de treball vacants a la corporació local.

Article 18. RELACIÓ I VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALLADORS

Els resultats de la valoració i del catàleg de llocs de treball que s'elaborarà, s'incorporaran a l'Acord de condicions en allò que sigui d'aplicació amb efectes de l'entrada en vigor del present pacte, tret de tot el que faci referència a la creació de nous llocs de treball. A més, la corporació es compromet a mantenir-lo actualitzat en funció de les variacions de contingut que s'observin als diferents llocs de treball.

La Comissió Paritària n'acordarà els terminis d'aplicació, que no podrà excedir de 3 anys, tenint en compte que la implementació de les mesures retributives que eventualment en resultin procedents s'ha de fer de forma progressiva.

En cas que una persona estigui remunerada per sobre de les tasques realitzades, el sou es

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

mantindrà. La RLT mai podrà fer baixar els sous.

A partir de l'aprovació del catàleg, l'Ajuntament l'ha de posar a disposició de tot el personal que el sol·liciti.

Article 19. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als empleats públics d'acord amb les tasques i funcions que desenvolupin.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits pel seu ingrés:

- **Grup A1:** Tècnic superior: Títol universitari de grau, llicenciat, doctor o equivalent. Secretari/a, Interventor/a, Tresorer/a d'habilitació nacional, TAG i professors/es d'escola de música.
- **Grup A2:** Tècnic mitjà: Títol universitari de grau, diplomats o equivalent. Tècnic/a de turisme, arquitecte tècnic, director/a de llar d'infants, tècnic/a d'informàtica, tècnics d'esports.
- **Grup B:** Tècnic de grau superior: Títol de tècnic superior o equivalent.
- **Grup C1:** Administratiu, tècnics especialistes, tècnics auxiliars i sergent policial local: Títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.
- **Grup C2:** Auxiliars i personal especialitzat: Títol de graduat escolar, graduat en secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent. Auxiliars administratius, agents i caporals de la policia local, auxiliar de biblioteca, auxiliar oficina de turisme, oficials de 1ª i de 2ª.
- **Grup AP:** Personal subaltern o d'oficis no especialitzats: No s'exigeix estar en possessió de cap titulació prevista en el sistema educatiu. Conserges, subalterns i peons de brigada.

La classificació professional del personal que estableix aquest pacte, no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria, en quant a formació i a promoció professional i es respectaran, en tot cas, les categories i nivells professionals ja consolidats amb anterioritat a aquest pacte.

Al personal de tota la plantilla actual afectat per aquest pacte, no se'l pot exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos que per llei s'exigeixin. Sí seran exigibles per participar en concursos i promocions de caràcter intern.

L'Ajuntament haurà d'establir el procediment a seguir per a la regulació de la carrera administrativa en quant a la consolidació dels nivells de grau personal establerts més amunt, així com l'accés a nivells superiors en base a una carrera de grau professional.

Article 20. NOMENCLÀTOR PROFESSIONAL.

D'acord amb la classificació professional i el què s'estableix a l'article anterior, el nomenclàtor professional és el següent:

- Grup A1: Secretari/a, Interventor/a, Tresorer/a d'habilitació nacional, TAG i professor/a escola de música.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

- Grup A2: Tècnic/a de turisme, arquitecte tècnic, director/a de llar d'infants, tècnic/a d'informàtica, tècnics d'esports i director/a biblioteca.

- Grup B: Administratius oficines i oficina tècnica, educadora de la llar d'infants i sergent policia local..

- Grup C1: Auxiliars administratius, agents i caporals de la policia, tècnic auxiliar biblioteca, auxiliars oficina de turisme, conserge col·legi públic, oficials de 1ª i de 2ª de la brigada i conserges.

- Grup C2: Subaltern, peons brigada.

Els llocs de treball que es creïn amb posterioritat, es fixaran en la categoria que correspongui segons la legislació vigent.

Article 21. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

L'organització del treball és facultat de la corporació, la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents unitats orgàniques dels àmbits administratius.

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament, previstes a l'apartat anterior, és procedent la negociació i acord amb els delegats i delegades de personal i comitè d'empresa de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals.

La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació i millora de mètodes i serveis.

Els empleats estan obligats a prestar els serveis d'acord amb la seva categoria, lloc de treball i especials condicions del seu contracte.

L'Ajuntament posarà els mitjans adequats per a la prestació dels serveis dels seus empleats.

Article 22. TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus empleats l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a sis mesos en un any, o a vuit mesos en dos anys.

S'abonarà un complement de sou per aquest concepte. La corporació no podrà sancionar el personal subjecte a aquesta nova situació invocant ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació, sens perjudici de la seva remoció.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de la corporació, aquesta necessita destinar a l'empleat a tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només podrà ser pel temps imprescindible i amb un màxim de dos mesos, mantenint la seva retribució i els drets derivats de la seva categoria professional.

Ha d'efectuar-se sense menysprear de la dignitat, i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL III

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 23. RÈGIM RETRIBUTIU.

Són les retribucions establertes per la Llei General de Pressupostos de l'any vigent.

a) Retribucions bàsiques:

- El sou
- Els triennis
- Les pagues extraordinàries

b) Retribucions complementàries

- El complement de destinació
- El complement específic
- El complement de productivitat
- Les gratificacions

c) Complements per pacte:

- Complement de disponibilitat
- Complement d'especial responsabilitat
- Complement de nocturnitat
- Complement de festius
- El complement de diferència de categoria

L'estructura i el règim de les retribucions són les establertes legalment per a la funció pública local.

Article 24. INCREMENTS RETRIBUTIUS

La revisió salarial es farà d'acord amb el que disposa la normativa vigent, i afectarà a tota la massa salarial.

En el marc del procés d'elaboració de la valoració dels llocs de treball i de la corresponent actualització de la Relació de llocs de Treball que l'ajuntament es compromet a dur a terme, es produirà una reconducció i integració de tots els complements salarials i les seves quanties als complements que estan preceptivament establerts per al personal funcionari local: Complement de destí i complement específic específic en el seu tram relatiu a les característiques permanents del lloc de treball. Tots aquells conceptes regulars i periòdics, fruit de negociacions anteriors, seran incorporats al complement específic.

Aquest procés de valoració de llocs de treball i de la corresponent actualització de la Relació de

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

llocs de Treball es durà a terme amb participació de tot el personal i amb negociació amb la representació legal del personal.

Es garanteix que en aquest procés cap persona empleada de l'ajuntament tindrà una reducció retributiva en còmput anual.

A partir de l'aprovació de l'actualització de la Relació de llocs de Treball qualsevol modificació retributiva fixa de qualsevol persona empleada serà aprovada pel Ple en acord específic prèvia audiència al personal interessat i negociació amb la representació sindical.

S'acorda la creació d'un fons per la millora de prestació dels serveis públics. Els criteris de repartiment de l'esmentat fons entre el personal que cobreix plaça de la plantilla de l'Ajuntament es farà mitjançant una paga única en concepte de productivitat, per la millor qualitat i rendiment dels serveis públics. Els fons serà integrat per les diferències que constitueixen la revisió dels increments del conjunt de la massa salarial i l'IPC de l'Estat.

La quantitat percebuda no tindrà caràcter consolidable i s'abonarà, si s'escau, dins del primer trimestre de l'any.

Article 25. RETRIBUCIONS BÀSIQUES.

Les retribucions bàsiques així com els seus imports, són les legalment establertes en funció de la classificació dels Grups d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Article 26. SALARI BASE

El salari base és la part de la retribució mensual fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertany.

Les quantitats corresponents al sou base dels empleats públics seran les fixades per la Llei general de pressupostos de l'any vigent.

Article 27. TRIENNIS

Els triennis comporten l'abonament d'una quantitat fixa per cada tres anys de serveis.

Aquest complement personal s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent.

Les quantitats corresponents als triennis seran les fixades per la Llei general de pressupostos de l'any vigent.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Aquest complement serà efectiu per aquelles persones que cobreixin llocs de treball de la plantilla orgànica de l'ajuntament i que portin uns serveis i/o una antiguitat reconeguda de tres anys.

Article 28. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Les pagues extraordinàries seran semestrals i es meritaran de la següent forma:

- La paga del mes de juny serà de l'1 de gener fins al 30 de juny.
- La paga del mes de desembre serà de l'1 de juliol fins el 31 de desembre.

Les pagues seran 2 cada any, per un import mínim, cadascuna d'elles, de les retribucions íntegres a excepció de productivitat, i es percebran els mesos de juny i de desembre. Ambdós abans del dia 20 del mes corresponent.

Quan l'empleat deixi de prestar serveis per aquest Ajuntament, se li liquidarà la part proporcional de les pagues, segon el temps treballat.

Article 29. COMPLEMENT DE DESTINACIÓ.

Regulat pel decret 214/1990 de 30 de juliol, que regula el reglament de personal al servei de les entitats locals, en els seus articles 166 i següents.

Les quantitats corresponents al complement de destinació seran les que fixi la Llei general de pressupostos de l'any vigent.

Article 30. COMPLEMENT ESPECÍFIC

Regulat pel decret 214/1990 de 30 de juliol, que regula el reglament de personal al servei de les entitats locals, en els seus articles 166 i següents.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. Aquest complement ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels dits factors.

Article 31. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT.

Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès, i la iniciativa en que l'empleat exerceix la seva feina.

Les quanties que es percebin per aquest concepte no originaran cap tipus de dret individual

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 32. GRATIFICACIONS.

Amb la finalitat de perseguir una política social solidària que condueixi a una mínima realització de serveis extraordinaris, ambdues parts acorden la seva reducció al mínim imprescindible.

Té la consideració de servei extraordinari cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitza sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball.

El nombre d'hores per serveis no pot ser superior a vuitanta a l'any per empleat, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris urgents o esdeveniments extraordinaris en el servei rutinari.

Aquestes gratificacions es computaran mensualment i hauran d'abonar-se en la nòmina de la següent manera:

- Les que s'han realitzat des del dia 1 fins el dia 20, en el mateix mes.
- Les que s'han realitzat des del dia 21 fins a l'últim dia del mes, en l'immediat posterior.

Els imports per a tot el personal seran els de l'hora normal de servei, més l'increment referit sobre aquesta:

- Hores de fora jornada considerades laborals:
  (sou base + comp. Destí + comp. Específic + triennis) X 14 / 1.551 X 1,75
- Hores de fora de jornada considerades festives o nocturnes:
  (sou base + comp. Destí + comp. Específic + triennis) X 14 / 1.551X 2

Per mutu acord, també es podran compensar amb temps de repòs, sempre que les necessitats del servei ho permetin i es pugui realitzar una reducció horària. Cada hora de servei extraordinari es compensarà amb una hora i quaranta-cinc minuts de descans i en el cas d'haver-se realitzat en horari nocturn o festiu, amb dues hores.

Article 33. COMPLEMENT DE DISPONIBILITAT.

Es considera complement de disponibilitat aquell complement salarial assignat a un/a treballador/a que, per raó de les característiques del seu lloc de treball, ha d'alterar constantment el seu horari de treball o ha d'estar localitzable sense allargar la jornada laboral.

Article 34. COMPLEMENT D'ESPECIAL RESPONSABILITAT.

Concepte retributiu destinat a retribuir les especials responsabilitats definides per cada lloc de treball en substitució provisional, sempre que hi hagi una delegació, que nomeni a l'empleat per les funcions de categoria superior. La quantia a percebre serà el sou íntegre amb els complements.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 35. COMPLEMENT DE NOCTURNITAT

Tindran dret a percebre aquest complement, el personal que realitza torn sencer a les hores compreses entre les 22:00 i les 06:00 hores.

La quantia serà de 24€ per nit treballada.

Aquest complement no s'aplicarà quan es treballi com a serveis extraordinaris.

Article 36. COMPLEMENT DE FESTIUS

L'empleat que hagi de treballar per Nadal i/o Cap d'any, Divendres Sant i Festes locals, percebrà una compensació de 60€, per cadascun dels dies.

Aquest complement no s'aplicarà quan es treballi com a serveis extraordinaris.

Article 37. COMPLEMENT DE DIFERÈNCIA DE CATEGORIA.

Té per objectiu retribuir les diferències econòmiques que es donen quan l'empleat està desenvolupant tasques de categoria superior del lloc de treball que ocupa. Té caràcter provisional.

Aquest complement desapareixerà quan finalitzi aquesta situació.

Article 38. COMPLEMENT DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Retribueix l'increment econòmic resultant de l'aplicació de la valoració del lloc de treball.

Article 39. DIETES I QUILOMETRATGE

Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de la corporació hagin d'efectuar els empleats faran ús del vehicle corporatiu.

En cas de no poder-ne disposar, se'ls abonarà les indemnitzacions i les dietes a raó de les quantitats fixades en el pressupost municipal de l'any vigent.

a) Desplaçament en vehicle propi de l'empleat: les fixades en el pressupost municipal de l'any vigent.
b) Prèvia autorització, si l'ús del vehicle propi és per realitzar tasques pròpies del servei de caràcter imprevist i urgent, s'incrementa el preu del quilòmetre en 0,30€ sobre l'apartat anterior.
c) Desplaçament en qualsevol tipus de transport públic, inclòs el taxi: s'abonarà l'import del bitllet.
d) Peatges i estacionaments públics, suficientment justificats. S'abonarà l'import d'aquests prèvia presentació dels tiquets o comprovants corresponents.
e) En qualsevol cas, per a poder ser abonades aquestes indemnitzacions han d'haver estat autoritzades i s'hauran de presentar els justificants.
f) En cas de sinistre, sempre i quan no sigui negligència del treballador/a,l'Ajuntament abonarà l'import corresponent a la reparació, prèvia justificació de despesa.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 40. DOMICILIACIÓ I PAGAMENT DE LA NÒMINA

L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

Aquestes retribucions es satisfan el dia 28 de cada mes.

Article 41. RECONEIXEMENT D'ANTIGUITATS.

L'Ajuntament haurà de reconèixer l'antiguitat de tot el personal afectat per aquest Acord des del dia en què va fer efectiva la seva prestació de serveis en aquesta Administració, encara que el caràcter de la prestació anterior derivés d'un nomenament administratiu, interí, temporal o eventual.

També reconeixerà les antiguitats pels serveis prestats en altres administracions públiques, tant de funcionari com laboral, segons la normativa vigent.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL IV

PROVISIÓ DE VACANTS, INGRESSOS I PROMOCIÓ

Article 42. MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA

En matèria d'ingrés, mobilitat i promoció interna, cal atenir-se al que disposa la Llei i a tot allò acordat en aquest Pacte.

Al personal de tota la plantilla actual afectat per aquest Pacte, no se'l pot exigir títols acadèmics per a l'exercici de les funcions o càrrecs en que estan destinats i ja desenvolupen, llevat dels casos que per llei s'exigeixi titulació. Tot i que sí seran exigibles per participar en concursos i promocions de caràcter intern.

Pel que fa a la mobilitat i la promoció interna, s'aplicarà allò que estableix el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

D'acord amb la legislació general, per a la cobertura de les vacants que es produeixin, s'ha de tenir en compte expressament el principi de preferència del personal ja integrat a la plantilla, mitjançant la utilització dels mecanismes legals i reglamentaris de promoció interna.

Això no obstant, l'Ajuntament tindrà en compte les necessitats dels serveis afectats per l'aplicació d'aquest principi.

En les convocatòries de promoció interna d'accés al grup superior al que estigui adscrit, també hi podrà participar el personal que no tingui el títol requerit, sempre que hagi superat un curs específic de formació, vàlua demostrada o qualsevol altre mecanisme legal d'homologació, el qual l'Ajuntament facilitarà i gestionarà amb la màxima celeritat. Aquestes convocatòries s'han de fer mitjançant procediment legal previst i s'han de respectar, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a una categoria superior per capacitació provada es farà mitjançant la participació al concurs de mèrits de la plaça a cobrir, acreditant documentalment la idoneïtat de les condicions establertes en el punt anterior.

Es podrà equiparar a una titulació establerta segons la classificació professional, per capacitació provada, sempre i quan s'estigui ocupant una plaça, reglamentàriament per titulació, d'una categoria immediatament inferior, en la plantilla de fix, i s'hagin estat realitzant les funcions de la plaça de categoria superior durant un mínim de dos anys.

Aquest concurs de mèrits serà valorat per un tribunal format pel cap del departament i el secretari de la corporació. Podran estar presents, sense veu i sense vot, un delegat o delegada de personal o un o una representant dels treballadors i treballadores que valoraran: els requisits exigits per la cobertura de la plaça, l'informe del Cap de personal de la disponibilitat de la plaça de la plantilla de l'Ajuntament, l'informe del Cap de departament de les tasques realitzades per l'aspirant i la documentació que aporti l'interessat de la seva capacitació i mèrits.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 43. ORGANITZACIÓ I MODIFICACIONS EN LES CONDICIONS DE TREBALL

L'organització del treball és reconeguda com a competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament de Montblanc. Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal i que es basin en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Acord s'hauran de comunicar als representants del personal, els quals poden emetre un informe.

Trasllat: s'entendrà com a trasllat el canvi de destinació del personal que comporti modificacions de les condicions de treball (canvis d'ubicació física dins del municipi i canvis d'elements constitutius de la jornada: torn, horari, dedicació setmanal).

Els trasllats poden ser voluntaris, forçosos o provocats per permutes entre empleats/ades. Són forçosos quan es deuen a necessitats del servei degudament motivades o per modificació o extinció de la unitat o de la destinació d'adscripció.

Els canvis d'adscripció entre serveis es poden efectuar mitjançant concursos de provisió.

No es considera trasllat el canvi d'ubicació física d'una destinació quan aquesta continuï adscrita a la mateixa unitat administrativa o servei.

En tot el referent a les modificacions en les condicions de treball, els serà d'aplicació els articles 39, 40 i 41 de l'Estatut del Treballador i l'article 37.2 de l'TREBEP.

Es garantirà el grau, complement de destí i específic, o totes les retribucions íntegres, per la modificació o canvis organitzatius dels col·lectius, que afectin al personal i que es basin en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball.

Article 44. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

Les places dotades que no es puguin cobrir amb efectius de personal propi, constituiran anualment l'oferta d'ocupació pública de l'Ajuntament. Es podrà optar a les mateixes pels sistemes selectius d'oposició, concurs oposició o concurs, d'acord amb el que preveu la legislació vigent. Llevat de casos degudament justificats, per a les places pertanyents als grups A1, A2, B el sistema normal de selecció serà el concurs oposició; i per l'ingrés de personal interí.

Els llocs de treball que corresponguin a l'activitat regular, normal i permanent de l'Ajuntament han d'integrar-se a la plantilla municipal i s'hauran de cobrir mitjançant el personal adient, llevat dels llocs atribuïts a personal eventual o de confiança.

Es convocaran places de personal interí, quan siguin per cobrir baixes per malaltia, maternitat, excedències generals, pel temps establert com a màxim per reingrés immediat, i per cobrir cursos o mancances excepcionals de personal. En el cas d'haver cobert amb personal interí una excedència, un cop exhaurit el període de reingrés immediat, es podrà treure a oferta pública i cobrir la plaça de personal fixe.

En el cas de personal funcionari, les places a cobrir tindran consideració de personal funcionari interí, en cap cas de laboral interí.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

No es podrà treure a concurs i/o oposició pública, la plaça del personal que gaudeixi d'una excedència voluntària, durant els dos primers anys. Aquestes places es cobriran amb personal interí.

En l'oferta d'ocupació pública s'hauran d'especificar les places que siguin objecte de provisió dins l'exercici pressupostari i les previsions temporals per a la provisió de les places restants.

En l'oferta d'ocupació de la corporació hi ha de figurar tant les places de nou ingrés com les que s'hagin de cobrir pel sistema de promoció interna.

L'ajuntament es compromet a cobrir mitjançant promoció interna les vacants produïdes a la plantilla o totes les places possibles de les que es convoquin per oferta pública. A les convocatòries per poder cobrir les places mitjançant el procediment de promoció interna s'hi pot presentar tot el personal de l'Ajuntament, sempre que reuneixi els requisits exigits per accedir a la plaça en qüestió.

La proposta d'oferta d'ocupació pública anual s'haurà de trametre als representants legals del personal amb un mínim de 10 dies d'antelació a la data d'aprovació provisional, per tal que hi puguin formular les observacions oportunes.

Si en el mateix exercici s'ampliés l'oferta pública i es creessin més vacants de la mateixa categoria de la qual ja s'hagués fet oposició pública, s'admetrien els següents aspirants per puntuació de la darrera convocatòria.

Article 45. PERSONAL INTERÍ

No pot nomenar-se personal interí per a places que no s'hagin inclòs en l'oferta d'ocupació pública, llevat que es tracti de vacants realment produïdes amb posterioritat a la seva aprovació o necessitats del servei.

Per a la provisió de places amb caràcter temporal, la Junta de Govern haurà d'efectuar una convocatòria (que s'anunciarà en els mitjans informatius d'abast mínim provincial) que ha d'incloure necessàriament el barem dels mèrits que s'hagin de ponderar, els requisits dels i les aspirants, i les proves de capacitat que en el seu cas s'hagin de realitzar. El nomenament correspondrà, en tot cas, a la Junta de Govern.

Un cop finalitzat el termini dels tres anys es podrà fer una pròrroga de sis mesos.

Article 46. BASES DE LES CONVOCATÒRIES.

Les bases de totes les convocatòries de tot el personal, s'hauran de consultar amb la representació del personal, com a mínim, 10 dies abans de ser publicades provisionalment.

Article 47. PARTICIPACIÓ EN TRIBUNALS QUALIFICADORS.

Durant les proves de selecció, sempre que sigui possible, formarà part del tribunal qualificador 1 membre designat pels òrgans de selecció, amb veu i sense vot. La composició o els criteris del tribunal qualificador es regiran segons la legislació vigent en la matèria.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 48. CERTIFICAT DE SERVEIS

L'Ajuntament estarà obligat a lliurar, a instàncies del personal, un certificat acreditatiu del temps de servei prestat, classe de treball realitzat i retribucions íntegres assignades.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL V

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 49. FORMACIÓ

El treballador/a podrà sol·licitar a l'Ajuntament l'autorització per poder assistir als cursos de formació a que estigui interessat.

Els cursos autoritzats per l'Ajuntament seran subvencionats en la seva totalitat. L'Ajuntament també disposarà de l'opció d'organitzar els cursos directament, sempre que siguin reconeguts per l'Escola d'Administració Pública, l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o qualsevol altre organisme oficial.

L'empleat públic tindrà el dret d'absentar-se del seu lloc de treball el nombre d'hores necessàries per l'assistència als cursos autoritzats, essent aquestes hores computables com a treball i sense que es minvi les retribucions econòmiques mensuals. En cas d'assistència als cursos fora de l'horari laboral, les hores tindran la mateixa consideració.

Es crearà una comissió de formació formada per 4 membres (2 membres de l'ajuntament i 2 representants dels treballadors) que elaboraran el pla de formació on es detallin les necessitats de formació del seu personal. Aquesta comissió tindrà les següents funcions:

1. Vetllarà perquè tots els treballadors tinguin les mateixes possibilitats a l'hora de realitzar cursos, reciclatges i desenvolupament professional.

2. Farà un seguiment de les denegacions d'assistència als cursos i dels motius de les denegacions.

3. Farà un seguiment dels aprofitaments dels cursos.

El personal de l'Ajuntament de Montblanc disposarà d'una bossa de 15 hores anual de formació obligada.

És competència del cap de departament fer un pla anual de formació pels seus treballadors i treballadores vetllant per un reciclatge i/o ampliació de coneixements necessaris pel desenvolupament de les seves tasques.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL VI

CONDICIONS SOCIALS

Articles 50. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL.

L'Ajuntament i el personal afectat per aquest Acord han de donar compliment rigorós a les disposicions sobre seguretat i salut en el treball vigents. El marc de discussió d'aquests temes és la Comissió de Salut i Seguretat Laboral, que es crearà en el termini d'un mes des la signatura d'aquest pacte.

Les parts signants es comprometen a desenvolupar una correcta política de seguretat i higiene en el treball.

Si es justifiqués mitjançant informe mèdic que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador o treballadora, l'Ajuntament ha de desplegar les mesures necessàries que evitin l'esmentat perjudici. En aquestes mesures s'inclou el trasllat, sempre que sigui possible, a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

Article 51. REVISIONS MÈDIQUES.

L'Ajuntament haurà de garantir els serveis de revisions mèdiques. Seran de caràcter voluntari, de periodicitat anual, gratuït i confidencial, per a tot el personal afectat en aquest Acord. Es podran enviar directament des del Centre Mèdic al domicili del treballador o al seu lloc de treball.

Aquestes revisions mèdiques han de ser adaptades al lloc de treball que cadascun dels treballadors ocupi.

Article 52. INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES I ACCIDENTS DE TREBALL.

En els supòsits d'incapacitat transitòria per malaltia comuna, malaltia greu, hospitalització, accident o malaltia laboral es satisfaran el cent per cent de les retribucions durant els dotze primers mesos. En cas d'incapacitat transitòria per accident laboral, es satisfarà el cent per cent de les retribucions mentre duri aquesta incapacitat.

Article 53. PÒLISSA D'ASSEGURANCES PER ACCIDENTS DE TREBALL I/O MALALTIES PROFESSIONALS

La Corporació té l'obligació de mantenir la pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de tot el personal afectat en aquest Acord.

Aquesta pòlissa ha de garantir la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i amb les quantitats que s'expressen:

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Per mort: 24.000 €

Per invalidesa permanent absoluta: 24.000 €

La indemnització per invalidesa absoluta podrà haver-se produït tant per malaltia professional com per accident laboral. Es contempla els desplaçaments entre el domicili-centre de treball i centre de treball-domicili del treballador.

Article 54. ÒBIT D'UN TREBALLADOR.

En el cas d'òbit d'un treballador, l'Ajuntament abonarà la mensualitat sencera del mes en curs com a complement de despeses.

Article 55. ALTRES PRESTACIONS SOCIALS.

FONS SOCIAL PER L'AJUNTAMENT DE MONTBLANC:

1.- FINANÇAMENT:

Per finançar el cos econòmic de les prestacions previstes en aquest fons social, es destina una partida de 500 euros per cada treballador funcionari, interí o laboral de l'Ajuntament de Montblanc que realitzi jornada completa amb un any d'antiguitat. Aquell personal que realitzi jornada reduïda, disposarà de la part proporcional.

Els increments que es puguin derivar seran immediatament aplicats a l'import total de la partida pressupostària del fons social.

2.- FINALITAT:

El present fons social té la finalitat de compensar les peticions formulades pels treballadors/es de l'Ajuntament de Montblanc que estiguin adherits al present conveni i que compleixen amb els requisits anteriorment exposats tenint en compte els màxims establerts per treballador/a.

També pretén cobrir les sol·licituds presentades amb destí als fills/es a càrrec del treballador/a.

3.- DRET A LA PERCEPCIÓ DE L'AJUT:

Es tindrà dret a les prestacions d'aquest fons social quan s'hagi prestat serveis durant un any ininterromput dins del període anual, de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any de l'ajut, a l'Ajuntament de Montblanc. Tot el personal al servei de la Corporació que es trobi en actiu, o bé es trobi en situació de permís per part, adopció o acolliment, permís per paternitat, en situació d'Incapacitat Temporal o en situació d'excedència per raó de violència de gènere, poden accedir al Fons Social.

4.- PROCEDIMENT:

Totes les sol·licituds d'ajuts de l'any anterior al pagament es presentaran dins el període de l'1 al 31 de gener que s'indiqui, junt amb la documentació específica requerida per cada tipus d'ajut.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Un cop aprovat el pressupost, s'acordarà el període de presentació de les sol·licituds. S'obrirà el termini de presentació de sol·licituds el mes següent a l'acord d'autorització i es tancarà el termini un mes després de l'obertura del termini de presentació de sol·licituds.

Totes les sol·licituds d'ajuts es presentaran a la Comissió del Fons Social per al seu informe. Una vegada obtingut informe favorable de la Comissió del Fons Social, s'autoritzarà la despesa perquè procedeixin al seu pagament dins del 2n trimestre de l'any de la sol·licitud.

Els acords de la Comissió del Fons Social en relació al procediment i presentació de documentació tindran efecte vinculant. En cap cas aquest acords podran contradir ni entrar en conflicte amb l'articulat d'aquest fons social.

5.- SOL·LICITUDS I DOCUMENTACIÓ:

Les sol·licituds presentades hauran d'acompanyar-se dels documents següents:

1. La documentació específica requerida per a cada tipus d'ajut (p.e certificats mèdics).

2. L'Administració, a sol·licitud de la Comissió del Fons Social, podrà demanar, en qualsevol moment, documentació complementària.

3. Pel que fa als estudis, s'haurà de presentar la documentació especificada per a cada tipus d'estudi.

4. Per rebre ajuts per llar d'infant, s'haurà de presentar la justificació del pagament de les despeses emesa pel centre escolar corresponent o rebuts bancaris.

5. Volant d'empadronament familiar de convivència quan els fills o filles tinguin 18 anys o més complets.

6.- INCOMPATIBILITATS:

Les modalitats d'ajuts objecte d'aquest acord són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedida per qualsevol organisme o entitat pública pel mateix concepte.

No es concedeixen ajuts per despeses que hagi sufragat 100% la Seguretat Social o bé la mútua d'assistència mèdica que suporta l'Ajuntament.

En cas que hi hagi més d'un membre de la unitat familiar treballant a l'Ajuntament de Montblanc, tindran dret a les ajudes de forma individual, però no podran percebre quantitats de la dita prestació del fons social pels mateixos conceptes, a excepció que la quantitat sol·licitada sigui igual o superior a la suma de la quantitat que pertoqui a cada un d'ells.

7.- FALSEDAT O OCULTACIÓ DE DADES EN LES SOL·LICITUDS

Sens perjudici de les responsabilitats en què pugui incórrer la deformació dels fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i fins i tot, la impossibilitat d'obtenir més ajudes durant un any. En cas que s'hagués fet efectiu l'ajut, el beneficiari/ària haurà de reintegrar-lo, i en cas contrari li serà descomptat en els propers ajuts que li puguin correspondre.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

8.- PAGAMENT:

L'abonament de les quantitats en concepte d'ajut de fons social s'efectuarà en un sol pagament dins del segon trimestre de l'any en curs.

9.- AJUTS:

Es detalla a continuació els conceptes els quals estan destinats els ajuts pels treballadors/res:

b) Persones amb discapacitats a càrrec del treballador/a. (discapacitat 33%).
c) Oftalmologia (qualsevol despesa per la correcció ocular) Carència de 2 anys ulleres excepte prescripció mèdica per canvi de graduació.
d) Odontologia (salut bucodental).
e) Audició (qualsevol despesa per la correcció auditiva).
f) Ortopèdia (qualsevol despesa per la correcció ortopèdica).
g) Tractaments psicològics, psiquiàtrics, psicopedagògics i de logopèdia.
h) Vacunes i medicació pels treballadors/es i fills/es.
i) Estudis del treballador/a.(despeses per curs superat de matrícula, preu d'assignatura, crèdit, llibres o equivalent, noves tecnologies).
j) Estudis dels fills dels treballadors (Despeses derivades dels estudis a llars d'infants, cicle infantil, Educació primària, ESO, Batxillerat, CFGM, CFGS i formació professional, Universitat -mestratge, postgrau, doctorat, projectes final carrera- i centres especials per persones amb discapacitats).
k) Despesa de mútua privada.
l) Tractament pel benestar personal dels treballadors (Fisioterapeuta, quiromassatgista, osteopatia, homeopatia, quiropràctic, manteniment físic i altres professionals relacionats amb l'àmbit de la salut).
m) Per celiaquia o altres intoleràncies (Despeses diverses de medicació, alimentació).

ALTRES AJUTS SOCIALS

Article 56. FILLS AMB DISCAPACITAT

El personal que tingui al seu càrrec un fill amb discapacitat física o psíquica sota els següents requisits (menor de 18 anys) haurà de percebre una ajuda de 500€ l'any:

a) Per fills menors de 18 anys.
b) Per fills majors de 18 anys que cursin estudis fins un màxim de 25 anys amb certificat de convivència.
c) Per fills majors de 18 anys que no cursin estudis i que no puguin realitzar activitats retribuïdes es valorarà la motivació.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

d) Per fills major de 25 anys que hagin finalitzat els estudis i no puguin realitzar activitats retribuïdes i continuen estan sota la tutela del treballador funcionari o laboral es valorarà la motivació.

No tindran consideració d'activitat retribuïda els contractes laborals estudiantils de caps de setmana o contractació per l'estiu.

Article 57. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

La corporació garantirà la responsabilitat civil i l'assessorament i la defensa jurídica del personal, si hi ha algun conflicte derivat de la seva relació de prestació de serveis. La corporació ha de designar els professionals que convinguin segons les circumstàncies concretes que concorrin. Tanmateix, l'Ajuntament haurà d'assumir totes les despeses que es derivin del procés judicial.

Únicament se'n pot denegar l'assistència en les actuacions del personal quan aquestes hagin estat manifestament i objectivament doloses i en les accions que l'Ajuntament prengui contra l'empleat.

Article 58. BESTRETES.

El personal, amb més d'un any d'antiguitat, tindran dret a demanar bestretes econòmiques reemborsables.

La quantia total no podrà excedir l'import corresponent a la suma de les tres mensualitats integres del sol·licitant. Aquest, tindrà el deure de reemborsar el cent per cent de l'import, sense interessos, en un període màxim de 24 mensualitats.

Si renúncia al lloc de treball o agafa excedència, o per qualsevol altre motiu causa baixa a la plantilla, haurà de retornar la quantia que resti pendent en el moment que es produeixi. En aquest cas, l'Ajuntament podrà descomptar de la liquidació i de les retribucions a percebre, la quantia suficient fins cobrir el deute pendent.

Article 59. ROBA DE TREBALL I UNIFORMITAT.

La corporació ha de facilitar la roba de treball adequada per al personal que desenvolupi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al què és normal, o que requereixin unes mesures especials de seguretat i de protecció. També ha de facilitar un uniforme al personal que n'hagi d'usar.

La roba que correspongui al període d'estiu s'ha de lliurar com a màxim el 15 de maig i la d'hivern abans del 15 d'octubre.

La representació del personal participarà en l'estudi de la uniformitat que s'ha d'adoptar.

Aquesta roba de treball o uniformitat, es fixarà en els annexos dels diferents col·lectius que n'hagin d'usar.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

És obligatori que tots aquells col·lectius als quals se'ls lliuri la roba de treball la utilitzi.

Article 60. PLA DE PENSIONS.

Es dotarà amb una quantitat de 160€ pel personal (proporcional a la jornada laboral de cadascun) i que s'ingressarà al Pla de Pensions. Aquesta dotació s'incrementarà anualment segons l'IPC d'aplicació a les altres retribucions.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL VII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 61. LA RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA

Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.

Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

Article 62. L'EXERCICI DE LA POTESTAT DISCIPLINÀRIA

L'Ajuntament ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
- Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor;
- Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació;
- Principi de culpabilitat; i,
- Principi de presumpció d'innocència.

Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

Article 63. LES FALTES DISCIPLINÀRIES

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

a) Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

- L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
- Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial, ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que es provoqui la difusió o coneixement indegut.
- L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per un altre.
- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
- La persecució laboral.
- La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'ajuntament de Montblanc.
- El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
- També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

b) Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

- L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- Les conductes constitutives de delicte dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Ajuntament, als administrats o als companys.
- L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Ajuntament o s'utilitza en benefici propi.
- La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.
- L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Ajuntament o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Ajuntament.
- L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- La pertorbació greu del servei.
- La reincidència en faltes lleus.
- La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

c) Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Ajuntament.
- La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

- Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 64. LES SANCIONS

Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:

- Separació del servei dels funcionaris, que, en el cas dels funcionaris interins, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
- Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
- Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- Advertència.
- Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

Article 65. LA PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys, i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 66. EL PROCEDIMENT DISCIPLINARI I LES MESURES PROVISIONALS

No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.

Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.

L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'Ajuntament haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL VIII

CONDICIONS SINDICALS

Article 67. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Els representants legals del personal de l'Ajuntament de Montblanc podran constituir un Comitè unitari de Personal, entesa com a una representació col·lectiva dels treballadors (funcionaris i laborals), encarregada de vetllar per la defensa dels drets del col·lectiu.

Article 68. COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS DELEGATS DE PERSONAL.

Els Delegats de Personal tenen aquelles competències i facultats que s'assenyalen al RDL 5/2015, de 30 d'octubre i a la Llei 9/1987 de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Així mateix, els Delegats de Personal poden:

a) Disposar d'assessors al seu càrrec
b) Expressar col·legiada i lliurement les seves opinions en matèries pròpies del seu àmbit de representació
c) Orientar, assessorar i assistir al personal afectat per aquest Acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació amb l'Ajuntament, així com als drets i deures que se'n deriven.
d) En cas que l'Ajuntament pretengui externalitzar o contractar amb empreses exteriors serveis d'importància rellevant que puguin afectar personal propi de l'Ajuntament, prèviament s'han de mantenir consultes i negociacions amb la representació dels treballadors sobre la situació laboral del personal afectat.

Article 69. DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL.

Els representants dels treballadors gaudeixen dels següents drets:

a) Accedir i circular lliurement per les dependències de l'Ajuntament, sempre que no es destorbi el normal funcionament dels corresponents serveis.
b) Publicar i distribuir lliurement les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
c) Disposar d'un crèdit de quinze hores mensuals per a l'exercici de les funcions representatives, computables com a treball efectiu. Aquestes hores es poden acumular entre membres del mateix sindicat.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

No s'han de computar com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació col·lectiva, ni tampoc les de reunions convocades a instàncies de la corporació, ni les utilitzades en reunions de la Comissió Paritària o del Comitè de Seguretat i Salut. Tampoc aquelles que es requereixen per a la discussió, negociació i/o aprovació del present Acord. No s'han de computar les de requeriment per part de les autoritats laborals competents. D'acord amb la Llei, aquestes hores seran compensades.

d) No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

e) Ser informats de totes aquelles qüestions de caire laboral referents a qualsevol treballador municipal, o bé d'un cert col·lectiu en concret que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària. A tal efecte, se'ls facilitarà tota aquella documentació que sol·licitin i que en base a la Llei pugui proporcionar-se'ls-hi. Hauran d'emetre informes abans de l'adopció d'acords de caire laboral, negociar-los i alhora fer noves propostes.

f) Tenir accés als butlletins oficials, a les bases de dades de legislació i jurisprudència i a la bibliografia que els pugui resultar d'interès.

g) En el cas que els Representants dels treballadors pateixin algun accident durant l'exercici del seu càrrec serà considerat accident de treball.

h) Els representants dels treballadors els seran notificats tots els expedients i sancions lleus, greus o molt greus que s'apliquin als treballadors.

i) Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Article 70. OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

Els representants dels treballadors tenen les obligacions següents:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament .

b) Mantenir la discreció professional obligada, ja sigui de manera individual o col·lectiva, sobre totes aquelles matèries de les quals tenen informació específica per raó del seu càrrec, fins i tot després d'haver acabat el mandat corresponent.

Article 71. COMPETÈNCIES I REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els representants dels treballadors tenen les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.

b) Emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords o resolució en matèria de personal.

c) Plantejar i negociar tots els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, salaris, horaris, calendari laboral, vacances, bestretes, política de contractació, promoció interna i oferta pública d'ocupació, per la qual s'ha de tenir en compte el nombre d'hores extres fetes l'any anterior, així com els motius que les han fetes necessàries.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 72. MITJANS MATERIALS.

Per desenvolupar les seves activitats, la representació del personal i les seccions sindicals amb representació dins l'Ajuntament, tenen dret a la utilització d'un local adequat, i també a l'ús dels mitjans materials necessaris, facilitats per la corporació, per al compliment de les seves funcions.

Article 73. SECCIONS SINDICALS.

Les seccions sindicals de les Centrals Sindicals majoritàriament poden nomenar un delegat sindical al qual li són reconeguts els drets i les obligacions recollits en la Llei orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions entre l'Ajuntament i els representants, amb veu però sense vot. Aquests delegats sindicals tindran el mateix crèdit horari que els representants dels treballadors.

A petició de la representació sindical que convoqui, es podrà utilitzar alguna dependència consistorial.

Els treballadors que tinguin càrrecs electius comarcals, provincials, autonòmics, estatals o superiors, a les organitzacions sindicals més representatives, tenen dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per desenvolupar les funcions sindicals pròpies del càrrec.

Article 74. ASSEMBLEES.

L'Ajuntament ha de facilitar la realització d'assemblees del personal, en els temes previstos en la legislació vigent.

Es poden celebrar sis sessions a l'any en horari de treball, amb la convocatòria prèvia de la representació del personal. Aquestes sessions es celebraran a partir de les 14:00 hores.

En tots els casos és obligatori fitxar-ne la incidència i s'ha de garantir tant l'ordre, com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

En la convocatòria s'ha de fer constar l'ordre del dia proposat pels convocants, a més d'on es realitzarà, el dia i hora de reunió. Una assemblea s'ha de comunicar amb una antelació mínima de 48 hores tant al personal com a l'alcalde o regidor delegat en temes de personal, de tal manera que si qualsevol d'aquests membres no presenta cap qüestió en contra en el termini de 24 hores s'entendrà acceptada.

Article 75. SERVEIS MÍNIMS.

En el supòsit de situacions de vaga, es reconeix plenament el dret dels delegats de personal i dels representants dels treballadors i treballadores a participar en l'establiment dels servis mínims, els quals s'hauran d'establir amb anterioritat a l'inici de la vaga.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

CAPÍTOL IX

LA IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS

Article 76. LA IGUALTAT DE TRACTE D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT LABORAL

L'Ajuntament està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Article 77. EL PLA D'IGUALTAT

L'ajuntament haurà d'aprovar un pla d'igualtat en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atendrà la realitat sobre la que incidirà.

Un cop que les parts aprovin el Pla d'igualtat, es registrarà al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord comú.

Article 78. EL CONTINGUT I FASES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

El Pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnosi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

DISPOSICIONS ADDICIONALS

*** Si alguns dels articles del present pacte, inclòs l'apartat referent al salari fossin millorats pels pactes aconseguits pel funcionariat de la Generalitat de Catalunya, seran negociats amb la comissió paritària per a la seva incorporació al conveni laboral, tenint els mateixos efectes que per als funcionaris.

*** En atenció a la intenció d'aconseguir una major justícia social i seguint les directrius que actualment fixen els Governs i els Sindicats, l'Ajuntament es compromet a que cap dels treballadors d'aquest Ajuntament, l'any 2019, ha de tenir uns sou inferior als 1080€ mensuals bruts (proporcionals a la jornada de treball) en catorze pagues.

El contingut de L'article 55 tindrà plena efectivitat a partir de l'1 de gener de 2024. referent al fons social serà d'aplicació

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX I: CATÀLEG D'EXCEDÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

EXCEDÈNCIES

Article 1. Condicions generals de les excedències.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.
2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 2. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment i/o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 5. Excedència voluntària per violència de gènere.

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

PERMISOS

Article 6. Condicions d'exercici dels permisos.

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 8, 9.5 15 i 17.
2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 18.

Article 7. Permís per matrimoni

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.
2. En el cas de les unions estables de parella, se'ls equipararà tots els permisos contemplats per al matrimoni.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 8. Permís per matrimoni d'un familiar

Les persones a les quals és aplicable aquest conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 9. Permís per naixement per la mare biològica.

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident , o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 10. Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun els progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, oa partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa oa temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període s'han de percebre exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst al paràgraf anterior i per al supòsit que preveu aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així s'estableixin al Codi civil oa les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir. una durada no inferior a un any.

Article 10. Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 11. Permís de paternitat

Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliments múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís el pot distribuir el progenitor que en gaudeixi sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es farà per setmanes completes.

En cas que s'opti pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48 (Text refós de la Llei de l'EBEP), és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa oa temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En cas de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 12. Permís permís per cures del lactant

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.
2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 13. Permís per a hospitalització de nounat després del part o prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 14. Permisos i període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 15. Permisos per a atendre fills/filles discapacitats/discapacitades

Es tindrà en compte les necessitats especials dels funcionaris que tinguin fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals funcionaris s"ha de garantir, com a mínim,més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el funcionari o funcionària gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària. S'atorgarà als funcionaris amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé acompanyar-los si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari

Article 16. Permís prenatal.

Dones embarassades: dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, el temps indispensable.
Parelles que opten per adopció o acolliment: dret absentar-se per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent.
Justificar la necessitat de fer-ho en horari laboral.

Article 17. Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar

Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tres

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.
Aquest permís s'ha de gaudir dins dels 10 dies següents al fet causant, i el pot gaudir més d'una persona.

Article 18. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 19. Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, el personal afectat ha de mantenir les retribucions íntegres quan redueixi la jornada en un terç o menys

Article 20. Permís per acompanyar familiar fins a primer grau al metge

Per acompanyar al metge a un familiar de primer grau de consanguinitat, que per motius d'edat o físics no puguin fer-ho per ells mateixos: el temps indispensable

Article 21. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents del segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels/de les fills/filles. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 22. Permís per trasllat de domicili-centre

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, dos dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

Article 23. Permís per exercir funcions sindicals o de representació del personal

Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

Article 24. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud.

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Article 25. Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laborals

Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 26. Permís per assumptes personals.

Per assumptes particulars, sis dies cada any. Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.
Subordinat a necessitats del servei i en tots els casos s'ha de garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumeix sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís.
Es pot acumular a vacances i fraccionar-ne el gaudiment.
Període de gaudiment des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 15 de gener de l'any següent.
Per necessitats del servei se'n pot autoritzar fins al 31 de gener de l'any següent.

Article 27. Permís per indisposició

Per indisposició sense comunicat de baixa per IT, fins a 4 dies dins l'any natural dels quals 3 podran ser consecutius.

REDUCCIONS DE JORNADA

Article 28. Requisits de concessió.

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 29. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Sens perjudici del que estableix l'article 31.a, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Article 30. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servi mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

dugui a terme en l'horari laboral.

Article 31. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 32. Reducció de jornada per cura d'un familiar de primer grau

En els casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una reducció proporcional a les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els funcionaris que tenen a càrrec seu un o una familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una atenció especial. A aquests efectes, el departament competent en matèria de funció pública ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

Article. 33. Reducció de jornada totalment retribuïda per la cura d'un fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu

Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX II: POLICIA LOCAL

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX II: POLICIA LOCAL

FUNCIONS DE LA POLICIA LOCAL DE MONTBLANC

Les funcions de la Policia Local i la forma d'exercir-les, seran establertes a la Constitució Espanyola de 1978, a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, a la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat, a la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Policies Locals de Catalunya, i també a les Ordenances i Bans de l'Ajuntament de Montblanc.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONALS

Serà l'establerta en la relació de llocs de treball, plantilla de personal, de l'ajuntament de Montblanc, que anualment es publica al BOPT i al DOGC.

Aquesta classificació s'ajustarà a les normatives vigents.

a) Funcionaris en pràctiques

Seran nomenats funcionaris en pràctiques, els agents que superin satisfactòriament el curs de formació bàsica a l'Institut de Seguretat pública de Catalunya, i siguin nomenats com a tal. Els agents que, abans de realitzar el curs de formació bàsica esmentat, prestin els serveis com agents a la Policia Local de Montblanc, per un període igual o superior a l'establert, seran nomenats funcionaris en pràctiques i així un cop acabat el curs de formació bàsica seran nomenats directament funcionaris de carrera, previ informe positiu del Cap de la Policia Local de Montblanc.

Les despeses i dietes originades per la realització del Curs de Formació Bàsica a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya ISPC, aniran a càrrec de l'ordenant.

b) Funcionaris interins

Per cobrir provisionalment places d'agent de la Policia Local es contractarà personal interí sempre i quan no es pugui fer mitjançant agents en comissió de serveis, fins que les mateixes es cobreixin amb personal funcionari de carrera.

Totes les contractacions del personal de la Policia Local de Montblanc es regiran pel Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les Policies Locals de Catalunya.

Els funcionaris interins a partir d'un any de servei percebran el mateix plus de Productivitat que els funcionaris de carrera.

CONDICIONS ECONÒMIQUES ESPECÍFIQUES

S'entenen com gratificacions el temps de servei que es realitzi fora de la jornada laboral o a continuació d'aquesta, diferenciant les que es realitzen en dies laborals i/o diürns, de les que es realitzen en nocturn i/o festius del quadrant de l'agent afectat.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Totes aquestes gratificacions extraordinàries hauran de ser autoritzades pel Cap de la Policia Local, a excepció de les que per motius del servei s'hagi de prolongar la jornada de treball amb les suficients causes justificades.

Les gratificacions dels serveis extraordinaris, un cop l'agent hagi complert més de la meitat de la jornada laboral, se'l computarà com jornada complerta.

Les gratificacions dels serveis extraordinaris de prolongació de la jornada de forma ininterrompuda, es computarà com a mínim mitja jornada de treball complerta.

Aquests reforços comptabilitzaran un mínim de 4 hores, si es tracta d'una prolongació del servei del torn que li toca treballar; i un mínim de 8 hores ininterrompudes pels que han reforçat tenint festa.

L'horari del reforç podrà variar, sense que necessàriament siguin les del torn marcat a la jornada laboral en matí, tarda o nit per adaptar-se a les previsions dels actes, respectant igualment la jornada ininterrompuda. Tot i això, s'aproximarà el màxim possible al que tinguin assignat. S'haurà de respectar però un mínim de 12 hores fins a la següent reincorporació al servei. .

Es retribuiran un mínim de 4 hores extres festives per servei extraordinari realitzat, per cada compareixença per citació, per raons professionals causades com a Agent de la Policia Local de Montblanc, als Jutjats de Montblanc, Valls, Tarragona i Reus. També es retribuiran amb 4 hores extres més les despeses de quilòmetres, autopista i les dietes, si escau, a la resta de jutjats de fora la província de Tarragona.

Les dietes i transports, es remuneraran amb la mateixa fórmula que a la resta de personal funcionari d'aquest ajuntament.

JORNADA LABORAL

a) Torns de treball

El personal de la Policia Local, pren el compromís d'ampliar la seva jornada laboral setmanal a 37,5 hores. La finalitat d'aquesta ampliació es la de donar cobertura a les necessitats bàsiques rutinaries del servei, evitant d'aquesta manera l'increment d'hores extraordinàries pels serveis que no s'ajusten a l'article 32 del present conveni col·lectiu.

Aquesta ampliació horària està reflectida amb un increment econòmic mensual de 300 euros per agent funcionari o interi mitjançat complement específic.

Es reservaran 16 hores dintre del còmput anual per les pràctiques de tir obligatòries. Aquestes hores inclouen la part pràctica, com la manipulació i neteja de l'arma.

Els torns de treball quedaran establerts en un quadrant anual, que serà del dia 7 de gener fins el 6 de gener de l'any següent, ambdós inclosos. Aquest quadrant serà lliurat als membres de la plantilla, un mínim de 30 dies abans de la data d'inici.

El quadrant horari s'ha de negociar amb la representació sindical.

S'establiran tres torns de treball rotatius. Aquests torns seran de matí, tarda i nit, comprenent els

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

horaris de 05:45 a 14:00 hores pel torn de matí, de 13:45 a 22:00 hores pel torn de tarda i de 21:45 a 06:00 pel torn de nit.

En cada torn de treball els agents s'incorporen a la seva jornada de treball 15 minuts abans, ja que així es poden traspassar les novetats i el torn de treball no queda mai descobert sense cap agent.

S'estableix la freqüència dels torns de treball de 7 de treball 7 de festa.

Els agents que treballin el torn de nit, percebran 24€ per nit treballada.

Aquest complement serà reflectit a la seva nòmina com a Plus de Nocturnitat.

A conseqüència de la peculiaritat de l'horari de treball d'agent de la Policia Local de Montblanc, a les festes de Nadal es respecten els següents torns de treball o festa per a una correcta conciliació familiar:

- 1er torn del 24 al 30 de desembre treballa mitja plantilla d'agents.
- 2on torn del 31 de desembre al 6 de gener treballa l'altra mitja plantilla d'agents.

b) Vacances

El període vacacional dels agents serà negociat amb Prefectura pel representant sindical policial o persona designada per ser portaveu de la plantilla en el cas de no existir aquesta representació sindical, donades les característiques i peculiaritats de distribució de la jornada laboral d'aquest servei.

SERVEIS DE PATRULLA

Els serveis es realitzaran, com a mínim, per dos agents, per tal de vetllar per la seva seguretat i donar un bon servei al ciutadà. Els torns de treball s'organitzaran de forma que es compleixi aquest fet.

En cada torn de treball, realitzat amb motiu d'un servei extraordinari, hi haurà un responsable del servei, que serà el comandament que el/la Cap consideri oportú. Si per motius de servei no fos possible cobrir amb un comandament, i el/la Cap designés un agent responsable del servei, aquest agent rebrà una compensació económica de 20€ per dia, en concepte de Plus de responsabilitat.

FORMACIÓ

Els cursos de formació, promoció, perfeccionament, de reciclatge, etc., sempre que siguin autoritzats pel Cap de la Policia Local seran remunerats amb les despeses de quilometratge i dietes, si escau.

Preferentment els cursos a realitzar seran els efectuats per l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o per la Diputació i també per qualsevol organisme oficial.

UNIFORMITAT

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Serà seguint els criteris establerts per la Generalitat, la Coordinació de les Policies Locals de Catalunya o qualsevol altre òrgan que unifiqui el criteri al respecte. Es lliuraran abans del 15 de maig la uniformitat d'estiu, i abans del 15 d'octubre la d'hivern. La dotació d'uniformitat serà la següent:

Impermeable de dos peces	1 cada 4 anys
Jaqueta d'hivern	1 cada 4 anys
Manilles	1 cada 4 anys
Funda de les manilles	1 cada 4 anys
Defensa extensible ASP	1 cada 4 anys
Funda defensa extensible ASP	1 cada 4 anys
Guants antitall	1 cada 4 anys
Funda dels guants antitall	1 cada 4 anys
Cinturó de lona complert	1 cada 4 anys
Xiulet amb mosquetó	1 cada 4 anys
Armilla antibales	1 cada 4 anys
Funda armilla antibales	1 cada 4 anys
Botes d'hivern	1 cada 2 anys
Gorra d'hivern	1 cada 2 anys
Guants d'hivern tèrmics	1 cada 2 anys
Armilla reflectant	1 cada 2 anys
Sabates d'estiu	1 cada 2 anys
Gorra d'estiu	1 cada 2 anys
Escuts amb belcor	2 cada 2 anys
Tips amb belcor	2 cada 2 anys
Polo de màniga llarga	2 cada any
Pantalons d'hivern	2 cada any
Samarreta màniga llarga	2 cada any
Mitjons d'hivern	2 cada any
Buf de color negre	2 cada any
Polo de màniga curta	2 cada any
Pantalons d'estiu	2 cada any
Samarreta interior màniga curta	2 cada any
Mitjons estiu	2 cada any

Material específic pels funcionaris professionals:

Funda extracció ràpida per arma, amb retenció	1
Funda segon carregador	1
Pistola semiautomàtica 9mm marca HK, USP Compac	1
Carregadors pistola 9mm marca HK, USP Compac	1
Llanterna personal + funda	1
Navalla personal + funda	1
kit neteja arma	1

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

En cas de deteriorament abans del termini especificat, es garantitzarà el subministrament del material necessari.

RECURSOS MATERIALS

L'ajuntament es farà càrrec de lliurar tot el material que sigui necessari pel desenvolupament de les activitats pròpies de la Policia Local.

a) Dependències

Les dependències de la Policia Local de Montblanc seran les adequades i hauran d'oferir les suficients garanties d'higiene, sanitat, seguretat i amb prou espai per poder desenvolupar les tasques policials.

La seguretat de les dependències de la Policia Local és una part important per la pròpia seguretat dels agents, del ciutadà i de les pròpies dependències. Aquesta seguretat estarà reflectida amb les següents mesures:
- Càmera de auto-vigilància tant per l'accés de la porta principal, com de la porta posterior, juntament amb el pàrquing exclusiu als vehicles policials.
- Càmera de auto-vigilància a l'interior de les dependències policials, exclusivament a la zona d'accés del ciutadà (OAC).

b) Vehicles

Tots els vehicles policials han d'anar degudament logotipats i amb les seves eines de treball corresponents.

Es disposarà sempre de 2 vehicles policials, essent com a mínim un vehicle 4x4.

RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari aplicable als policies locals de l'ajuntament de Montblanc, serà el que estableixi l'acord general de condicions de treball del personal funcionari d'aquest ajuntament, la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat i especialment de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Policies Locals.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX III: LLAR D'INFANTS

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX III: LLAR D'INFANTS

JORNADA LABORAL

La llar d'infants romandrà oberta 10 hores al dia de manera ininterrompuda. La jornada laboral de la direcció del centre i de la resta de treballadores és la fixada en el reglament de règim intern vigent.

Per necessitats del servei, el còmput d'hores setmanal és de 36 hores i 15 minuts.

Es tindrà en compte que a les entrades i les sortides, en horari lectiu, sempre hi hagi la persona responsable de cada grup.

La jornada de les monitores de menjador (són dues treballadores) és de 23 hores i 45 minuts i 19 hores i 15 minuts respectivament.

CALENDARI LABORAL

L'equip iniciarà el curs el dia 1 de setembre (en cas de ser festiu serà el primer dia laborable de setembre)

L'horari serà intensiu de matí durant els primes dies i sense alumnat (cada curs s'ha d'organitzar el calendari d'inici degut a les dates de la festa major de Montblanc i la diada de Catalunya)

Durant tots els dies que la llar presti servei amb alumnes hi haurà servei de menjador.

La llar d'infants romandrà tancada els dies de nadal i setmana santa que marca el departament d'ensenyament, juntament amb els quatre dies de lliure disposició que són escollits mitjançant el Consell municipal escolar (tots aquests dies són hores compensades del còmput anual d'hores que es realitzen durant l'any) DOGC 3996 ART. 39.2

L'últim dia abans de les vacances de nadal es farà jornada intensiva de 7,30h a 15,30h.

A partir de la vigília de sant Joan, la jornada de la llar d'infants serà intensiva de 7,30h a 15,30h.

Els *dies 29 i 30* de juliol es treballarà sense l'assistència d'alumnat. En cas que aquests dies coincideixin en cap de setmana es correran enrere per tal que la suma de vacances siguin els 22 dies naturals consecutius.

Les vacances del personal de la llar d'infants seran *del 31 de juliol al 31 d'agost* (dates aproximades en funció de com coincideixi amb el calendari, 22 dies consecutius).

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

FORMACIÓ

L'equip de la llar d'infants ha de fer una formació anual obligatòria d'un mínim de 25 hores anuals. Part d'aquesta formació serà a càrrec de l'ajuntament.

Per necessitats del servei, aquesta formació ha de ser fora de la jornada laboral i per tant, computaran a la bossa d'hores anual a compensar.

Les hores de formació realitzades fora de la jornada laboral computaran per 1 hora en dies laborables, per 1,75 dissabtes i per 2 en hores dies festius.

SUPLÈNCIES

La borsa de treball s'ha de mantenir actualitzada. En cas de no ser així, la contractació haurà de ser en caràcter urgent.

Les substitucions seran a partir del tercer dia de baixa del treballador.

Si es preveu una baixa de llarga durada, es realitzarà la substitució des del primer dia en que falti el treballador.

MENÚS

Incloure el menú del menjador a les treballadores que per l'organització i les necessitats del servei així ho requereixi (monitores de menjador, educadores i direcció).

VESTUARI

L'ajuntament facilitarà a tot el personal de la llar d'infants:

- Un parell de sabates anualment
- Dues bates anuals
- Un polar cada quatre anys
- Gorres per la manipulació d'aliments
- Guants

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX IV: OFICINA DE TURISME

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX IV: OFICINA DE TURISME

L'àrea de turisme està formada per dos departaments els perfils professionals de les quals hauran d'estar recollits en la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Montblanc:

Departament de Gestió Turística

El cos principal del departament estarà format per personal tècnic de turisme: graduat o diplomat en Turisme o Tècnic d'Empreses i Activitats Turístiques o Tècnic superior en l'especialitat de guia, informació i assistència turístiques.

Per tal de respondre a tasques específiques de l'àrea hi podrà haver professionals graduats, llicenciats o diplomats en Economia i Empresa, Comunicació, Periodisme, Publicitat o Relacions Públiques.

Aquest departament és l'encarregat de les funcions de promoció turística i màrqueting, comunicació turística, dinamització turística, organització d'esdeveniments, creació i gestió de productes turístics, planificació turística de la destinació i control de la qualitat.

Departament d'Atenció i Informació Turística

Format per personal tècnic de turisme (graduat o diplomat en Turisme, Tècnic d'Empreses i Activitats Turístiques o Tècnic superior en l'especialitat de guia, informació i assistència turístiques) i auxiliars administratives (llocs de treball a extingir).

Aquest departament és l'encarregat de l'acollida de visitants i el servei d'informació turística a través de l'Oficina de Turisme, la gestió de les visites guiades, i tasques de suport al departament de Gestió Turística en qualsevol de les funcions anteriorment esmentades.

Jornada laboral

Departament de Gestió Turística

El mateix horari laboral comú que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu.

Les hores de vespre, nit i cap de setmana realitzades durant la celebració de Brickània, Terrània, Clickània, #Safrània365 i qualsevol altre esdeveniment organitzat des de l'Àrea de Turisme queden fora de l'horari habitual. Per tant, les hores es compensaran segons l'article del conveni que les regula.

Departament d'Atenció i Informació

L'horari laboral del personal garantirà el servei d'atenció i informació presencial a l'Oficina de Turisme.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Formació

El cap d'àrea proposarà un calendari de formació específic per a l'àrea tenint en compte la ràpida evolució de continguts en el món del turisme i la necessitat de reciclatge pel que fa a idiomes. Se centraran en aspectes necessaris en la tasca habitual com són: idiomes, comunicació 2.0, organització d'esdeveniments, i fòrum de debat i intercanvi d'experiències.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Existiran dos horaris d'atenció al públic segons la temporada turística.

De l'1 de juny al 30 de setembre:

- De dilluns a divendres: de 9h a 17h
- De dilluns a dissabte: de 10h a 14h i de 16h a 19h
- Diumenges i festius: de 10h a 14h

De l'1 d'octubre al 31 de maig:

- De dilluns a divendres: de 9h a 16h
- De dilluns a dissabte: de 10h a 14h i de 16h a 18h
- Diumenges i festius: de 10h a 14h

Calendari laborals

Els dos departaments de l'Àrea de Turisme estaran tancats els dies 24, 25, 26 i 31 de desembre, 1 i 6 de gener i dilluns de Pasqua.

El dijous Sant l'oficina de turisme romandrà oberta per garantir el servei al visitant. En compensació, les hores treballades es posaran a la bossa de cada treballador i treballadora.

Roba de treball

La roba de treball es lliurarà a tot el personal de l'Àrea de Turisme.

El lliurament serà cada dos anys en les següents dates: 15 de maig, la roba d'estiu, i 15 d'octubre, la roba d'hivern.

Consistirà en:

4 camises o polos (estiu)

2 armilles o jaqueta (hivern)

Condicions econòmiques específiques

Per cada dia festiu treballat (diumenge o festiu) la persona de l'oficina de turisme que treballi en l'atenció al visitant serà remunerat amb 15€ per dia. Aquest complement serà reflectit a la nòmina com a complement de festivitat.

A excepció, divendres Sant i els dos festius locals, es retribuiran segons l'article 36 regulat en el present pacte.

Tota gratificació motivada per la celebració dels esdeveniments organitzats per l'Àrea de Turisme hauran de ser autoritzades pel Cap de l'Àrea de Turisme.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX V: ESCOLA DE MÚSICA

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Definició de llocs de treball

Personal docent:

- Professor titular. És qui reuneix les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació exercint la seva activitat educativa per l'elaboració i l'adequat desenvolupament dels programes dintre del marc pedagògic i didàctic establert en el centre.
- Professor auxiliar. És qui reuneix les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació exercint la seva activitat educativa en el desenvolupament de programes, d'acord amb les directius del centre.

Auxiliar administratiu/va:

Dins les funcions que se li atribueixen com auxiliar administrativa cal afegir-hi les de control d'accés.

La jornada laboral és de 3/4 de jornada, de dilluns a divendres i garantint l'interval de 16:00 a 20:00h de la tarda.

Les vacances seran en el període estival, l'administrativa anirà acumulant hores compensades quan sigui necessari per tasques o activitats de l'escola per tal de fer el calendari laboral com l'equip directiu.

Jornada laboral pel personal docent:

La jornada laboral s'establirà en funció del número d'hores lectives de cada professor.

Calendari laboral pel personal docent:

El calendari laboral serà l'indicat anualment pel departament d'Educació i els dies de lliure disposició escollits en consell escolar municipal.

Els assumptes propis es gaudiran el mes de juliol de manera compactada al igual que la bossa d'hores.

Nadal i Setmana Santa gaudiran de les mateixes vacances que el departament d'educació.

Formació pel personal docent:

Els cursos realitzats fora de l'horari i que estiguin degudament justificats seran computats com horari laboral de la primera quinzena de juliol.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX VI: BIBLIOTECA

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX VI: BIBLIOTECA

Jornada laboral:

Actualment la jornada laboral del personal de la biblioteca és el que té reconegut i que correspon a la proporcionalitat del fixat pel personal de l'ajuntament. Està distribuïda en horari d'atenció al públic i tasques a porta tancada:

Horari d'atenció al públic

Hivern (del 12 de setembre a la setmana de Sant Joan)

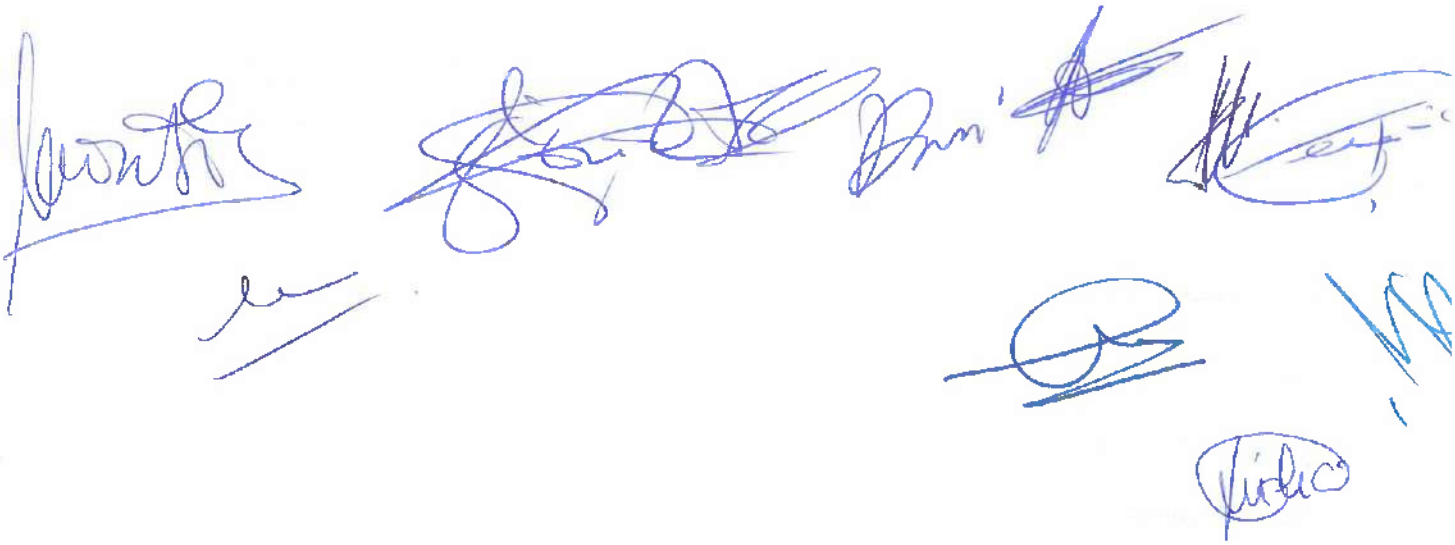
Dilluns 16/20h
De dimarts a divendres 10/13h - 16/20h

Estiu (de la setmana de Sant Joan al 11 de setembre)

De dilluns a divendres 9/13h
Dimecres també de 17/20h

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39



ANNEX VII: CONSERGE COL·LEGI PÚBLIC

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Dependència funcional i orgànica

Pel que fa a la seva dependència orgànica, el conserge dependrà a tots els efectes de l'Ajuntament. En quant a la seva relació funcional, el conserge dependrà tant de la direcció del centre com de l'Ajuntament..

Jornada de treball

La jornada anual serà la mateixa que per la resta de personal laboral de l'Ajuntament.

Calendari laboral

Els dies d'assumptes propis es gaudiran per Setmana Santa i per les Festes de Nadal.

Funcions

El conserge no realitzarà cap de les funcions de caràcter docent, ni tan sols en virtut de delegació. Particularment, s'abstindrà de vigilar els i les alumnes durant el temps de descans i de mantenir l'ordre a les aules. En cap cas serà responsable dels alumnes, ni abans ni després de sortir de l'escola, ni durant l'horari escolar.

Li correspon atendre el servei de portes, incloses les dels patis, així com la custòdia general de l'edifici i de les instal·lacions de l'escola. En cas d'observar deficiències en el funcionament dels aparells i, exclusivament si aquestes deficiències poguessin malmetre o causar danys a les persones o als béns, suspendrà el servei afectat i cursarà l'avís adient a qui correspongui.

Vetllarà pel manteniment i la conservació de l'edifici escolar i realitzarà aquelles reparacions que racionalment trobi al seu abast: com canviar panys, collar a les parets quadres i taulers, pintar petites brutícies en mobles i parets, canviar vàlvules boies de sanitaris, desobturar la cisterna dels WC, canviar els distints components dels fluorescents i bombetes, arranjar endolls i interruptors, sempre que no comportin la possibilitat de produir un desperfecte més gran.

En el supòsit que per la seva complexitat o volum no pugui fer una determinada reparació, ho posarà en coneixement de la direcció del centre.

Si s'escau, els serveis tècnics podran assessorar-lo sobre la tècnica adequada per a determinades reparacions. Tanmateix, aquest servei tècnic posarà al seu abast el material per fer tal reparació.

Durant cada període de vacances escolars, realitzarà una revisió general i una posada a punt de les instal·lacions amb la col·laboració dels serveis tècnics, si s'escau.

Constituirà una tasca essencial el control de les entrades i sortides del centre. A més, col·laborarà en les tasques que li assigni la direcció del centre relacionades amb el control de la calefacció, la distribució d'avisos, la correspondència, les trucades telefòniques i la copisteria de l'escola.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Dins de la seva funció de vigilància general, el conserge informarà a la direcció del centre de qualsevol anomalia que observi o que li consti.

Tindrà al seu càrrec la custòdia del lloc on hi ha els comptadors i els motors. A més, procurarà que aquestes dependències estiguin sempre tancades i no hi permetrà el pas a persones no autoritzades i/o alienes al centre escolar.

El conserge no podrà fer ús particular de les instal·lacions i material de l'escola sense la deguda autorització pertinent.

Accés al centre

Facilitarà l'accés al centre dins l'horari laboral als serveis de neteja i de tot el personal de l'Ajuntament, serveis de manteniment, empreses de reparació, així com a persones que hagin estat autoritzades, prèvia identificació dels que siguin responsables.

Roba de treball

Un parell de sabates

2 pantalons d'estius i dos d'hivern

2 polars

2 samarretes cotó màniga llarga

4 samarretes d'estiu

1 anorak

Guant

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX VIII: ÀREA D'ESPORTS

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX VIII: ÀREA D'ESPORTS

Definició dels llocs de treball

Conserge

El nombre d'hores anuals a realitzar són les mateixes que les de la resta de personal de l'ajuntament.

Quan es facin hores a partir de les 10 de la nit o en dies considerats festius, tindrà la mateixa compensació que per la resta del personal. Així mateix, les hores que faci de més seran contemplades com hores extraordinàries i compensades com a tals.

Els dies de vacances es gaudiran a petició de l'interessat i d'acord amb les característiques fixades en aquest Pacte.

Els dies d'assumptes propis també seran els mateixos i el gaudi serà a petició de l'interessat.

En quan a les tasques tindrà cura del bon estat i del bon aspecte del pavelló, fent ell mateix les petites reparacions i els petits treballs i, quan no pugui ser així, ho posarà en coneixement de qui correspongui per tal de solucionar els desperfectes o deterioraments com més aviat millor.

Uniformitat

2 polos o samarretes d'estiu
2 jerseis d'hivern
1 forro polar o jaqueta

Altre personal

L'altre personal tindrà les mateixes consideracions i característiques fixades en aquest pacte, encara que adequades a les característiques i a la proporcionalitat dels seus contractes.

Uniformitat

Tècnics i auxiliars d'esports

1 jaqueta d'hivern o forro polar

2 samarretes d'estiu

Gorres

Crema de protecció solar

Personal d'estiu (monitors, taquillers i socorristes)

Samarretes

Gorres

Crema de protecció solar

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez López - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX IX: BRIGADA MUNICIPAL

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX IX: BRIGADA MUNICIPAL

JORNADA LABORAL

La jornada laboral serà la mateixa que la resta del personal de l'Ajuntament de Montblanc

HORARI LABORAL

Hivern (d'octubre a maig): intensiu de dilluns a divendres de 7:30h a 14:30h.

S'establiran dos grups necessaris per garantir la neteja del mercat, mínim cinc persones per grup i seran rotatius. En el cas que un treballador no pugui realitzar el mercat, ho haurà de comunicar a l'encarregat per tal que es pugui substituir per un altre treballador. Aquests dos treballadors intercanviaran el seu dia de mercat.

El torn que li toqui la neteja del mercat treballa de 7:30h a 12:30h i de 15h a 17h.

Estiu (de juny a setembre): Intensiu de dilluns a divendres de 7h a 14h. El torn que faci la neteja del mercat treballa
de 7h a 12h i de 15h a 17h.

UNIFORMITAT

La roba de treball es facilitarà en els següents terminis: la roba d'estiu el 15 de maig i la roba d'hivern el 15 d'octubre.

Roba d'estiu: 2 camises, 2 pantalons d'estiu, 1 jaqueta fina, gorro, mitjons d'estiu i calçat d'estiu

Roba d'hivern: 2 camises, 2 pantalons d'hivern, 2 jerseis, calçat, mitjons d'hivern, guants, gorro de llana i 1 anorac.

Material divers: Mascaretes (pintors), guants anti-talls (recollida de papereres o brossa), crema protecció solar.

En el cas que alguna peça de roba es trenqui s'haurà de substituir per una altra.

Els treballadors que tinguin els contractes de dilluns a diumenge i hagin de realitzar algunes hores extraordinàries els dissabtes, diumenges i festius seran compensats amb un dia de festa.

PLUS PER TORN DE GUÀRDIA

Per tal de garantir un serveis mínims en cas d'urgències, es crea un grup de treball qualificat per donar resposta eficient a les mateixes.
Aquest equip estarà format per 2 persones les quals hauran de complir una sèrie de requisits.

Aquest grup de treball només podrà ser activat a través del Cap de departament, qui serà l'encarregat de recepcionar i gestionar els serveis que cregui oportunament urgents i avisar a l'equip de guàrdia.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

La planificació del servei serà en torns rotatoris de setmana completa de dilluns a diumenge. Per cada setmana de torn es rebrà un plus de guàrdia de 170€ per operari.

En cas que sigui activat el servei d'urgència pel Cap del departament, aquest es remunerarà de la següent manera:

Sortida mínima: 1 hora extra festiva.
Més d'una hora: El temps de treball realitzat.

Horari de l'equip de guàrdia serà de dilluns a divendres de 14.30 h a les 22:00 h i els dissabtes i diumenges de 8:00 h a les 22:00 h.

Requisits dels integrants del torn de guàrdia:

1.- Primer integrant de l'equip: Operari amb formació específica amb electricitat. Aquesta valoració de capacitació la realitzarà el/la Cap de departament que serà l'encarregat de vetllar que aquesta persona tingui els coneixements bàsics per tal de donar resposta a qualsevol incidència de l'enllumenat dels edificis Municipals o qualsevol altre servei a requeriment del Cap del departament.

2.- Segon integrant dels torn de guàrdia: Haurà de disposar del carnet de conduir B i carnet de conducció de maquinària mòbil (plataforma elevadora i carretó elevador de forquilla).

Inicialment, es formaran 4 equips de treball, formats per dues persones per equip i faran rotació setmanal de la guàrdia.

DISPONIBILITAT

Aquest complement de disponibilitat s'aplica en concepte atenció a les trucades urgents fora de l'horari laboral (24h-365 dies anys), és a dir, disponibilitat d'atenció telefònica per gestió d'urgències, cribatge dels serveis urgents o no urgents, gestió del personal de guàrdia de Brigada Municipal i gestió de tot el personal en festes popular, activitats esportives o d'oci, o qualsevol altra servei extraordinaris fora de la jornada laboral.

Aquest concepte es cobra mensualmente en el complement específic, com a funcions pròpies del càrrec que ocupa el/la Cap del Departament de Brigada.

Durant el transcurs del període vacacional o absència de llarga durada del/la Cap de la Brigada, el sotscap de Brigada, cobrarà la part proporcional al temps que desenvolupa aquestes funcions pròpies del Cap durant la seva absència.

Aquesta designació serà comunicada prèviament per escrit a l'Ajuntament de Montblanc.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX X: ZONA BLAVA

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX X: ZONA BLAVA

A partir de l'1 de juliol de 2019 els vigilants de la zona blava passen a ser Inspectors de Zona Blava.

Uniformitat zona blava

- Caçadora curta amb inscripció VIGILANT – ZONA BLAVA i l'escut de Montblanc.
- Caçadora més llarga que cobreixi la part posterior
- Corretja per la impressora i PDA
- Buff fi
- Buff gros
- Polo màniga llarga hivern, felpat
- Polo màniga llarga entretemps
- Polo màniga curta

(els polos porten inscripció davantera INSPECTOR (no defineix gènere) i posterior ZONA BLAVA, més l'escut de Montblanc.

- Samarreta interior tèrmica màniga llarga
- Samarreta interior tèrmica màniga curta
- Pantalons llargs hivern
- Pantalons llargs estiu
- Mitjons grossos hivern
- Mitjons més fins estiu
- Botes
- Sabates

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX XI: RÀDIO MONTBLANC

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

JORNADA LABORAL

La mateixa que el personal de l'Ajuntament 35 hores setmanals amb la necessitat de cobrir el servei.

En el cas d'hores extraordinàries es compensaran segons l'article regulat en el present conveni.

Horaris

Locutor 1

Horari habitual: de 9:05h a 12:35h i de 15:05h a 17:30h (6h)
1h flexible diària per cobrir les necessitats del servei, marcat per l'agenda informativa.
L'horari habitual pot variar segons l'actualitat i els actes que s'hagin de cobrir.

Locutor 2

Horari habitual: de 12:30h a 19:30h
L'horari habitual també pot ser flexible segons les necessitats del servei i segons l'actualitat.

Tasques i funcions

- seguiment de l'actualitat local i comarcal per Ràdio Montblanc i TAC12
- cobertura informativa de l'actualitat local i comarcal
- redacció i locució de notícies d'actualitat
- actualització del web de Ràdio Montblanc, tant del servei de ràdio a la carta com de notícies
- actualització de les xarxes socials de la ràdio
- producció de programes de ràdio
- publicació de continguts a l'app eBando de l'Ajuntament de Montblanc
- emissió en directe del ple municipal
- gestió de l'equip de col·laboradors
- confecció de la graella de programació
- tenir cura de les instal·lacions i de material de la ràdio, així com actualitzar-lo cada any per renovar-lo
- gestió de factures i expedients que es derivin del servei
- gestió de la relació amb La Xarxa de Comunicació Local com a entitat adherida
- producció i locució de notícies
- cobertura informativa de l'actualitat local i comarcal
- guió, producció i locució del programa 'Carrer Major' d'emissió diària amb vuit emissores de La Xarxa al Camp de Tarragona
- producció de programes de ràdio
- cròniques informatives per La Xarxa
- publicacions de l'app eÀgora de l'Ajuntament de Montblanc

UNIFORMITAT

- 4 polos de màniga curta (estiu)

- 1 jaqueta (hivern)

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

ANNEX XII

CONSERGE ARXIU COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

JORNADA LABORAL

Jornada laboral completa de 35 hores setmanals.

CALENDARI LABORAL

De dilluns a divendres de 9h a 13h i les tardes de dimecres i divendres de 17h a 20h.

Les vacances i dies propis per gaudir seran les mateixes que la resta de personal de l'Ajuntament, regulades en el pacte

TASQUES I FUNCIONS

Neteja i conservació de l'espai de l'antic hospital de Santa Magdalena i tasques de consergeria per esdeveniments com poden ser casaments i/o actes culturals.

Esporàdicament neteja de la torre de Martínez Lozano i el Museu Comarcal de la Conca de Barberà.

COMPENSACIÓ ECONÒMICA ESPECÍFICA

En motiu de la gran quantitat d'hores fora de la jornada laboral que suposa aquest acte en quant a neteja, adequació de l'espai i control d'accés, cada casament es compensarà econòmicament amb la mateixa quantitat que la resta de personal administratiu que assisteix a l'acte.

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

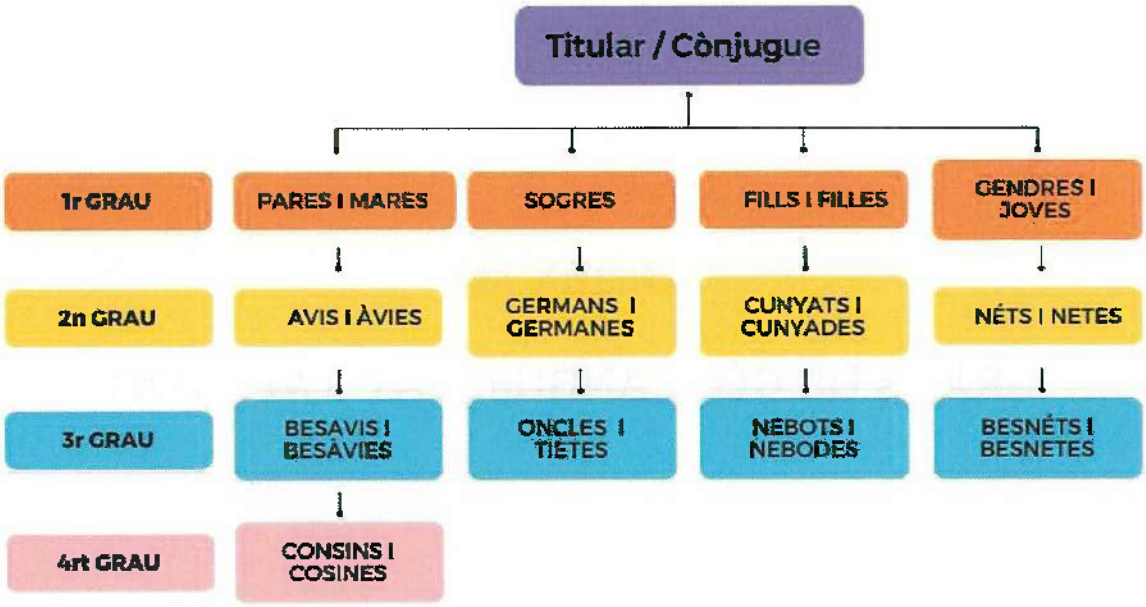
ANNEX XIII

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

En el següent esquema queda reflectit el parentesc* dels familiars fins a 4rt grau de consanguinitat o afinitat, amb la possibilitat d'ampliació successiva a més familiars i graus.
(*) Sense perjudici del que estableix el pacte de condicions.



SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estebanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Montblanc

(2023-2027)

AJUNTAMENT
DE MONTBLANC

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Autoria:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Emili Cardiel Herrera

Marta Macias Quesada

Paula Jou Fuster

Coordinació Ajuntament:

Montse Sigró. Tècnica d'Igualtat

Representació política:

Núria Besora Roig. Regidora d'Igualtat

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

ÍNDEX

ÍNDEX 3
1. Presentació 5
2. Finalitat del Pla d'Igualtat 6
3. Enfocament Estratègic del Pla 7
3.1. La vinculació entre els Drets Humans i el Gènere 7
4. Línies Estratègiques del Pla Local d'Igualtat 9
5. Objectius Estratègics 11
6. Objectius Específics 12
7. Objectius, Accions, Responsables i Calendari 14
7.1. Compromís amb la igualtat de gènere (LE1) 14
7.1.1. Objectiu 1.A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat 17
7.1.2. Objectiu 1.B. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació del principi d'igualtat 20
7.1.3. Objectiu 1.C. Establir la igualtat efectiva entre dones i homes com una línia política bàsica del govern municipal 23
7.1.4. Objectiu 1.D. Iniciar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere 28
7.1.5. Objectiu 1.E. Capacitar i formar els equips en perspectiva de gènere 30
7.2. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes (LE2) 32
7.2.1. Objectiu 2.A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats 34
7.2.2. Objectiu 2.B. Treballar en la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball 36
7.2.3. Objectiu 2.C. Donar d'ajudes específiques per a dones que estan patint violència masclista 40
7.2.4. Objectiu 2.D. Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes 42
7.2.5. Objectiu 2.E. Identificar si l'urbanisme del municipi és segur 43
7.3. Drets i qualitat de vida (LE3) 44
7.3.1. Objectiu 3.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina 47
7.3.2. Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables 49
7.3.3. Objectiu 3.C. Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria d'igualtat 52
7.3.4. Objectiu 3.D. Sensibilitzar i crear consciència al voltant de la salut afectiva-sexual 53

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

7.3.5. Objectiu 3.E. Disposar d'eines que permetin fer una anàlisi de gènere sobre la situació de l'esport al municipi 55
7.3.6. Objectiu 3.F. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la ciutat, en la seva diversitat 57
7.3.7. Objectiu 3.G. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat 59
7.4. Coeducació i Transmissió d'una Cultura Igualitària (LE4) 62
7.4.1. Objectiu 4.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida 64
7.4.2. Objectiu 4.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit 67
7.4.3. Objectiu 4.C. Promoure l'activitat del Centre de Documentació per tal de reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat 69
7.5. Reformulació del Treball i dels Temps (LE5) 71
7.5.1. Objectiu 5.A. Adherir-se a campanyes institucionals ja existents i desenvolupar-ne els plans de treball 72
7.5.2. Objectiu 5.B. Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura 73
7.6. Reconeixement del Lideratge i la Participació de les Dones 76
7.6.1. 6.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació 77
8. Mecanismes d'implementació i seguiment 79
9. Calendari d'accions i responsables 81
10. Annex I. Fitxa de Seguiment i Avaluació 84
11. Annex II. Marc Normatiu i Regulador 85
Àmbit internacional (Nacions Unides) 85
Àmbit europeu 85
Àmbit estatal 87
Àmbit de Catalunya 87
Marc competencial municipal 87
12. Annex III. Recursos d'Interès per la Implementació del Pla 89
13. Annex IV. Glossari de Terminologia 92

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

1. Presentació

La igualtat entre les dones i els homes és un dret fonamental per a les persones i un valor cabdal per a la democràcia.

A la societat sempre hi ha hagut i segueix havent problemes d'igualtat, ben diferenciats en segons quins sectors.

Des de fa anys que els poders públics lluiten perquè aquesta desigualtat no sigui tant evident, però ha de ser cada població qui treballi per poder aplicar un correcte pla.

Per aquest motiu, en aquest darrer any des de la Regidoria d'igualtat treballem per realitzar el pla d'igualtat local. Un dels punts forts, va ser quan l'any 2019 amb l'inici de la nova legislatura es va crear la regidoria d'igualtat juntament amb la figura de la tècnica municipal d'igualtat per poder fer front a aquest nou projecte tant necessari.

Apostem fermament pel projecte, i per poder detectar totes les necessitats i desigualtats a nivell municipal amb la posada en pràctica de totes les accions necessàries per afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la vila.

I per tota la feina feta aquests darrers mesos per poder elaborar la millor diagnosi del pla, volem agrair a totes les persones participants que ho han fet possible. Gràcies al seu ajut hem pogut redactar el pla d'igualtat local i hem pogut donar veu a col·lectius molt importants per Montblanc.

Gràcies de tot cor per la vostra implicació!

Finalment, volem manifestar que aquest equip de govern seguirà treballant compromès amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Núria Besora Roig

Regidora d'Igualtat

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

2. Finalitat del Pla d'Igualtat

La finalitat d'un pla local d'igualtat és la de guiar la política municipal en el seu conjunt, perquè incloure la mirada i enfocament de gènere de forma holística i equilibrada entre les diferents competències municipals permet dirigir les actuacions governamentals a tota la ciutadania sense excloure a ningú. I diem ningú perquè ens volem adreçar a tothom, perquè tota dona i home que viu o treballa a Montblanc ha de poder gaudir dels mateixos drets i de les mateixes oportunitats.

Aquest Pla s'ha elaborat per transformar i millorar realitats i per avançar en la construcció d'una democràcia més igualitària. Les oportunitats hi són per a tothom, però l'accés a elles no sempre és igualitari, i per això que aquest pla ha de ser un instrument o millor dit, ha de ser l'instrument que ens permeti governar per a tothom. Adreçar-nos de forma diferent i més eficient a aquelles persones que estan als marges o a aquells col·lectius que no poden sortir d'un entorn d'exclusió i pobresa.

El Pla local d'igualtat de Montblanc té incorporada la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual estableix que els principis rectors d'actuació dels poders públics són:

- la perspectiva de les dones,
- la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics,
- l'apoderament de les dones,
- l'equilibri i la corresponsabilitat entre el treball en el mercat laboral i el treball domèstic i de cures,
- I l'erradicació de la violència masclista o l'ús no sexista del llenguatge.

Aquests són doncs els nostres fonaments i en base a aquests, el Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montblanc 2023-2027, inclou 53 accions organitzades en 6 línies estratègiques que aborden i volen tenir incidència en cada una d'aquestes qüestions, entre d'altres. A partir d'una diagnosi prèvia, en la que han participat tant personal tècnic i polític de l'Ajuntament com també part de la ciutadania de Montblanc, s'ha extret la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluables que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per al seu compliment.

Un dels principals objectius que es vol assolir va en la línia **d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere**, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de les actuacions del consistori. Entre els objectius generals també es vol garantir l'equilibri en la representació i participació de les dones en totes les esferes de la vida, situar la sostenibilitat en el centre de les polítiques municipals, garantir l'accés a l'educació i la cultura des d'una perspectiva de gènere, prevenir i actuar contra les violències masclistes i reduir les desigualtats territorials dins de la ciutat.

Aquest document també aspira a convertir-se en una eina útil i de consulta profitosa per a avançar cap a una gestió que suposa, a més d'un compromís ètic, un potencial de beneficis a mitjà i llarg termini per al nostre municipi i la ciutadania de Montblanc.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

3. Enfocament Estratègic del Pla

L'enfocament estratègic que es presenta en aquest Pla, pren com a punt de partida els reptes i oportunitats identificades a partir dels mandats internacionals de Nacions Unides sobre la manera d'aplicar l'enfocament de drets humans i la transversalitat de la perspectiva de gènere i interseccional.

3.1. La vinculació entre els Drets Humans i el Gènere[1]

La vinculació entre els drets humans i el gènere passa a ser el centre del Pla ja que es relaciona amb el món dels drets humans, és a dir, del dret internacional dels drets humans, amb les lluites i reivindicacions per la igualtat entre homes i dones.

Els drets de les dones tenen una doble dimensió. D'una banda, la manifestació del principi d'igualtat i no discriminació (respecte dels homes): igualtat i no discriminació que no es limita a l'exercici i gaudi dels drets humans, sinó que es predica, amb caràcter general, "davant la llei", i que no ha d'entendre's únicament com a igualtat "formal", sinó que ha de tendir cap a la igualtat material. D'una altra banda, el dret internacional dels drets humans reconeix a les dones drets específics que l'home no té. Bé perquè es reconeix una "discriminació positiva" a les dones, bé perquè són específics de la seva condició femenina. En tots dos casos es tracta d'adoptar mesures positives enfront de desigualtats reals, a fi que gaudeixin plenament de tots els drets humans.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació de la dona (CEDAW per les seves sigles en anglès), aprovada per les Nacions Unides el 1979 i ratificada per 187 països, el 96% dels existents —entre els quals Espanya, que la va ratificar el 1984 i la va publicar al BOE el 21.04.1984—, pretén combatre la discriminació contra les dones, entesa com qualsevol forma de distinció, exclusió o restricció que tingui com a base el gènere i que pretengui o resulti en una privació del gaudi per part de la dona dels seus drets humans i llibertats fonamentals.

La CEDAW disposa de Protocol Facultatiu, ratificat per Espanya en 2001, que permet a persones o associacions elevar al Comitè CEDAW denúncies per violació de la Convenció, quan no trobin al seu país tutela judicial o administrativa ràpida i efectiva, i al Comitè obrir d'ofici un procediment de recerca per violació greu o sistemàtica de la Convenció.

La Convenció exigeix als Estats Parts no sols que no discriminin, declarant el seu article 15 que tot contracte o instrument que limiti la capacitat jurídica de la dona «es considerarà nul», sinó que modifiquin el paper tradicional d'homes i dones en la societat i en la família i prenguin constantment mesures per a eliminar la discriminació, fins i tot amb accions positives, que l'article 4 defineix com a "mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat", que no es consideraran discriminació fins a aconseguir els objectius d'igualtat real entre homes i dones.

El seu article 1 entén per discriminació «tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe (…) en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera» i els següents detallen el programa en pro de la igualtat que els estats signants han d'atendre:

- No discriminació
- Mesures de política
- Garantia dels drets humans i les llibertats fonamentals
- Mesures especials (acció positiva)
- Funcions estereotipades i prejudicis

[1] Informació a partir d'informes del Institut de Drets Humans de Catalunya

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

- Prostitució
- Vida política i pública
- Representació
- Nacionalitat
- Educació
- Ocupació
- Salut
- Prestacions econòmiques i socials
- La dona rural
- Igualtat davant la llei
- Matrimoni i família

La CEDAW és l'únic tractat de drets humans que inclou el dret de la dona «a decidir lliure i responsablement el número dels seus fills i l'interval entre els naixements i a tenir accés a la informació, l'educació i els mitjans que li permetin exercir aquests drets» (art. 16 e), obligant als Estats a incloure-ho en la seva legislació, i en el sistema educatiu l'educació afectiva-sexual (art. 10 h).

L'article 5 prohibeix usar la maternitat com a pretext per a la discriminació laboral o altres, i obliga a reconèixer-la com a funció social, en corresponsabilitat d'homes, dones i serveis socials de cura de la infància.

Concepte de mainstreaming de gènere

L'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com a mainstreaming de gènere, que a l'Estat espanyol s'ha traduït amb el terme 'transversalitat'. El mainstreaming de gènere va ser assumit explícitament per la IV Conferencia Mundial de la Dona. La Plataforma de Beijing requereix a «governs i altres actors promocionar una política activa i visible del mainstreaming de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè abans que es prenguin les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament».

El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

L'enfocament de gènere interseccional

La interseccionalitat ha estat una eina fonamental per posar de relleu la necessitat d'incorporar la mirada antiracista i post-colonial dins dels feminismes, així com per visibilitzar les desigualtats específiques que pateixen les dones migrades, amb identitats religioses estigmatitzades o minoritàries, amb diversitat funcional, grans, de classe baixa o de zones rurals, entre d'altres.

Les premisses bàsiques que ens poden ajudar a acostar-nos a la teoria de la interseccionalitat són:

- Totes les persones estem situades en tots els eixos de desigualtat. És a dir, totes tenim un gènere, una edat, un origen, un color de pell i una diversitat funcional concreta.
- La interseccionalitat fa visible que tots els eixos s'hagin de tenir en compte, ja que tots configuren la nostra experiència, malgrat que a vegades alguns puguin tenir una forma més intensa que altres, depenent dels contextos.
- La interseccionalitat aborda tant l'opressió com el privilegi, posicions que vivim simultàniament. És a dir, puc estar patint discriminació com a dona i alhora estar exercint opressió com a blanca. Aquests privilegis a vegades ens venen donats, com per exemple el fet de tenir dret a vot si s'és autòctona.

Qualsevol intervenció ha de tenir en compte l'anàlisi interseccional des de la visió d'opressió o de privilegi i en funció de la situació social, que pot ser canviant.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

4. Línies Estratègiques del Pla Local d'Igualtat

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període 2023-2027, formulades a partir de la diagnosi realitzada.

El pla d'igualtat facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes.

El Pla s'ha treballat d'acord amb la certificació a favor de la igualtat, SG CITY 50-50, en la que l'Ajuntament es va comprometre que un dels objectius principals del present Pla seria la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'organització. La certificació ha estat una guia per establir objectius que facilitin canvis estructurals a favor de la igualtat i trenquin amb aquelles pràctiques que dificulten l'exercici igualitari dels drets humans entre dones i homes.

L'àmbit impulsor del Pla és la Regidoria d'Igualtat que assumeix les competències d'igualtat però és fonamental la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

El Pla pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Montblanc vers la igualtat de gènere.

La diagnosi realitzada prèviament es va estructurar al voltant de 6 línies estratègiques. Així doncs, els objectius estratègics del Pla s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

LE1: Compromís amb la igualtat de gènere

Aquesta línia estratègica contempla, principalment, la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament.

La transversalitat de gènere ha esdevingut l'estratègia essencial per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'acció municipal. Així doncs, el present Pla d'Igualtat incorpora aquesta estratègia i la fa seva, integrant la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques per tal de desarticular les desigualtats inherents en el disseny de polítiques i evitar així la reproducció dels estereotips de gènere i les condicions que afavoreixen les situacions de desigualtat.

LE2: Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes

La lluita contra les desigualtats de gènere i les violències masclistes és un camí llarg i costós que requereix de la implicació de tots els agents, públics, privats i socials. És necessari, per tant, traçar estratègies conjuntes i sumar forces entre administracions públiques, teixit social i comunitari i agents privats per combatre les situacions de discriminació i desigualtat que impregnen la nostra societat en una aliança conjunta i transversal.

Pel que fa referència a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, cal remarcar la trajectòria a través del Consell Comarcal de la Conca de Barberà en accions tant de sensibilització i prevenció com d'atenció.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

LE3: Drets i qualitat de vida

La línia estratègica sobre els drets i la qualitat de vida es basa en la promoció de la igualtat de gènere als àmbits de l'ocupació, la salut, l'esport, la mobilitat i l'habitatge.

L'erradicació de les desigualtats de gènere i les violències masclistes té per objectiu últim aconseguir una societat més justa i igualitària. Assolir la justícia social i de gènere implica la redistribució dels recursos materials i econòmics de forma equitativa, el reconeixement de les diferències culturals i identitàries que han estat oprimides i excloses sota un model hegemònic dominant i la representació social i política de tots els col·lectius per tal de ser agents de canvi.

Les polítiques de redistribució, reconeixement i representació han de permetre avançar vers un model de societat on els diferents treballs -productiu i reproductiu- es distribueixin de forma equitativa i gaudeixin del mateix valor social i econòmic, on les aportacions de les dones i d'allò considerat femení sigui protagonista de la nostra quotidianitat i on les dones, en la seva diversitat, estiguin presents en els diferents espais de decisió. Només així aconseguirem fer dels valors com el respecte, el reconeixement, l'equitat i la llibertat l'essència de la nostra societat.

LE4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

És imprescindible incorporar l'apoderament de les dones com un objectiu transversal del Pla d'Igualtat, entenent l'apoderament com el mecanisme a través del qual les dones s'apropien de les eines i els mitjans necessaris per tenir més poder, representació i capacitat de decisió en tots els àmbits de les seves vides. Es tracta d'un procés d'emancipació intrínsec al moviment feminista i de dones, tenint en compte les condicions de possibilitat de les diferents realitats socials de les que en resulta una gran diversitat.

El rol de les administracions públiques ha de permetre posar a disposició els mitjans necessaris per a que l'apoderament de les dones es faci efectiu, a través de la garantia dels drets de les dones i de la revalorització social i econòmica d'allò culturalment entès com a femení.

LE5: Reformulació dels treballs i dels temps

L'economia feminista ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de reconèixer la importància del treball de cura i de la llar en l'estructura econòmica, realitzat principalment per les dones. En aquest apartat s'inclouen les qüestions relacionades amb la reforma horària, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

LE6: Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Per fer una política pública d'acord amb les necessitats de la ciutadania és fonamental establir espais de deliberació i participació que permetin, d'una banda, definir conjuntament aquestes necessitats i, de l'altra, consensuar les estratègies per donar-hi resposta. Un sistema de participació actiu és sinònim de qualitat democràtica, en tant que atorga al teixit social i comunitari la responsabilitat de marcar l'agenda política i coproduir la política municipal i força les administracions públiques a un exercici de transparència i diàleg.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

5. Objectius Estratègics

Després de fer la diagnosi i tenint en compte els resultats obtinguts, es defineixen els objectius estratègics, que són les finalitats genèriques del Pla sense assenyalar resultats concrets. Els objectius no són necessàriament quantificables de forma directa ni mesurables mitjançant indicadors.

A continuació es detallen els objectius estratègics del present Pla en relació amb els àmbits de referència establerts en la diagnosi:

ÀMBITS DE REFERÈNCIA		OBJECTIUS ESTRATÈGICS	
LE1	Compromís amb la igualtat de gènere	OBJ.1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.
LE2	Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes	OBJ.2	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.
LE3	Drets i qualitat de vida.	OBJ.3	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.
LE4	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.	OBJ.4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.
LE5	Reformulació dels treballs i dels temps	OBJ.5	Avançar en la construcció d'un municipi més favorable a la conciliació de forma corresponsable.
LE6	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	OBJ.6	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.

El pla d'igualtat facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

6. Objectius Específics

A partir dels objectius estratègics, es presenten un seguit d'objectius específics per a cada línia, dins dels quals es desenvoluparan les accions a acomplir en el termini de vigència del Pla.

Objectius estratègics		Nº	Objectiu específics
OE1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.	**1.A**	Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
		1.B	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
		1.C	Establir la igualtat efectiva entre dones i homes com una línia política bàsica del govern municipal.
		1.D	Iniciar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere.
		1. E	Capacitar i formar els equips en perspectiva de gènere
OE2	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.	**2. A**	Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats.
		2.B	Treballar en la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball.
		2.C	Identificar i donar d'ajudes específiques per a dones que estan patint violència masclista.
		2.D	Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes.
		2.E	Identificar si l'urbanisme del municipi és segur.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

OE3	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.	**3.A**	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal a l'ocupació i emprenedoria femenina.
		3.B.	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables.
		3.C	Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria amb competències d'igualtat.
		3.D.	Sensibilitzar i crear consciència al voltant de la salut afectiva-sexual.
		3.E.	Disposar d'eines que permetin fer una anàlisi de gènere sobre la situació de l'esport al municipi.
		3.F.	Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la ciutat, en la seva diversitat.
		3.G.	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.
OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.	**4.A.**	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		4.B	Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.
		4.C	Promoure l'activitat del Centre de Documentació per tal de reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat
OE5	Avançar en la construcció d'un municipi més favorable a la conciliació de forma corresponsable.	**5.A.**	Adherir-se a campanyes institucionals ja existents i desenvolupar-ne els plans de treball.
		5.B.	Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura.
OE6	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.	**6.A.**	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7. Objectius, Accions, Responsables i Calendari

7.1. Compromís amb la igualtat de gènere (LE1)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1: CREAR LES ESTRUCTURES I ELS MECANISMES NECESSARIS QUE GARANTEIXIN LA INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA GÈNERE I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL AL CONJUNT DE L'AJUNTAMENT.					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
1.A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.	(LE1) 1.A.1	1. Dissenyar i implementar un Pla de Formació per incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals.	R.1.A.1 S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades en clau de gènere.	Recursos Humans, Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla
	(LE1) 1.A.2	2. Assignar eines i recursos a la Regidoria encarregada d'Igualtat (Acció 9 del PC).	R1.A.2 S'ha dotat dels recursos necessaris a la regidoria d'igualtat per desenvolupar les polítiques que impulsa el Pla d'igualtat.	Junta de Govern i Àrea econòmica	2023
	(LE1) 1.A.3	3. Desplegar una taula de transversalitat com a mecanisme de coordinació per articular les diferents polítiques municipals per fer efectiva la igualtat de gènere (Acció 9 del PC).	R1.A3. S'ha dotat d'una estructura per coordinar i impulsar les polítiques d'igualtat.	Àrea Polítiques d'Igualtat	2023, al llarg de tot el pla
1.B. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	(LE1) 1.B.1	4. Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. (Acció 1 del PC)	R1.A.4. S'ha dotat d'un pla estratègic a seguir per poder coordinar i impulsar el present pla.	Taula de Transversalitat	2023
	(LE1) 1.B.2	5. Elaborar un Pla de Treball i una memòria anual del grau d'implementació del Pla d'igualtat a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present	R1.A.5. S'ha realitzat un seguiment exhaustiu del pla a través de memòries a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla.	Taula de Transversalitat, Àrea Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el Pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

		Pla en coherència amb els seus objectius i accions. (Acció 12 del PC)			
	(LE1) 1.B.3	6. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció 6 del PC)	R.1.B.3 Les polítiques d'igualtat disposen del pressupost suficient que garanteix el desenvolupament del Pla.	Taula de Transversalitat, Àrea Polítiques d'Igualtat, Àrea de Planificació	Al llarg de tot el Pla
1.C. Establir la igualtat efectiva entre dones i homes com una línia política bàsica del govern municipal	(LE1) 1.C.1	7. Elaborar i incorporar en els documents estratègics del municipi el compromís amb la igualtat de gènere.	R.1.C.1. Els documents estratègics del municipi reflecteixen el compromís de l'ajuntament amb la igualtat de gènere	Àrea de Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el Pla
	(LE1) 1.C.2	8. Identificar i oferir atenció a dones que pateixen desigualtats causades per les discriminacions interseccionals. (Acció 16 del P C)	R.1.C.2. Es coneixen les diferents discriminacions interseccionals que es pateixen al municipi i s'actua per reduir aquestes.	Àrea de Polítiques d'Igualtat i Serveis socials	2023
	(LE1) 1.C.3	9. Mantenir i revisar la incorporació de les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció 27 del PC)	R.1.C.3. S'ha inclòs en les bases de les contractacions i licitacions de l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	Àrea de Serveis Interns, Àrea de Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el Pla
	(LE1) 1.C.4	10. Elaborar un Pla de comunicació que visibilitzi els mecanismes per la igualtat de l'Ajuntament.	R.1.C4. L'ajuntament dona visibilitat als mecanismes per garantir el principi d'igualtat.	Àrea de Comunicació, Àrea de Polítiques d'Igualtat	2023
	(LE1) 1.C.5	11. Renovar el distintiu SG CITY 50-50 per la igualtat de gènere.	R.1.C5. El govern disposa d'eines que garanteixen una gestió transversal amb perspectiva de gènere.	Totes les Àrees	2023
1.D. Iniciar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere	(LE1) 1.D.1	12. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals.	R.1.D.1. S'ha capacitat els equips polítics i tècnics en pressupostos amb perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2024

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

	(LE1) 1.D.2	13. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal dedicat al principi d'igualtat i no discriminació distribuït entre les diferents àrees o competències de l'Ajuntament. (Acció 18 del PC)	R.1.D.2 S'ha fixat un pressupost anual al principi d'igualtat i no discriminació	Totes les Àrees	Al llarg de tot el Pla
1.E. Capacitar i formar els equips en perspectiva de gènere	(LE1) 1.E.1	14. Mantenir de manera sostinguda en el temps la formació d'aquells equips que per la seva especificitat requereixen una capacitació específica en igualtat. (Acció 22 del PC)	R.1.E.1. Els equips que requereixen desenvolupar tasques específiques en relació amb la igualtat han rebut formació per a desenvolupar aquestes.	Recursos Humans, Totes les Àrees	Al llarg de tot el Pla
	(LE1) 1.E.2	15. Mantenir i crear noves aliances amb mitjans i canals de comunicació del municipi.	R.1.E.2 Els mitjans de comunicació local impulsen la igualtat de gènere de manera transversal en la seva programació.	Comunicació i relacions institucionals	Al llarg de tot el pla

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.1.1. Objectiu 1.A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.A.1** **(1)**	**Dissenyar i implementar formació específica per incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions municipals.** Es tracta de desenvolupar un Pla de formació que permeti assegurar els coneixements en matèria d'igualtat de gènere entre el personal municipal, així com donar a conèixer les eines i mecanismes per aplicar la transversalitat de gènere en l'acció municipal. Es proposa que el Pla de formació abordi, com a mínim, els següents continguts: elaboració de diagnòstics i informes d'impacte de gènere; la planificació, implementació i avaluació de les polítiques públiques des d'una perspectiva de gènere; eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals.	- Nº de necessitats detectades de formació. - El pla és coherent amb les mesures de corresponsabilitat de l'Ajuntament. - Nombre i detall d'indicadors d'avaluació. - Nombre i detall d'indicadors de qualitat, eficàcia i eficiència utilitzats per la millora de les competències relatives a funcions, programes i polítiques. - El 100% de l'equip tècnic s'ha format de manera continuada en PG[2] al llarg de la vigència d'aquest Pla. - La informació sobre la formació impartida a l'Ajuntament està desagregada per sexe. - Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada. - Nombre de persones assistents a la formació segons sexe/gènere, àrea i càrrec. - Grau de satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. Anàlisi de gènere de les enquestes. - Iniciatives de les diferents àrees municipals en relació a l'aplicació dels mecanismes i eines de la transversalitat de gènere, com a resultat de la formació realitzada.	Recursos Humans, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el Pla.

[2] PG: abreviatura de "Perspectiva de gènere".

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.A.2** **(2)**	**Assignar eines i recursos a la Regidoria encarregada d'Igualtat (Acció 9 del PC).**	- Estructura d'igualtat reconeguda dins de l'organigrama. - Funcions i rols establerts de l'estructura d'igualtat especificats dins de l'organigrama de l'ajuntament. - Nº de persones contractades que formen part de l'estructura d'igualtat. - Nº de persones amb contracte laboral fix o contractació pública. - Pressupost assignat anualment al manteniment de l'estructura d'igualtat.	Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.A.3** **(3)**	**Desplegar una taula de transversalitat com a mecanisme de coordinació per articular les diferents polítiques municipals per fer efectiva la igualtat de gènere (Acció 9 del PC).**	- La taula consta en l'organigrama de l'Ajuntament. - Nombre de persones membres de la Taula de Transversalitat, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades anualment. - Nombre i àmbit dels Plans Municipals treballats en la Taula de Transversalitat, anualment. - Nombre i tipus d'accions, programes o serveis planificats de forma transversal, com a resultat del funcionament de la Taula. - Valoració qualitativa del funcionament de la Taula per part de les persones membres, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Nº de persones que formen part de la Taula que han rebut formació explicita sobre com incorporar la PG en el seu àmbit concret. - Nº d'eines utilitzades per poder coordinar totes les àrees de l'ajuntament per a fer efectiva l'atenció integral de la igualtat de gènere. - Nº de reunions i eines utilitzades per dissenyar i establir els pressupostos entre les diferents àrees o regidories amb objectius i pressupostos de gènere.	Àrea de Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023, al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.1.2. Objectiu 1.B. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació del principi d'igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.B.1** **(4)**	**Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. (Acció 1 del PC)**	- Acta de constitució de la comissió d'igualtat. - Document de pla de treball de la comissió. - Número de reunions realitzades per la comissió de treball. - Número d'accions realitzades per la comissió d'igualtat per impulsar el pla. - Registres elaborats per recollir la informació d'aplicació del pla.	Àrea de Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.B.2** **(5)**	Elaborar un Pla de Treball i una memòria anual del grau d'implementació del Pla d'igualtat a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla en coherència amb els seus objectius i accions. (Acció 12 del PC)	- Nº i indicadors sobre transparència i rendició de comptes del Pla. - Nº i indicadors sobre l'apoderament econòmic, polític i físic de les dones del municipi. - Nº i indicadors sobre la promoció de l'associacionisme de dones i moviments feministes. - Nº i indicadors sobre les causes estructurals de les discriminacions i desigualtats de gènere dins del municipi. - Nº d'accions realitzades per combatre els rols i estereotips de gènere. - Nº de persones formades de l'equip tècnic i polític en PG. - Memòria anual realitzada. - Nombre d'accions aprovades en el Pla de Treball anual, segons línia estratègica, de forma anual. - Nombre d'accions realitzades, recollides en la Memòria del grau d'implementació del Pla, segons línia estratègica, de forma anual. - Valoració qualitativa dels resultats de les accions realitzades, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Partida del pressupost anual assignada.	Taula de transversalitat i Àrea de Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** A l'inici del Pla i anualment

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.B.3** **(6)**	**Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció 6 del PC)**	- Acta de govern aprovant el pressupost pel desenvolupament del pla. - Partida del pressupost municipal assignada al desenvolupament del Pla.	Àrea de polítiques d'Igualtat i àrea de planificació
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.1.3. Objectiu 1.C. Establir la igualtat efectiva entre dones i homes com una línia política bàsica del govern municipal

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.C.1** **(7)**	**Elaborar i incorporar en els documents estratègics del municipi el compromís amb la igualtat de gènere.**	- Revisió i actualització de documents estratègics. - Número i llistat de documents estratègics revisats . - Nº d'objectius afegits sobre l'apoderament polític, econòmic i físic de les dones, i àrea en que es troben.	Àrea de polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el Pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.C.2** **(8)**	**Identificar i oferir atenció a dones que pateixen desigualtats causades per les discriminacions interseccionals. (Acció 16 del PC)**	- Informe d'anàlisi de les persones usuàries que pateixen discriminacions interseccionals de gènere. - Pla de formació ocupacional i d'inserció laboral adreçada a persones que pateixen discriminacions interseccionals de gènere. - Memòries actualitzades dels serveis socials (persones ateses, quina formació han rebut, etc.). - Acta de govern aprovant el pressupost per a dones que pateixen discriminacions interseccionals de gènere.	Àrea de polítiques d'Igualtat i Àrea de Serveis Socials **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.C.3** **(9)**	**Mantenir i revisar la incorporació de les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció 27 del PC)** Guia[3] per incorporar clàusules de contractació socialment responsable en les diferents fases del procés de contractació. Es tracta d'incorporar les clàusules socials i de gènere i fer-les efectives en la contractació municipal.	- Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. - Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que no incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. - Valoració qualitativa de la incorporació de les clàusules socials i de gènere en la contractació municipal, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.	Àrea de Serveis Interns, Àrea de Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el Pla

[3]Exemple de Guia per incorporar clàusules de contractació socialment responsable en les diferents fases del procés de contractació

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.C.4** **(10)**	**Elaborar un Pla de comunicació que visibilitzi els mecanismes per la igualtat de l'Ajuntament.**	- Pla de comunicació elaborat. - Nombre i canals de les comunicacions que es realitzen en el si de l'Ajuntament per fer visible les actuacions per incorporar el principi d'Igualtat. - Valoració qualitativa de la visibilitat aconseguida amb les comunicacions realitzades, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.	Àrea de Comunicació, Àrea de Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.C.5** **(11)**	**Renovar el distintiu SG CITY 50-50 per la igualtat de gènere.**	- Resultats de l'avaluació del Pla finalitzat. - Renovació realitzada. - Nombre de compromisos assumits.	Totes les àrees **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.1.4. Objectiu 1.D. Iniciar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.D.1** **(12)**	**Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals.**	- Nombre d'accions o mesures empleades per promoure la formació de tot l'equip amb influència (caràcter tècnic i polític) en l'elaboració i execució de pressupostos. - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones que han accedit a la formació. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. - Nombre de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos municipals. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea.	Recursos Humans **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.D.2** **(13)**	**Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al principi d'igualtat i no discriminació distribuït entre les diferents àrees o competències de l'Ajuntament. (Acció 18 del PC)**	- Acta de govern aprovant el pressupost per al principi d'igualtat i no discriminació. - Partida pressupostària assignada.	Totes les àrees **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.1.5. Objectiu 1.E. Capacitar i formar els equips en perspectiva de gènere

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.E.1** **(14)**	**Mantenir de manera sostinguda en el temps la formació d'aquells equips que per la seva especificitat requereixen una capacitació específica en igualtat. (Acció 22 del PC)**	- Nº de formacions realitzades. - Nº de persones participants. - Nº i àrees de l'ajuntament que han participat en les formacions. - Nº i àrees que no han rebut formació. - Certificació de formació realitzada per la persona o equip responsable de recursos humans - Certificació de formació realitzada pel personal d'altres àrees.	Recursos Humans, totes les àrees **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 **1.E.2** **(15)**	**Mantenir i crear noves aliances amb mitjans i canals de comunicació del municipi.**	- Número i descripció dels documents revisats. - Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats. - Programes de formació que incloguin continguts relatius al llenguatge no sexista.	Àrea de Comunicació **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2. Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes (LE2)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2: ESDEVENIR UN MUNICIPI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
2.A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats	(LE2) 2.A.1	16. Mantenir i reforçar el procediment d'actuació cooperatiu entre els diversos agents implicats en la intervenció en casos de violència. (Acció 56 del PC)	R.2.A.1. Es garanteix un abordatge integral i coordinat de les violències masclistes en totes les seves formes.	Polítiques d'Igualtat, Benestar Social	2023
	(LE2) 2.A.2	17. Cedir espais i recursos a associacions de dones i/o feministes que treballen per identificar i/o erradicar la violència masclista. (Acció 59 PC)	R2.A.2. Les associacions que treballen per erradicar la violència masclista compten amb el suport de l'ajuntament.	Polítiques d'Igualtat	2023
2.B. Treballar en la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball	(LE2) 2.B.1	18. Realitzar o compartir campanyes de sensibilització per erradicar la violència masclista entre la població juvenil.	R.2.B.1. S'han realitzat activitats diverses per combatre les violències masclistes entre la població juvenil.	Polítiques de Igualtat, Joventut	2023
	(LE2) 2.B.2	19. Realitzar un Pla Plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones (Acció 57 del PC)	R.2.B.2. Es compta o es comparteix un pla d'actuació integral per la prevenció i tractament de la violència contra les dones.	Polítiques d'igualtat	Al llarg de tot el pla
	(LE2) 2.B.3	20. Mantenir les mesures per prevenir, tractar i sancionar les violències sexuals i sexistes als espais públics, llocs d'oci i entorns festius. (Acció 55 del PC)	R.2.B.2. Es manté el compromís per lluitar contra tot tipus de violències sexuals i sexistes als espais públics, llocs d'oci i entorns festius.	Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla
	(LE2) 2.B.4	21. Elaborar o adherir-se a un protocol per al tractament de la violència	R.2.B.3 L'Ajuntament disposa d'un protocol per al tractament de la	Salut, Polítiques d'Igualtat	2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

		masclista en l'àmbit de la salut. (Acció 58 del PC)	violència masclista en l'àmbit de la salut.		
2.C. Identificar i donar ajudes específiques per a dones que estan patint violència masclista	(LE2) 2.C.1	22. Aprofundir en la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. Especial atenció en determinats espais i barris de Montblanc.	R.2.C.1. Es te constància de quins son i on es troben els col·lectius més vulnerables a la violència masclista de Montblanc.	Polítiques d'Igualtat, Benestar social	Al llarg de tot el pla
	(LE2) 2.C.2	23. Informar dels ajuts que altres administracions donen per a víctimes de violència masclista. (Acció 61 PC)	R.2.C.2. Les dones afectades per violència masclista compten amb serveis d'informació i ajuts.	Polítiques d'Igualtat	2023
2.D. Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes	(LE2) 2.D.1	24. Reforçar la comunicació de l'Ajuntament per tal d'augmentar els canals d'accés a la informació contra les violències masclistes.	R.1.D.1. L'ajuntament promou el coneixement i accés a informació contra les violències masclistes	Comunicació, Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla
2.E. Identificar si l'urbanisme del municipi és segur	(LE2) 2.E.1	25. Elaborar una diagnosi sobre la seguretat des de l'àmbit urbanístic i de mobilitat del municipi amb la participació de dones, organitzacions de dones i feministes, i organitzacions juvenils.	R.1.E.1. S'ha realitzat una diagnosi sobre la seguretat i es disposa d'idees de millora per al municipi.	Urbanisme i mobilitat	2024

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2.1. Objectiu 2.A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.A.1** **(16)**	**Mantenir i reforçar el procediment d'actuació cooperatiu entre els diversos agents implicats en la intervenció en casos de violència. (Acció 56 del PC)**	- Número mecanismes creats per cooperar entre diferents administracions públiques en la intervenció en casos de violència masclista. - Número de reunions realitzades amb diferents agents implicats en la intervenció. - Número de canals de col·laboració establerts. - Millores aconseguides com a resultat de la cooperació.	Polítiques d'igualtat, Benestar social **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.A.2** **(17)**	**Cedir espais i recursos a associacions de dones i/o feministes que treballen per identificar i/o erradicar la violència masclista. (Acció 59 PC)**	- Acta de govern aprovant ajudes econòmiques o altres recursos per a les associacions de dones que treballen contra la violència masclista. - Número d'espais cedits. - Número de entitats feministes i/o de dones que n'han fet ús. - Nº i activitats desenvolupades per les associacions que han rebut l'ajuda i/o recursos.	Polítiques d'igualtat **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2.2. Objectiu 2.B. Treballar en la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.B.1** **(18)**	**Realitzar o compartir campanyes de sensibilització per erradicar la violència masclista entre la població juvenil.**	- Número de campanyes realitzades. - Canals de difusió utilitzats. - Entitats que han participat en aquestes campanyes. - Eines i recursos utilitzats. - Nombre de centres educatius implicats.	Polítiques d'igualtat, Joventut
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.B.2** **(19)**	**Realitzar un Pla Plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones (Acció 57 del PC)**	- Diagnosi prèvia a la realització del pla - Número d'objectius i accions amb que conta el pla. - Entitats de dones i/o feministes que hagin participat o col·laborat en la realització del pla. - Nº i agents que participen en el Pla. - Memòries de seguiment d'implementació del Pla.	Polítiques d'igualtat, **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.B.3** **(20)**	**Mantenir les mesures per prevenir, tractar i sancionar les violències sexuals i sexistes als espais públics, llocs d'oci i entorns festius. (Acció 55 del PC)**	- Adhesió o revisió al protocol d'actuació en situacions de violència en els espais públics, llocs d'oci i entorns festius. - Número d'objectius i accions amb que conta el protocol. - Entitats de dones i/o feministes que hagin participat o col·laborat en la realització del protocol. - Registre d'activacions del protocol. - Memòria de seguiment de les actuacions del protocol.	Polítiques d'igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.B.4** **(21)**	**Elaborar o adherir-se a un protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. (Acció 58 del PC)**	- Nº d'àrees que han participat en l'elaboració o adhesió al protocol. - Assignades les persones responsables del seguiment i avaluació de els mesures de coordinació. - Nombre de reunions establertes periòdicament. - Número de mesures acordades - Número de agents amb qui s'han pactat les mesures - Indicadors de funcionament de les mesures creats. - Nº i accions de difusió del protocol. - El protocol s'ha comunicat i difós en centres de dones.	Salut, Polítiques d'igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2.3. Objectiu 2.C. Donar d'ajudes específiques per a dones que estan patint violència masclista

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.C.1** **(22)**	**Aprofundir en la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. Especial atenció en determinats espais i barris de Montblanc.**	- Nombre d'indicadors que especifiquen la necessitat o necessitats territorials. - Nombre de barris identificats. - Nombre d'indicadors interseccionals. - Nombre de col·lectius identificats. - Nombre de mesures per combatre la violència institucional. - Nombre de reunions o trobades amb els col·lectius identificats per determinar necessitats.	Polítiques d'Igualtat, Benestar social **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.C.2** **(23)**	**Informar dels ajuts que altres administracions donen per a víctimes de violència masclista. (Acció 61 PC)**	- Nombre de canals d'informació i difusió utilitzats per a informar dels serveis d'altres administracions - Nombre de serveis dels que s'ha informat. - Nombre de dones que han rebut informació. - Nº de dones migrants, dones grans, dones de famílies monomarentals amb fills, dones en risc de pobresa...	Polítiques d'Igualtat, Benestar social
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2.4. Objectiu 2.D. Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.D.1** **(24)**	**Reforçar la comunicació de l'Ajuntament per tal d'augmentar els canals d'accés a la informació contra les violències masclistes.**	- Nombre de canals d'informació i difusió utilitzats per a promoure informació contra les violències masclistes - Nombre de campanyes comunicatives realitzades - Canals a traves dels quals aquestes s'han difós. - Nº de canals nous creats des de l'aprovació del Pla.	Polítiques d'Igualtat, Benestar social **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.2.5. Objectiu 2.E. Identificar si l'urbanisme del municipi és segur

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2 **2.E.1** **(25)**	**Elaborar una diagnosi sobre la seguretat des de l'àmbit urbanístic i de mobilitat del municipi amb la participació de dones, organitzacions de dones i feministes, i organitzacions juvenils.**	- Elaborada la diagnosi sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic i de mobilitat del municipi. - Formació en urbanisme amb perspectiva de gènere de les persones treballadores en urbanisme i mobilitat. - Accions proposades per a millorar la seguretat urbanística del municipi. - Elaborada la diagnosi a partir d'un procés participatiu.	Urbanisme i mobilitat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3. Drets i qualitat de vida (LE3)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3: SITUAR LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA AL CENTRE DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES MUNICIPALS, PROMOVENT LES CONDICIONS PERQUÈ TOTES LES PERSONES GAUDEIXIN D'UNA VIDA DIGNA.					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
3.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina	(LE3) 3.A.1	26. Realitzar formacions en l'ús d'eines TIC per a dones. (Acció 47 del PC)	R3.A.2. Les dones coneixen i saben fer ús d'eines TIC.	Benestar social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE3) 3.A.2	27. Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 31 del PC)	R3.A.3. L'Ajuntament a través campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones ha contribuït a reduir l'atur femení.	Benestar social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat	2023
3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables	(LE3) 3.B.1	28. Elaboració i posada en marxa d'un programa específic d'atenció a col·lectius específics: dones grans i persones dependents, famílies monoparentals, dones amb diversitat funcional, etc. (Acció 17 del PC)	R.3.B.1. L'Ajuntament promou específicament la millora d'aquells col·lectius més vulnerables.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	2023
	(LE3) 3.B.2	29. Creació d'una línia de subvencions d'habitatge per a persones en risc d'exclusió social o que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 49 del PC)	R.3.B.2. Les dones en risc d'exclusió social compten amb ajudes per a accedir al dret a l'habitatge.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE3) 3.B.3	30. Mesures per garantir que els serveis de salut primària ofereixen l'accés a mètodes anticonceptius segurs, amb especial atenció a adolescents. (Acció 50 del PC)	R.3.B.3 Els serveis d'atenció primària faciliten la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones i adolescents de Montblanc.	Salut i Joventut	2023, al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

3.C. Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria d'igualtat	(LE3) 3.C.1	31. Crear eines que facilitin la implicació del centre d'atenció primària, el govern local, les associacions de mares i pares i la comunitat educativa. (Acció 37 del PC)	R.3.C.1. Els diferents agents locals (CAP, Ajuntament, centres educatius, comunitat educativa) estan coordinats per promoure la salut sexual i afectiva des d'una perspectiva de gènere.	Educació, Polítiques d'Igualtat	2023
3.D. Sensibilitzar i crear consciència al voltant de la salut afectiva-sexual	(LE3) 3.D.1	32. Educació en salut afectiva-sexual i reproductiva, cada any, a tots els cursos de l'educació primària i secundària de l'Institut i centres educatius de primària i escola bressol.	R.3.D.1. Els infants i adolescents compten amb informació i educació afectiva-sexual com a part del seu aprenentatge a l'educació primària i secundària.	Educació, Joventut i Salut	Al llarg de tot el pla
	(LE3) 3.D.2	33. Seguir fent xerrades sobre sexualitat i afectivitat. Incloure drets LGTBI i sexualitat no normativa. Difondre les xerrades a través de canals comunicatius.	R.3.D.2. La població te coneixements sobre sexualitat i afectivitat i com aquesta es pot desenvolupar de formes no normatives i en col·lectius específics com els LGTBI.	Polítiques d'Igualtat, joventut i Salut	Al llarg de tot el pla
3.E. Disposar d'eines que permetin fer una anàlisi de gènere sobre la situació de l'esport al municipi	(LE3) 3.E.1	34. Elaboració d'un estudi per identificar activitats esportives amb baixa representació femenina (Acció 46 PC).	R.3.E.1. S'identifiquen i es coneixen quines són les activitats esportives amb menys representació femenina.	Esports, Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE3) 3.E.2	35.Elaborar un diagnòstic per conèixer les necessitats en matèria d'instal·lacions esportives des d'una perspectiva de gènere. (Acció 46 del PC)	R.3.E.2. L'àrea d'esports compta amb un diagnòstic de necessitats i accions a dur a terme a les instal·lacions esportives.	Esports, Instal·lacions Municipals	2024
3.F. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la	(LE3) 3.F.1	36. Garantir que totes les competicions esportives que se celebrin a la ciutat tinguin categoria "femenina" i/o "mixta.	R.3.F.1. Les competicions esportives son d'accés igualitari per a homes i dones.	Esports, polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla
	(LE3) 3.F.2	37. Realització d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència	R.3.F.2. Existència d'incentius per a que les dones participin en activitats	Esports, polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

ciutat, en la seva diversitat		en activitats esportives amb baixa representació femenina.	esportives amb infrarepresentació femenina.		
3.G. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat	(LE3) 3.G.1	38. Elaboració d'un procés metodològic que obri la participació de les persones en el desenvolupament territorial i l'adequació de les infraestructures públiques a les necessitats d'homes, dones, persones LGTBI+, infants, gent gran i amb necessitats específiques, i en especial en el Pla Local d'Habitatge.	R.3.G.1. La població participa en la identificació de necessitats i prioritats per a adequar les infraestructures públiques a les necessitats de diferents col·lectius.	Urbanisme i mobilitat i Habitatge i Rehabilitació	2025
	(LE3) 3.G.2	39. Elaboració d'estudis sobre les necessitats urbanístiques del municipi: 1) accessibilitat de voreres, 2) il·luminació del municipi, 3) nuclis amb serveis de proximitat (residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i lleure) i 4) zones d'esbarjo.	R.G.2. Es coneixen les necessitats urbanístiques del municipi tenint en compte l'accessibilitat i seguretat de certs col·lectius.	Urbanisme i mobilitat	2024
	(LE3) 3.G.3	40. Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades.(Acció 48 del PC)	R.G.3. El personal tècnic i polític dels àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient compta amb formació en perspectiva de gènere	Urbanisme i mobilitat, habitatge i rehabilitació, medi ambient	2024

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.1. Objectiu 3.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.A.1** **(26)**	**Realitzar formacions en l'ús d'eines TIC per a dones. (Acció 47 del PC)**	- Número de cursos realitzats. - Canals de comunicació utilitzats per difondre els cursos. - Número de persones que han assistit a les formacions i dades desagregades per sexe. - Nivell d'aprenentatges adquirits. - Nivell de satisfacció de les dones participants.	Benestar social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.A.2** **(27)**	**Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 31 del PC)**	- Número de campanyes executades. - Establerts els indicadors d'impacte utilitzats de les campanyes. - Avaluacions dels resultats de les campanyes realitzades.	Benestar Social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.2. Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.B.1** **(28)**	**Elaboració i posada en marxa d'un programa específic d'atenció a col·lectius específics: dones grans i persones dependents, famílies monoparentals, dones amb diversitat funcional, etc. (Acció 17 del PC)**	- El programa inclou formació ocupacional, atenció psicològica, i sanitària i ajuts econòmics. - El programa inclou mesures aprovades pel govern per a nenes i adolescents. - Nº i perfil de les persones ateses.	Benestar Social, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.B.2** **(29)**	**Creació d'una línia de subvencions d'habitatge per a persones en risc d'exclusió social o que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 49 del PC)**	- Nº d'indicadors establerts en les subvencions - % de dones que han rebut els ajuts. - % de dones que no han accedit a l'ajuda malgrat haver-la sol·licitat. - Es crea registre i es realitza seguiment de les ajudes atorgades. - Elaborats informes estadístics sobre els ajuts atorgats que inclouen conclusions i recomanacions.	Habitatge i Rehabilitació, Benestar Social, Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.B.3** **(30)**	**Mesures per garantir que els serveis de salut primària ofereixen l'accés a mètodes anticonceptius segurs, amb especial atenció a adolescents. (Acció 50 del PC)**	- Nº de mesures adoptades pel govern que afavoreixen l'accés a anticonceptius segurs, amb especial atenció a les adolescents - Canals de comunicació a través dels quals s'ha fet difusió dels serveis oferts. - Nº de reunions amb els serveis de salut primària. - Contingut dels acords presos conjuntament.	Salut i Joventut **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023, al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.3. Objectiu 3.C. Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria d'igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.C.1** **(31)**	**Crear eines que facilitin la implicació del centre d'atenció primària, el govern local, les associacions de mares i pares i la comunitat educativa. (Acció 37 del PC)**	- Assignades les persones responsables del seguiment i avaluació de les mesures de coordinació. - Nombre de reunions establertes periòdicament. - Número de mesures acordades. - Nº de participacions de les associacions de pares i famílies a les reunions.	Educació **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.4. Objectiu 3.D. Sensibilitzar i crear consciència al voltant de la salut afectiva-sexual

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.D.1** **(32)**	**Educació en salut afectiva-sexual i reproductiva, cada any, a tots els cursos de l'educació primària i secundària de l'Institut i centres educatius de primària i escola bressol.**	- Nombre i detall de les mesures impulsades. - Els canals i recursos de comunicació i difusió dels serveis oferts. - Campanyes realitzades de sensibilització. Nombre d'indicadors per avaluar el seus resultats. - Avaluacions de les campanyes realitzades. - Nº d'alumnes i professorat que participen.	Educació i Salut **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.D.2** **(33)**	**Seguir fent xerrades sobre sexualitat i afectivitat. Incloure drets LGBTI i sexualitat no normativa. Difondre les xerrades a través de canals comunicatius**	- Nombre de xerrades realitzades. - Nombre de centres educatius en els que s'han realitzat les xerrades. - Nombre i tipus d'altres centres en els que s'han realitzar xerrades. - Nombre de canals de comunicació a traves dels quals s'han difós les xerrades. - Nombre de persones que han assistit a les xerrades, dades desglossades per sexe.	Polítiques d'igualtat, joventut i Salut **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.5. Objectiu 3.E. Disposar d'eines que permetin fer una anàlisi de gènere sobre la situació de l'esport al municipi

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.E.1** **(34)**	**Elaboració d'un estudi per identificar activitats esportives amb baixa representació femenina. (Acció 46 del PC)**	- Es convoca trobada amb les diferents entitats esportives del municipi per constatar i identificar quines són les dificultats i barreres en què es troben les nenes i noies joves. - En aquesta trobada participa una persona tècnica experta en gènere i en enfocament interseccional. - Acta de reunió de la trobada. - Acta del govern aprovant el pla d'acció i de la prohibició d'ajuda o subvencions a activitats esportives que mostrin pràctiques discriminatòries envers les dones. - Nombre de mesures que proposa l'estudi.	Esports **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.E.2** **(35)**	**Elaborar un diagnòstic per conèixer les necessitats en matèria d'instal·lacions esportives des d'una perspectiva de gènere. (Acció 46 del PC)**	- Estudi elaborat sobre l'adequació a la perspectiva de gènere de les instal·lacions esportives municipals. - Objectius i accions marcats pel diagnòstic desenvolupats i amb indicadors d'avaluació.	Esports **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.6. Objectiu 3.F. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la ciutat, en la seva diversitat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.F.1** **(36)**	**Garantir que totes les competicions esportives que se celebrin a la ciutat tinguin categoria "femenina" i/o "mixta.**	- Programa elaborat per tal de garantir que totes les competicions esportives tinguin categoria femenina. - Nº de reunions o sessions de treball conjunta amb els clubs o entitats que organitzen els campionats, etc. - Nº de propostes festes en les diferents reunions i nº d'aquestes propostes recollides. - Nº d'ajudes donades per la creació de la categoria femenina.	Esports, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Si **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.F.2** **(37)**	**Realització d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina**	- Nº de competicions emeses en els mitjans de comunicació amb dades desagrades per categoria (masculina i femenina), per tipus d'esport, dades de l'emissió, etc. - Nº d'accions que s'han realitzat per potenciar els esports majoritàriament masculins, Nº d'actuacions executades per potenciar la inclusió de dones. - Número de dones que han participat en accions esportives.	Esports, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Si **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.3.7. Objectiu 3.G. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.G.1** **(38)**	**Elaboració d'un procés metodològic que obri la participació de les persones en el desenvolupament territorial i l'adequació de les infraestructures públiques a les necessitats d'homes, dones, persones LGTBI+, infants, gent gran i amb necessitats específiques, i en especial en el Pla Local d'Habitatge.**	- Nº de mecanismes i criteris de participació de les persones en la planificació de les infraestructures públiques. - Registre incorporat que sistematitzi la participació de les dones, associacions de dones i feministes, extretes, persones LGTBI, agents socials, etc. - Nº d'indicadors de seguiments dels projectes executats a partir del procés participatiu. - Nº d'indicadors utilitzats per realitzar una valoració de l'impacte dels projectes executats.	Urbanisme i mobilitat i Habitatge, medi ambient Participació i transparència **Pressupost addicional** No **Temporalitat de l'acció** 2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.G.2** **(39)**	**Elaboració d'estudis sobre les necessitats urbanístiques del municipi: 1) accessibilitat de voreres, 2) il·luminació del municipi, 3) nuclis amb serveis de proximitat (residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i lleure) i 4) zones d'esbarjo.**	- Nº d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - Es estudis inclouen indicadors de gènere, de drets humans i interseccionalitats. Així com indicadors socioeconòmics, culturals i ambientals. - L'estudi d'urbanisme inclou la visió de gènere en el nomenclàtor i en el simbolisme urbanístic de la ciutat. - Nº i detall de les propostes dels nous dissenys urbans. Aquests inclouen i detallen els mecanismes, instruments, estratègies i indicadors que responen a l'objectiu de fomentar la concurrència d'activitats compatibles entre si i que permeten la proximitat dels serveis més importants: residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i esbarjo. - L'instrument i indicadors de seguiment creats per a avaluar els resultats dels nous espais.	Urbanisme i mobilitat i medi ambient **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3 **3.G.3** **(40)**	**Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades.(Acció 48 del PC)**	- Estudi de necessitats formatives elaborat. - Programa formatiu elaborat específic sobre les tres àrees. - Nº de formacions realitzades i nº de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total.	Urbanisme i mobilitat, habitatge i medi ambient
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.4. Coeducació i Transmissió d'una Cultura Igualitària (LE4)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4: GARANTIR EL DRET I L'ACCÉS UNIVERSAL A L'EDUCACIÓ I A LA CULTURA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
4.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida	(LE4) 4.A.1	41. Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat com un instrument de mesura que inclou un camí de millora constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i de l'equip del centre.	R.4.A.1. Els centres educatius de la ciutat han incorporat un pla de millora per introduir el principi d'igualtat i no discriminació des d'una basant holística en totes les àrees del centre.	Educació i Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE4) 4.A.2	42. Incorporar la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació. (Acció 36 del PC)	R4.A.2. Els consells escolars coneixen i actuen incorporant la perspectiva de gènere.	Educació i Polítiques d'Igualtat	2023
	(LE4) 4.A.3	43. Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre. (Accions 38 i 51 del PC)	R.4.A.3. S'han realitzat activitats diverses per combatre les violències masclistes i al voltant del 25 de novembre.	Polítiques d'Igualtat	2023
4.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les	(LE4) 4.B.1	44. Creació d'un espai participatiu de dones expertes en cultura del municipi (Acció 42 del PC)	R.4.B.1. Es compta amb un espai de participació on les dones expertes en cultura del municipi comparteixen les seves idees i propostes.	Polítiques de Igualtat, Joventut	2023
	(LE4) 4.B.2	45. Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere.	R.2.B.2. Es te en compte la mirada de gènere en l'organització de les festes populars.	Festes i Polítiques d'Igualtat	Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

desigualtats existents en aquest àmbit					
4.C. Promoure l'activitat del Centre de Documentació per tal de reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat	(LE4) 4.C.1	46. Recull d'iniciatives de dones per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat	R.2.C.1. L'ajuntament es compromet amb la recuperació de la memòria històrica i la aportació de les dones a aquesta	Cultura i Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE4) 4.C.2	47. Elaboració d'un estudi i pla d'actuació sobre el nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat	R.2.C.2. Ha augmentat la representació femenina en l'espai públic i el nomenclàtor municipal.	Urbanisme i mobilitat	2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.4.1. Objectiu 4.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.A.1** **(41)**	**Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat com un instrument de mesura que inclou un camí de millora per avançar de manera constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i de l'equip del centre.**	- Nº de centres educatius amb la certificació realitzada. - Nº de centres amb distintiu violeta i nº de centres amb distintiu camí al violeta. - Nº de centres que han passat del distintiu "camí al violeta" al distintiu violeta. - Nº de centres amb pla d'igualtat intern. - Nº de centres amb protocol contra l'assetjament. - Nº de centres amb pla estratègic fomentant la igualtat, amb accions contra el sexisme, el racisme i LGTBIFOBIA. - Estudi realitzat a partir de les certificacions per conèixer quina és la realitat dels centres educatius en matèria de drets humans, inclusió i igualtat del municipi.	Educació i Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.A.2** **(42)**	**Incorporar la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació. (Acció 36 del PC)**	- Nº d'accions acordades. - Nº d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment de les accions. - Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe i variables interseccionals. - Les persones de l'Ajuntament que assisteixen als consell escolars han rebut formació en igualtat i en coeducació. - S'ha ofert formació en igualtat i coeducació a totes les persones que formen part dels consells escolars. - % de persones que han accedit a la formació.	Educació i Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.A.3** **(43)**	**Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre. (Accions 38 i 51 del PC)**	- Campanyes anuals realitzades a partir de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere previ. - Llistat de les entitats, associacions de famílies i centres educatius que han participat en la realització de les campanyes. - Nº de centres que han participat, percentatge sobre el global. - Les propostes i accions queden recollides en el pla d'educació/coeducació de l'Ajuntament.	Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.4.2. Objectiu 4.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.B.1** **(44)**	**Creació d'un espai participatiu de dones expertes en cultura del municipi (Acció 42 del PC)**	- Creada comissió d'expertes com òrgan consultor per incorporar la perspectiva de gènere en l'àrea de cultura. - Nº de persones que formen part de la comissió, amb dades desagrades per sexe. - Nº de reunions realitzades de l'òrgan consultor. - Nº de propostes sorgides de l'òrgan consultor i nº de propostes recollides per l'àrea de cultura. - Elaborada guia de dones expertes del sector cultural (artistes, escriptores, poetes, pintores, investigadores, etc.).	Cultura, Polítiques d'Igualtat i Joventut **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.B.2** **(45)**	**Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere.**	- Elaborat document de recomanacions del programa de festes per part comissió de dones expertes de l'àmbit de la cultura. - Nº de dones que s'incorporen a les comissions de festes. - Realitzada anualment xerrada de consciència de gènere a les persones que formen part de la comissió de festes. - Nº de persones que han assistit, dades desagregades per sexe.	Festes, Cultura i Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** Al llarg de tot el pla

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.4.3. Objectiu 4.C. Promoure l'activitat del Centre de Documentació per tal de reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.C.1** **(46)**	**Recull d'iniciatives de dones per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat**	- Realitzat un estudi sobre les dones que van protagonitzar fets històrics de la ciutat, i/o que van patir vulneració dels drets humans. - Elaborat un pla d'actuació per a la recuperació i documentació de la memòria històrica de les dones. - Nº d'iniciatives realitzades, diferenciant actuacions en espais oberts o les realitzades en espais tancats (xerrades, conferències..). - Nº de dones visibilitzades. - Detall dels recursos utilitzats en les accions. - Nº de biografies de les dones que han contribuït al desenvolupament de la ciutat. - Canals utilitzats per a la seva difusió.	Cultura i Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE4 **4.C.2** **(47)**	**Elaboració d'un estudi i pla d'actuació sobre el nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat**	- Nº d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració de l'estudi. - Nº d'agents implicats en l'elaboració de l'estudi. - Pla d'actuació elaborat. - Nº de carrers i places què s'han modificat per noms de dones. - Nº de carrers i places en què s'han modificat per associacions o moviments en defensa del feminisme. - Nº de símbols antidemocràtics retirats de la ciutat. - Percentatge de nomenclàtor en noms de dones.	Urbanisme i mobilitat **Pressupost addicional** Sí **Temporalitat de l'acció** 2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.5. Reformulació del Treball i dels Temps (LE5)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 5: AVANÇAR EN LA CONSTRUCCIÓ D'UN MUNICIPI MÉS FAVORABLE A LA CONCILIACIÓ DE FORMA CORRESPONSABLE					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
5.A. Adherir-se a campanyes institucionals ja existents i desenvolupar-ne els plans de treball	(LE5) 5.A.1	48. Difusió pública dels serveis i recursos disponibles per l'Ajuntament i les entitats supramunicipals a través de tots els canals municipals.	R.5.A.1. La població està informada sobre els recursos disponibles per facilitar la corresponsabilització.	Promoció econòmica, Benestar Social, Polítiques d'Igualtat	2023
5.B. Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura	(LE5) 5.B.1	49. Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis de població.	R.5.B.1. S'ha identificat i es coneixen les necessitats de conciliació entre la ciutadania.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	2024
	(LE5) 5.B.2	50. Creació d'una taula de les cures, amb la participació de tots els agents implicats: empreses, sindicats, organitzacions socials que proporcionen serveis de cura, empreses subcontractades per a la prestació d'aquests serveis i les organitzacions de dones, per tal d'analitzar els obstacles i elaborar un pla d´actuació. (Acció 34 PC)	R.5.B.2. S'elabora un pla d'actuació vers les cures amb la participació dels diferents agents socials.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	2023
	(LE5) 5.B.3	51. Realització d'accions per canviar estereotips de gènere en relació al treball de cures. (Acció 54 del PC)	R.5.B.3. S'han aplicat accions per reduir els estereotips de gènere al treball de cures.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.5.1. Objectiu 5.A. Adherir-se a campanyes institucionals ja existents i desenvolupar-ne els plans de treball

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE5 **5.A.1** **(48)**	**Difusió pública dels serveis i recursos disponibles per l'Ajuntament i les entitats supramunicipals a través de tots els canals municipals.**	- Número i tipus de canals de comunicació a través dels quals s'ha difós la informació dels recursos disponibles - Número de campanyes comunicatives sobre corresponsabilitat realitzades.	Promoció econòmica, Benestar social i Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			Si
			Temporalitat de l'acció
			2023

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.5.2. Objectiu 5.B. Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE5 **5.B.1** **(49)**	**Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis de població.**	- S'ha fet un estudi sobre les necessitats de conciliació en el que han participat diferents nuclis de població. - L'estudi mostra, junt amb els resultats, les majors necessitats i com adreçar-les a través d'accions - Les accions compten amb indicadors d'avaluació. - Número de persones que han participat a l'estudi, desagregat per sexe i amb variables interseccionals, i per nuclis de població.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat **Pressupost addicional** Si **Temporalitat de l'acció** 2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE5 **5.B.2** **(50)**	**Creació d'una taula de les cures, amb la participació de tots els agents implicats: empreses, sindicats, organitzacions socials que proporcionen serveis de cura, empreses subcontractades per a la prestació d'aquests serveis i les organitzacions de dones, per tal d'analitzar els obstacles i elaborar un pla d´actuació. (Acció 34 PC)**	- Acta de creació de la taula de cures. - Llistat de persones que en formen part. - Número de reunions realitzades. - Pla d'actuació de la taula de cures realitzat. - Número d'accions que inclou el pla de treball i agents implicats.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			Si
			Temporalitat de l'acció
			2024

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE5 **5.B.3** **(51)**	**Realització d'accions per canviar estereotips de gènere en relació al treball de cures. (Acció 54 del PC)**	- Número d'accions realitzades. - Indicadors per avaluar l'efectivitat de les accions. - Persones a qui s'han adreçat les accions i % de la població. - Dades desagregades per sexe i variables interseccionals.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			Si
			Temporalitat de l'acció
			2023

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.6. Reconeixement del Lideratge i la Participació de les Dones

OBJECTIU ESTRATÈGIC 6: GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA REPRESENTACIÓ I LA PARTICIPACIÓ SOCIAL, CULTURAL, ECONÒMICA I POLÍTICA DE LES DONES					
OBJECTIUS ESPECÍFICS	**Nº ACCIÓ**	**ACCIONS**	**RESULTATS**	**RESPONSABLES**	**CALENDARI**
6.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.	(LE6) 6.A.1	52. Cessió d'espais permanents de trobada i reunió per a les associacions de dones.	R.6.A.1. Les associacions de dones compten amb espais permanents de trobada i reunió.	Àrea de polítiques d'igualtat, àrea de participació	Al llarg de tot el Pla
	(LE6) 6.A.2	53. Sistematització de tots els programes, ajudes i iniciatives de l'Ajuntament dirigides a les dones, i fer-ne difusió a través de l'espai web per facilitar l'accés a la informació.	R.6.A.2. Les dones tenen coneixement i accés als programes, ajudes i iniciatives de l'Ajuntament.	Polítiques d'igualtat, àrea de participació	2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

7.6.1. 6.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE6 **6.A.1** **(52)**	**Cessió d'espais permanents de trobada i reunió per a les associacions de dones.**	- Nombre d'espais cedits, recursos i serveis prestats segons sol·licituds rebudes. - Nombre d'associacions beneficiades d'aquests espais	Àrea de polítiques d'igualtat, àrea de participació
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE6 **6.A.2** **(53)**	**Sistematització de tots els programes, ajudes i iniciatives de l'Ajuntament dirigides a les dones, i fer-ne difusió a través de l'espai web per facilitar l'accés a la informació.**	- Accés a la web de l'ajuntament a un espai que inclou informació detallada de tots els programes, ajudes i iniciatives a dones. - Difusió d'aquesta eina a través de canals de comunicació.	Àrea de polítiques d'igualtat, àrea de participació
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			2025

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

8. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla Local d'igualtat de Montblanc (2023-2027) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

Per tal de fer-ho possible, cal tenir presents diverses variables. En primer lloc, que els recursos econòmics i tècnics adreçats al foment de la igualtat es mantinguin i augmentin progressivament, la qual cosa permetrà l'assoliment de les accions presentades al Pla d'acció. En segon lloc, és també indispensable el compromís de totes les àrees del Consistori que han d'encarregar-se d'introduir la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques, documents i informes que elaborin, de forma que s'asseguri la transversalitat de la perspectiva de gènere a tot l'Ajuntament.

Quant als recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual i tècnic important, i per això s'ha de poder garantir que les persones en coneguin les bases, i puguin així implementar aquestes polítiques amb eficàcia i d'una forma realment transformadora.

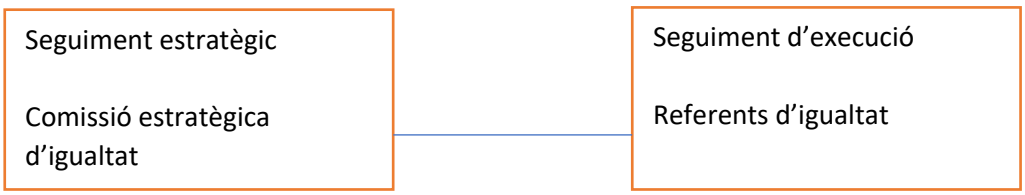
Per acabar, també és important que es creïn les figures de les Referents d'igualtat com a persones encarregades d'assegurar la transversalitat de gènere i la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades.

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legitimi aquestes figures i els doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques. És a dir:

1 Les funcions i tasques de les figures de les Referents d'Igualtat han d'estar recollides formalment.
2 Les figures de les Referents han d'estar dotades del temps i els recursos suficients per poder desenvolupar les funciones i tasques assignades.

Això no suposa que la responsabilitat d'implementar el Pla d'acció recaigui exclusivament sobre la figura de les Referents, ja que la mirada transversal requereix el compromís del conjunt del personal. No obstant això, tenir persones referents a les àrees de l'Ajuntament pot contribuir a impulsar de forma descentralitzada les accions necessàries per assolir els objectius continguts en aquest Pla.

En aquest sentit, pel que fa al seguiment de la implementació del Pla, s'instauren dos nivells:



En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de la Regidoria encarregada d'igualtat, impulsora d'aquest Pla local d'igualtat del municipi, que anomenarem Comissió estratègica d'igualtat, les funcions de la qual són:

a. validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per garantir la coherència amb els objectius recollits al Pla;

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

b. l'avaluació periòdica del grau d'acompliment del Pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la priorització de les accions que es creguin pertinents;
c. també se li assigna la tasca de traspassar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

En segon lloc, el seguiment de l'execució serà responsabilitat de les Referents d'igualtat, que a més:

a. vetllaran perquè les àrees on treballen compleixin amb les seves responsabilitats d'execució i amb el calendari, tenint presents els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document;
b. les Referents d'Igualtat també seran les encarregades de reunir-se amb la Comissió estratègica d'igualtat i de transmetre a les seves companyes i companys els eventuals canvis que la Comissió hagi pogut decidir;
c. a les trobades amb la Comissió, que es duran a terme semestralment, s'informarà del desenvolupament de les accions pertinents.

A continuació es mostra un resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable, així com el calendari d'execució:

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible.

Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual estem intervenint.

Pel que fa a l'avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere, persegueix els següents objectius:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquests anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'Igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i el desenvolupament del següent Pla d'Igualtat del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció, que ha de guiar la recollida d'informació per a l'avaluació. Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits i analitzats de forma anual, per tal de revisar de forma continuada els procediments i les accions desplegades, i de millorar-les si és necessari. Es proposa, així, realitzar un Informe d'Avaluació Anual com una oportunitat per revisar el que s'ha fet fins el moment, recapitular i planificar de nou les accions més adients pel proper any.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'EATIM amb el CVE A16A7EF0E16E49F026A5D24C12A1 data emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

9. Calendari d'accions i responsables

(Adaptar en el moment en que les accions estiguin aprovades)

Cronograma implementació del Pla d'Igualtat (per trimestres)																							
		2023				2024				2025				2026				2027					
ACCIONS O MESURES	RESPONSABLES	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
LÍ 1. Compromís amb la igualtat de gènere																								
1. Dissenyar i implementar un Pla de Formació per incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals.	Recursos Humans, Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
2. Assignar eines i recursos a la Regidoria encarregada d'Igualtat (Acció 9 del PC).	Junta de Govern i Àrea econòmica	X	X	X																				
3. Desplegar una taula de transversalitat com a mecanisme de coordinació per articular les diferents polítiques municipals per fer efectiva la igualtat de gènere (Acció 9 del PC).	Àrea Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
4. Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. (Acció 1 del PC)	Taula de Transversalitat	X	X	X																				
5. Elaborar un Pla de Treball i una memòria anual del grau d'implementació del Pla d'igualtat a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla en coherència amb els seus objectius i accions. (Acció 12 del PC)	Taula de Transversalitat, Àrea Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
6. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció 6 del PC)	Taula de Transversalitat, Àrea Polítiques d'Igualtat, Àrea de Planificació	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
7. Elaborar i incorporar en els documents estratègics del municipi el compromís amb la igualtat de gènere.	Àrea de Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
8. Identificar i oferir atenció a dones que pateixen desigualtats causades per les discriminacions interseccionals. (Acció 16 del P C)	Àrea de Polítiques d'Igualtat i Serveis socials	X	X	X																				
9. Mantenir i revisar la incorporació de les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció 27 del PC)	Àrea de Serveis Interns, Àrea de Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
10. Elaborar un Pla de comunicació que visibilitzi els mecanismes per la igualtat de l'Ajuntament.	Àrea de Comunicació, Àrea de Polítiques d'Igualtat	X	X	X																				
11. Renovar el distintiu SG CITY 50-50 per la igualtat de gènere.	Totes les Àrees		X	X																				
12. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals.	Àrea de Recursos Humans				X	X	X	X																
13. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal dedicat al principi d'igualtat i no discriminació distribuït entre les diferents àrees o competències de l'Ajuntament. (Acció 18 del PC)	Totes les Àrees	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
14. Mantenir de manera sostinguda en el temps la formació d'aquells equips que per la seva especificitat requereixen una capacitació específica en igualtat. (Acció 22 del PC)	Àrea de Recursos Humans,	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
15. Mantenir i crear noves aliances amb mitjans i canals de comunicació del municipi.	Comunicació i relacions institucionals	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

LE 2: Enfortiment d'un entorn segur i contra les violències masclistes																						
16. Mantenir i reforçar el procediment d'actuació cooperatiu entre els diversos agents implicats en la intervenció en casos de violència. (Acció 56 del PC)	Polítiques d'Igualtat, Benestar Social	X	X	X																		
17. Cedir espais i recursos a associacions de dones i/o feministes que treballen per identificar i/o erradicar la violència masclista. (Acció 59 PC)	Polítiques d'Igualtat	X	X	X																		
18. Realitzar o compartir campanyes de sensibilització per erradicar la violència masclista entre la població juvenil.	Polítiques de Igualtat, Joventut	X	X	X																		
19. Realitzar un Pla Plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones (Acció 57 del PC)	Polítiques d'igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
20. Mantenir les mesures per prevenir, tractar i sancionar les violències sexuals i sexistes als espais públics, llocs d'oci i entorns festius. (Acció 55 del PC)	Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
21. Elaborar o adherir-se a un protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. (Acció 58 del PC)	Salut, Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X														
22. Aprofundir en la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. Especial atenció en determinats espais i barris de Montblanc.	Polítiques d'Igualtat, Benestar social	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
23. Informar dels ajuts que altres administracions donen per a víctimes de violència masclista. (Acció 61 PC)	Polítiques d'Igualtat	X	X	X																		
24. Reforçar la comunicació de l'Ajuntament per tal d'augmentar els canals d'accés a la informació contra les violències masclistes.	Comunicació, Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
25. Elaborar una diagnosi sobre la seguretat des de l'àmbit urbanístic i de mobilitat del municipi amb la participació de dones, organitzacions de dones i feministes, i organitzacions juvenils.	Urbanisme i mobilitat				X	X	X	X														
LE 3: Drets i qualitat de vida																						
26. Realitzar formacions en l'ús d'eines TIC per a dones. (Acció 47 del PC)	Benestar social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X														
27. Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 31 del PC)	Benestar social, Ocupació, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																		
28. Elaboració i posada en marxa d'un programa específic d'atenció a col·lectius específics: dones grans i persones dependents, famílies monoparentals, dones amb diversitat funcional, etc. (Acció 17 del PC)	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																		
29. Creació d'una línia de subvencions d'habitatge per a persones en risc d'exclusió social o que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 49 del PC)	Benestar social, Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X														
30. Mesures per garantir que els serveis de salut primària ofereixen l'accés a mètodes anticonceptius segurs, amb especial atenció a adolescents. (Acció 50 del PC)	Salut i Joventut	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
31. Crear eines que facilitin la implicació del centre d'atenció primària, el govern local, les associacions de mares i pares i la comunitat educativa. (Acció 37 del PC)	Educació, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																		
32. Educació en salut afectiva-sexual i reproductiva, cada any, a tots els cursos de l'educació primària i secundària de l'Institut i centres educatius de primària i escola bressol.	Educació, Joventut i Salut	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
33. Seguir fent xerrades sobre sexualitat i afectivitat. Incloure drets LGTBI i sexualitat no normativa. Difondre les xerrades a través de canals comunicatius.	Polítiques d'Igualtat, joventut i Salut	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
34. Elaboració d'un estudi per identificar activitats esportives amb baixa representació femenina (Acció 46 PC).	Esports, Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X														
35. Elaborar un diagnòstic per conèixer les necessitats en matèria d'instal·lacions esportives des d'una perspectiva de gènere. (Acció 46 del PC)	Esports, Instal·lacions Municipals				X	X	X	X														
36. Garantir que totes les competicions esportives que se celebrin a la ciutat tinguin categoria "femenina" i/o "mixta.	Esports, polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
37. Realització d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina.	Esports, polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
38. Elaboració d'un procés metodològic que obri la participació de les persones en el desenvolupament territorial i l'adequació de les infraestructures públiques a les necessitats d'homes, dones, persones LGTBI+, infants, gent gran i amb necessitats específiques, i en especial en el Pla Local d'Habitatge.	Urbanisme i mobilitat i Habitatge i Rehabilitació								X	X	X	X										

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'ens amb el CVE A16A7EF0E5A6445E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

39. Elaboració d'estudis sobre les necessitats urbanístiques del municipi: 1) accessibilitat de voreres, 2) il·luminació del municipi, 3) nuclis amb serveis de proximitat (residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i lleure) i 4) zones d'esbarjo.	Urbanisme i mobilitat				X	X	X	X													
40. Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades.(Acció 48 del PC)	Urbanisme i mobilitat, habitatge i rehabilitació, medi ambient				X	X	X	X													
LE 4: Coeducació i Transmissió d'una Cultura Igualitària																						
41. Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat com un instrument de mesura que inclou un camí de millora constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i de l'equip del centre.	Educació i Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X													
42. Incorporar la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació. (Acció 36 del PC)	Educació i Polítiques d'Igualtat	X	X	X																	
43. Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre. (Accions 38 i 51 del PC)	Polítiques d'Igualtat	X	X	X																	
44. Creació d'un espai participatiu de dones expertes en cultura del municipi (Acció 42 del PC)	Polítiques de Igualtat, Joventut	X	X	X																	
45. Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere.	Festes i Polítiques d'Igualtat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
46. Recull d'iniciatives de dones per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat	Cultura i Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X													
47. Elaboració d'un estudi i pla d'actuació sobre el nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat	Urbanisme i mobilitat								X	X	X	X									
LE 5: Reformulació del Treball i dels Temps																						
48. Difusió pública dels serveis i recursos disponibles per l'Ajuntament i les entitats supramunicipals a través de tots els canals municipals.	Promoció econòmica, Benestar Social, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																	
49. Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis de població.	Benestar social, Polítiques d'Igualtat				X	X	X	X													
50. Creació d'una taula de les cures, amb la participació de tots els agents implicats: empreses, sindicats, organitzacions socials que proporcionen serveis de cura, empreses subcontractades per a la prestació d'aquests serveis i les organitzacions de dones, per tal d'analitzar els obstacles i elaborar un pla d´actuació. (Acció 34 PC)	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																	
51. Realització d'accions per canviar estereotips de gènere en relació al treball de cures. (Acció 54 del PC)	Benestar social, Polítiques d'Igualtat	X	X	X																	
LE 6: Reconeixement del Lideratge i la Participació de les Dones																						
52. Cessió d'espais permanents de trobada i reunió per a les associacions de dones.	Àrea de polítiques d'igualtat, àrea de participació	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
53. Sistematització de tots els programes, ajudes i iniciatives de l'Ajuntament dirigides a les dones, i fer-ne difusió a través de l'espai web per facilitar l'accés a la informació.	Polítiques d'igualtat, àrea de participació								X	X	X	X									

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7F0E5A645E49F026DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

10. Annex I. Fitxa de Seguiment i Avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Montblanc .	
Línia estratègica (en base al pla d'acció)	
Objectiu estratègic (en base al pla d'acció)	
Objectiu Específic (en base al pla d'acció)	
Departaments/àrees responsables (en base al pla d'acció)	
Calendari previst (en base al pla d'acció)	
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultats	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors (desagregats per gènere)	
Informació addicional	

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

11. Annex II. Marc Normatiu i Regulador

Àmbit internacional (Nacions Unides)

Conferències Mundials de les dones:

- 1975: I Conferència Mundial de Mèxic
- 1980: II Conferència Mundial de Copenhaguen
- 1985: III Conferència Mundial de Nairobi
- 1995: IV Conferència Mundial de Beijing

Assemblees Generals Extraordinàries:

- 2000: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 5
- 2005: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 10

1979 -CEDAW – Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona i Protocol Facultatiu de 1999.

1993 - Conferència Mundial de Drets Humans de Viena. Declaració 48/104 de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

1997 - Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides.

1998 - Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.

1998 - Declaració Mundial de la IULA sobre les Dones en el Govern Local.

2001 - Resolució de la Comissió de Drets Humans 2001/49 sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

2002 - Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.

2004 - Declaració del Congrés Fundador de Ciutats i Governs Locals Units (París).

2000 - **Nacions Unides: Objectius del Mil·lenni.** Objectiu 3: "Promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de la dona."

2015 - **Objectius de desenvolupament sostenible.** Objectiu 5: Igualtat de gènere.

Àmbit europeu

1950 - Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000.

1957 - Tractat de Roma: Igualtat salarial entre dones i homes (article 119).

1975 - Igualtat de retribució – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Vol. 2 p. 52).

1976 - Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball – Directiva 76/207/CEE, 9 de febrer de 1976 (Capítol 5, Vol. 2 p.70).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

1978 - Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Vol. 2 p.174).

1986 - Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).

1986 - Resolució A-44/86 del Parlament Europeu, sobre agressions a la Dona.

Els quatre programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1996 - Comunicació de la Comissió Europea 96/67: "Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries."

1997 - Resolució del Parlament Europeu de 16 de setembre de 1997 (A4-0250/1997).

1994 - Carta Europea de les Dones a la Ciutat, que ha estat elaborada per diverses organitzacions de dones de tot Europa i respon a una línia d'investigació cofinançada per la Secció per a la Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea.

1997 - Tractat de les Comunitats Europees (TCE), que obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i objectius de les institucions comunitàries. De la mateixa manera, en el segon i el tercer article del TCE es fixa la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

1997 - IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa.

1999 - Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam: els articles 2 i 3 del TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu de la comunitat, que ha de ser present en totes les polítiques públiques comunitàries, així com en les definides per tots els països membres i segons indica l'article 13 del TCE hauran d'adoptar les mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

2000 - Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.

2002 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.

2002 - Recomanació del Comitè de Ministres, recomanació núm. 5 de l'any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència.

2004 - Directiva per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.

2004 - Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril.

2006 - Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació – Directiva 2006/54/CE, 26 de juliol de 2006, p. 23.

2010 - Directiva sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma i per la que es deroga la Directiva 86/613CEE – Directiva 2010/41/UE, 7de juliol de 2010.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Àmbit estatal

1978 – Constitució espanyola, articles 1, 9.2, 10.2, 15 i 96.

1999 – Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2003–2006 - IV Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

2003 – Llei 30/2003 sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern.

2005 – Ordre APU 526-2005, aprovació del Pla per a la igualtat de gènere en l'Administració General de l'Estat.

2006 – Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

2007 – Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes.

Àmbit de Catalunya

1987 – Decret 25/1987, de 29 de gener, sobre la creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.

1989 – Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

2005 -V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

2006 – Estatut d'Autonomia de Catalunya aprovat el 30 de setembre de 2005: l'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2008 - Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

2008-2011 – Pla de Política de Dones 2008-2011.

2014 - Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

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

Marc competencial municipal

1978 – Constitució Espanyola:

Article 9 – Principis constitucionals.

Títol VIII, capítol I, article 137 – Organització territorial de l'Estat .

Títol VIII, capítol II, article 140 – Els municipis.

1979 – Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya

Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

1985 – Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local que estableix que els municipis poden dur a terme activitats complementàries pel que fa a les polítiques de promoció de les dones.

2003 – Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya.

Capítol II, article 66 – Competències municipals i locals.

Capítol II, article 71.1 c – La promoció de la dona.

2004 - Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Article 2 – Principis rectors.

Article 19 – Dret a l'assistència social integral.

2006 - Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma de l'Estatut d'Autonomia.

Títol preliminar – article 4 – Els drets i els principis rectors.

Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.

Títol IV, capítol II (**matèries de les competències**), article 153 (**Polítiques de gènere**)

2008–2011 – **Pla de Política de Dones 2008–2011.**

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

12. Annex III. Recursos d'Interès per la Implementació del Pla

A continuació es recull un llistat de recursos on-line seguint les línies estratègiques d'intervenció del pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

Transversalitat de les polítiques de gènere

- Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.
- Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.
- Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya
- Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona

Educació i formació

- Materiales para la coeducación Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i violència contra les dones.
- Coeducacció: https://coeducaccio.coop/recursos/ Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté Recursos per a la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.
- Filalagulla: http://www.filalagulla.org/recursos Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté Recursos educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.
- Guia de coeducació per als centres educatius i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.
- Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista Guia pràctica per a professionals de Joventut, per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos d'interès" del Protocol conté un extens recull de materials i recursos pedagògics, i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.
- Guia Desaprenent La guia 'Desaprenent' pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a incorporar la coeducació a les seves aules. Autoria: Candela SCCL, Districte de l'Eixample, Coeducacció SCCL. Il·lustracions de Maria Romero Garcia.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Treball i ocupació

- **Eines per a la igualtat**

    - https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/ Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnosi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

- **Recull de termes: Dones i treball**

    - https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

- **Totes i tots per una bona feina**

    - http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009.cat_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

- **El teu assessorament és important**

    - https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

Benestar social

- Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa
    - http://www.terrassa.cat/ca/usostemps Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.
- Pla estratègic sobre els Usos i la Gestió dels Temps a la Vida Quotidiana Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

Cultura, associacionisme, lleure i esports

- Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva en el ámbito local Guia de la Federación Española de Municipios y Provincias per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

- Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere a les polítiques culturals.

Salut i qualitat de vida

- La salut des de la sensibilitat de gènere Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.
- Protocol Marc i Documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

Urbanisme, mobilitat i seguretat

- Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

Violències masclistes

- Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista
    - http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc P ortal web de l'Institut Català de les Dones que recull el protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.
- La ciberviolencia hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales
    - http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/COEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

13. Annex IV. Glossari de Terminologia

DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida, sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones, com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat, les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar a la fita al mateix temps que els homes. Per tant, cal corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del Comitè d'Igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les "estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, pel fet que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

ESTRATÈGIA DUAL

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que s'anomena estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (orientades a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, en totes i cadascuna de les polítiques i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, accés al poder, presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a dones i homes.

L'anàlisi per gènere és una eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

ANDROCENTRISME

Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com a centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home-mascle. És una forma específica de sexisme que es manifesta especialment en l'ocultació de les dones i en la seva falta de definició.

ÀMBIT PRODUCTIU

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació radical del àmbits o espais de producció i de reproducció.

Definit en oposició a l'espai reproductiu, fa referència al lloc de "l'activitat productiva" de l'economia mercantil i formal, a l'espai en el qual té lloc el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes aquí produïts tenen un valor de canvi.

ASSETJAMENT AMBIENTAL

Es produeix quan el comportament sexual impropi, o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes… (Normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament.)

ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O *QUID PRO QUO*)

Es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

ASSETJAMENT HORITZONTAL

Pressió exercida per part d'una persona treballadora, membre de l'alumnat o grup de persones treballadores, sobre un company o companya.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament de naturalesa sexual verbal, no verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Pressió exercida per un/a treballador/a alumne/a o un grup de treballadors/ores o alumnes/as sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores i/o alumnat.

ATENCIÓ

Conjunt d'accions destinades a una persona per tal que pugui superar les situacions i conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, garantint la seva seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i procediments perquè pugui resoldre la situació.

BRETXA DE GÈNERE

Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context concret. Aquesta diferència es calcula restant Taxa Femenina - Taxa Masculina.

Constatar una bretxa de gènere acostuma a significar que hi ha una distribució desigual, en la qual el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder, etc.

BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com en els que anomenem treballs "feminitzats".

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

S'utilitza per designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

CIUTADANIA

Nou concepte que es refereix a un model social alternatiu que posa en valor i reconeix les relacions humanes i el treball de cura. Entenem la ciutadania com la responsabilitat social i compartida per a la cura de la vida humana.

La cura té a veure amb la sostenibilitat de la vida, el benestar de les persones i la manera com cobrim les necessitats bàsiques quotidianes: subsistència, protecció, afecte, coneixement, participació, descans, creativitat, identitat, llibertat... En definitiva, posar les persones en el centre de la vida.

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

En el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referia, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat, també present en textos internacionals, i utilitzada per solucionar el percentatge associat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa de relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats, sinó també la d'adequar l'organització social a unes condicions que permetin que cada dona i cada home puguin combinar la seva vida personal, familiar i laboral de manera que puguin tenir temps lliure per desenvolupar totes les seves potencialitats.

No obstant això, és un concepte que tradicionalment ha aparegut vinculat només a les dones. Per això, cal transcendir el seu significat per aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, i evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari d'aquests drets per part de les mares entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seva capacitat de respondre de les seves actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Sistema d'organització social i política en què es considera que homes i dones han de participar per igual en la presa de decisions a totes les esferes de la societat. Igualtat de participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte democràcia paritària es defineix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència superior al 60% ni inferior al 40%.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

És un mitjà per conèixer la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i el desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere, i visibilitzar la discriminació.

Està recomanat pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes; entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya, la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les estadístiques.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació equivalent. També es considera discriminació directa, segons la LOIEMH:

- L'assetjament sexual i per raó de sexe (article 7.3).
- El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).
- Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produís en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 9).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

DISCRIMINACIÓ HORITZONTAL

Es produeix quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins —serveis o indústria de menor desenvolupament—, alhora que troben obstacles i dificultats per assumir ocupacions que socialment es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a "sostre de vidre" i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

DIVERSITAT DE GÈNERE

Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desafavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

DOBLE JORNADA

Així s'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que han d'afrontar l'activitat laboral i el treball domèstic-familiar com únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seva diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

La doble càrrega encara recau en les dones adultes, es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles, però actualment persisteix i s'accentua, per culpa de l'envelliment creixent de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones grans. És una doble càrrega de treball assumida de manera sincrònica i quotidiana en un mateix lapsus de temps, i que perdura al llarg de tot el cicle de vida.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

La **triple jornada** es dona quan a la doble jornada se li afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Formen part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui:

1. decidir quants fills/es vol tenir;
2. decidir l'espaiament entre els fills/es;
3. controlar el seu comportament sexual segons la seva pròpia forma de ser, sentir i pensar, sense tenir por ni vergonya;
4. estar lliure de malalties i deficiències que interfereixin amb les seves funcions sexuals i reproductives.

EMPODERAMENT

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) el 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectiva, ostenten les dones, i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les estructures de poder, i posa l'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.

Així mateix, l'enfocament de gènere implica abordar primer l'anàlisi de les relacions de gènere per basar-hi la presa de decisions. És una forma d'observar la realitat en base a les variables sexe i gènere i les seves manifestacions. Reconeix que el gènere és una construcció social i cultural que es produeix històricament i, per tant, és susceptible de ser transformada. Té en compte, a més, altres diferències (classe, ètnia, edat, religió, etc.).

L'enfocament de gènere permet visualitzar i reconèixer l'existència de relacions de jerarquia i desigualtat entre homes i dones, expressades en forma d'opressió, injustícia, subordinació i discriminació cap a les dones en l'organització genèrica de les societats. Això es concreta en condicions de vida inferiors de les dones en relació amb les dels homes.

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés, i no s'ha de considerar com un tema a part.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

EQUITAT DE GÈNERE

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substantiu per expressar la necessitat d'una societat en què dones i homes siguin lliures per desenvolupar els seus projectes vitals.

Es recull la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències entre dones i homes. Això implica no donar el mateix tracte a qui no és igual, perquè no és possible obtenir resultats iguals amb punts de partida diferents i/o desiguals.

Així doncs, proposa nous tractaments considerats equivalents, en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT

L'espai públic és el gestionat majoritàriament per homes. S'identifica amb l'espai de l'activitat, on té lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement (àmbit productiu).

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió propera a allò propi, a allò singular, quedant com l'espai o situació, susceptibles de possibilitar la condició d'estar amb un/a mateixa, de manera creativa o reflexiva (...) La privacitat apareix en la història com a sinònim de culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: (1) com apropiació de sí mateix/mateixa que marca la idea inefable de privacitat, i (2) com a privació (de sí mateix/mateixa). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes dels i les altres.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'espai on tenen lloc la criança, els afectes i la cura de persones dependents; és a dir, el lloc on es cobreixen les necessitats personals. Aquest espai és el que suposadament té la dona com la seva màxima responsable.

ESTEREOTIPS

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes de la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps, que perjudica, primordialment, les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris d'aquest ús desigual del temps.

Aquests estudis mostren la falta d'equitat que aquestes societats del benestar toleren i que serveixen per recordar les limitacions de les polítiques socials de l'Estat del benestar, que no sempre són tingudes en compte.

ÈTICA DE LA CURA

L'ètica de la cura té el seu origen en la crítica que realitza a l'ètica de la justícia i als fonaments bàsics que la sustenten sobre el subjecte moral, l'elaboració del judici moral i la delimitació de l'àmbit moral.

L'ètica de la cura, seguida per les dones, consisteix en jutjar tenint en compte les circumstàncies personals de cada cas. Està basada en la responsabilitat vers la resta de persones.

o actuar quan algú ho necessita es considera una falta. Aquesta ètica entén el món com una xarxa de relacions i allò important no és el formalisme, sinó el fons de les qüestions sobre les que s'ha de decidir.

FEMINISMES

Són pensaments d'igualtat, és a dir, una tradició de pensaments polítics amb tres segles d'antiguitat, que sorgeixen en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu.

Els feminismes constaten la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet els porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret dels sexes.

La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. Els feminismes suposen, per tant, una forma diferent de mirar i d'entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.

Diem Feminismes atès que no es tracta d'un corrent de pensament monolític, sinó que presenta corrents distints en funció del context cultural i de desigualtat que viuen les dones.

FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

Corrent que es posiciona en la no equiparació ni superació de la dualitat d'un gènere a l'altre sinó més aviat en el desenvolupament de la diferència genèrica femenina en tots els ordres simbòlics.

El lloc que ocupem al món i que ens defineix no està únicament determinat per l'espai que ens ofereix la societat, sinó també pel nostre cos de dona, amb la seva estructura i els seus cicles vitals que determinen d'alguna manera la nostra mirada sobre el món.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arrenca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania d'Olympe de Gouges (França, 1791) i en la Vindicació dels drets de les dones de Mary Wollstonecraft (Anglaterra, 1792), on es reivindica el dret a ser reconegudes en peu d'igualtat respecte als homes.

Es fonamenta en la definició d'igualtat, solidaritat i llibertat, entesa com a autonomia personal i respecte a l'altre. Denúncia l'elaboració de diferències de gènere, construïdes per la raó patriarcal com a categories naturals, quan en realitat són constructes socials i culturals.

Feministes representatives d'aquest corrent són Simone de Beauvoir, Seyla Benhabib o les espanyoles Celia Amorós (*Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 1985) i Amelia Valcárcel (*Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder*,1991).

FEMINISME DIALÒGIC

El feminisme dialògic és un enfocament teòric que supera el feminisme de la igualtat i el de la diferència i que es construeix a partir de la pluralitat de veus de totes les dones que decideixen, mitjançant el diàleg igualitari, què volen i com ho volen.

L'aprenentatge dialògic es converteix així en un element essencial per fer avançar les propostes de l'aprenentatge cooperatiu cap a opcions més compromeses, amb un model d'escola coeducatiu i plural que busqui una major igualtat d'oportunitats per a totes i tots.

FEMINITZAR LA POLÍTICA

Es tracta d'una nova manera de fer política, amb una agenda nova i amb els valors socials i culturals que han estat encarnats en les dones. Feminitzar en el sentit de reclamar altres mirades, i en el sentit d'abordar els problemes de vida quotidiana i els reptes de futur de les dones i els homes, feminitzar en el sentit d'introduir canvis culturals —i de valors— a la societat.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

Mètode que forma part imprescindible de la transversalització de l'enfocament de gènere. Partint del supòsit que les relacions desiguals entre els gèneres es reprodueixen per estereotips, prejudicis i codis de conducta apresos en el procés de la socialització, la formació en gènere intenta conscienciar el personal d'una organització sobre les relacions de gènere. L'objectiu de la formació en gènere és,

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

d'una banda, generar coneixements i potenciar la reflexió sobre les desigualtats de gènere i el paper que té cada persona en aquestes relacions, i de l'altra, facilitar eines per poder aplicar l'enfocament de gènere en els respectius àmbits d'actuació.

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que "el gènere es refereix als papers socials construïts per la dona i l'home, basant-se en el seu sexe, i que depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectats per altres factors com ara l'edat, la classe, la raça i l'ètnia".

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i els homes, així com les seves similituds i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seves expectatives, les relacions socials complexes i diverses que es donen entre tots dos gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en que ho fan.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en que viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació.

IGUALTAT DE SEXE

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen pel fet de ser dones o homes.

És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT DE GÈNERE

Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són considerats, valorats i afavorits de manera igual.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els envolta).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

IMPACTE DE GÈNERE

Consisteix en identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar-los i poder així evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que no semblen sexistes poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estiguin prevista ni es desitjarà. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere, per tal d'evitar conseqüències negatives no intencionals i per millorar l'eficàcia de les polítiques.

INDICADORS DE GÈNERE

Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població.

El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques, tant per preveure i emprendre accions com per avaluar altres paràmetres orientatius sobre la situació actual de les dones.

INDICADORS NO ANDOCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

Un sistema d'indicadors no androcèntric s'hauria d'orientar en ambdós sentits. D'una banda, indicadors que reflecteixin l'evolució de la situació de les dones en el que hem denominat la igualtat en masculí (per exemple, taxa de participació laboral); d'una altra, indicadors que reflecteixin canvis en l'expressió de la ideologia patriarcal (per exemple, canvis reals en la segregació per sexe del treball, donant valor al treball de cura).

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

INTERSECCIONALITAT

Proposta feminista que prové de la Crítica de la Raça. Explora les diferències en les experiències i discriminacions que poden patir diferents dones en diferents grups socials segons la seva identitat més enllà del gènere: classe, raça, creença religiosa, diversitats funcionals, orientació sexual, etc. Es desenvolupa per explorar tant les diferències que hi ha dins d'aquestes categories, com les opressions específiques que la interacció entre aquestes categories suposa. En l'àmbit de les polítiques públiques, permet fer visibles diferents desigualtats dins de grups socials específics i, així, evitar excloure a col·lectius concrets.

INVISIBILITAT

Al llarg de la historia, les dones i les seves aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món, que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les. D'aquí, per exemple, la utilització dels termes masculins com a genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones, que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per canviar aquest món androcèntric i patriarcal cal recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seves diverses mirades i realitats quotidianes.

LLENGUATGE SEXISTA

Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'ús no sexista del llenguatge és aquell que vol reflectir fidelment la diversitat social realment existent (és a dir, eliminar l'androcentrisme) i alhora no contribuir a perpetuar els tòpics masclistes.

La llengua per si mateixa no és sexista, ja que posa eines al nostre abast perquè diem allò que volem dir i de la manera en què ho volem dir. Parlar una llengua no és només tenir una capacitat tècnica o intel·lectual per poder conèixer un idioma i comunicar-nos amb ell. Quan aprenem a parlar, aprenem tot un conjunt de valors, d'actituds, d'ideologies i de prejudicis.

Tot això és el que ens ajuda a esdevenir les persones que som. És a dir: el llenguatge és un fet cultural, que s'utilitza per transmetre valors (negatius o positius) d'unes persones a les altres i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat, o bé per canviar-los. La llengua, doncs, no és una realitat inalterable. Canvia conforme canvien els temps, i en tant que instrument simbòlic, afavoreix o dificulta imaginaris sexistes.

MAINSTREAMING DE GÈNERE

Acostuma a traduir-se per *transversalitat*: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades.

Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats d'homes i dones, que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic. Això permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

Té com a objectiu la igualtat en la participació al mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat laboral, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes.

La idea és que les dones s'igualen als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per a ells. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i d'acció per dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a les activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

Es denomina així l'organització social de gènere que estableix el masculí com a paradigma de l'humà, atorgant poder simbòlic i material als homes sobre les dones, subordinant el femení i les dones sota una pretesa neutralitat.

NOU CONTRACTE SOCIAL

Terme que fa referència a la necessitat de desenvolupar un nou acord entre homes i dones, basat en la corresponsabilitat, que ens permeti compartir el treball assalariat, les responsabilitats familiars i la cura a les persones dependents, el poder i la presa de decisions: en definitiva, compartir la vida. És un desafiament que incumbeix no només a les dones, sinó a tota la societat.

PATRIARCAT

Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries, on alguns barons dominen dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills.

Les dones són confinades a l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal, significa Govern dels pares.

Els debats sobre el patriarcat van tenir lloc en diferents èpoques històriques, i van ser represos en el segle XX pel moviment feminista dels anys seixanta en la cerca d'una explicació que reflectís la situació d'opressió i dominació de les dones, i possibilités el seu alliberament.

Gerda Lerner (1986) el va definir en sentit ampli com "la manifestació del domini masculí sobre les dones i nens/es de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general".

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

Les teoritzacions sobre el patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels diferents corrents del feminisme, en les seves versions radical, marxista i materialista, entre d'altres.

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els pressupostos són l'eina fonamental que permet als governs concretar polítiques. El desglossament pressupostari mostra la priorització que s'estableix entre unes activitats i unes altres, i aquestes decisions polítiques no són neutres respecte al gènere, ja que dones i homes ocupen posicions econòmiques i socials diferents dins la societat.

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte de les mateixes com de la forma en què s'han de dissenyar per tal d'aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos diferents per a les dones, sinó de fer una anàlisi de les assignacions de cada sector del Govern per conèixer el seu impacte sobre dones i homes.

Els pressupostos sensibles al gènere han d'analitzar qualsevol tipus de despesa pública o qualsevol mètode de recaptació des d'una perspectiva de gènere, i identificar les conseqüències i els impactes per a dones i homes.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

S'utilitza el terme discriminació de sexe per al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

POLÍTIQUES DE GÈNERE

Polítiques que tinguin en compte les relacions entre homes i dones i les seves diferents posicions socials en tots els seus àmbits d'actuació i que tinguin com a horitzó d'actuació l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquesta anàlisi. Així, una política de gènere implica una anàlisi de gènere.

A diferència de la política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins ara, sinó que ha de ser una política que s'orienti cap a un model diferent de societat, introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen com "el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona".

QUOTES

Les quotes són una política d'acció positiva. Són aquelles que, partint del supòsit que no existeix una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones (encara que sí hi hagi una igualtat legal), proposen establir mecanismes per afavorir determinats col·lectius infrarepresentats en l'accés a llocs de responsabilitat (o, fins i tot, a determinats àmbits laborals).

Les quotes poden ser constitucionals, legals, o ser adoptades voluntàriament per garantir que les dones representin un percentatge mínim d'un determinat òrgan o institució. Suposen una discriminació positiva basada en el dret de ciutadania i de justícia avalada per diferents organismes internacionals, des de les Nacions Unides a la Unió Europea, passant pel Consell d'Europa.

RECUPERACIÓ

Etapa del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència, en la que es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

REPARACIÓ

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diferents organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

ROLS DE GÈNERE

Comprenen tots els rols i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Aquests continguts orienten i regulen tots els àmbits: el paper i la contribució social, les tasques i activitats que es consideren pròpies de dones i pròpies d'homes, les capacitats i actituds, i el seu prestigi i importància en l'esquema social.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i la seva adhesió a activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarrepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seva sobrerepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

SEXISME

Terme que fa referència a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. Normalment és expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior.

El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home respecte a la dona. És un mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes ; és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo, incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és res més que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

L'asimetria entre els conceptes masculins i femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge.

SISTEMA SEXE - GÈNERE

Sistema sociocultural a través del qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. Tradicionalment, les dones, a Occident, s'han associat a conceptes com la sensibilitat, la dolçor, la bellesa, l'espai interior, l'altruisme, la paciència, la família, etc. I aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

De forma oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a dones i homes, en funció d'allò tradicionalment establert per a unes i altres; en funció, en definitiva, de models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

SOSTRE DE VIDRE

A partir dels anys vuitanta, nombrosos estudis realitzats des de les diverses Ciències Socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions, utilitzant el terme "sostre de vidre" (*glass ceiling*, Segerman-Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison i Cooper, 1992) en al·lusió metafòrica a les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i ser promocionades a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Existeix consens sobre els principals pilars que el sustenten a través de dos categories d'anàlisi: explicacions basades en factors personals interns (que prenen com a punt de partida la influència de la socialització en el desenvolupament de característiques diferencials entre homes i dones). I explicacions basades en factors socials externs (conseqüències derivades de la cultura patriarcal, creadora de relacions de poder asimètriques entre homes i dones en base a l'establiment de rols de gènere diferencials i complementaris).

TERRA ENGANXÓS

El "terra enganxós" és un altre concepte emparentat amb el fenomen del "sostre de vidre". Es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposen a les dones perquè no abandonin aquest espai, i que els creen nombroses dificultats per sortir del "terra enganxós" que les atrapa en obligacions i sol·licituds per part dels qui se senten abandonats/des per la seva partida cap a l'altra esfera, la no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar des d'aquest "terra enganxós", per a les dones arriba a suposar un esforç físic i emocional considerable i una font de conflictes.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

TRANSVERSALITAT

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. En canvi, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família, i que engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar, i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Com que no és remunerada, aquesta feina queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment realitzades per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones.

Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i bona part de totes les societats i les cultures i, d'aquesta manera, ha generat l'anomenada divisió sexual del treball; és a dir: homes-treball productiu-àmbit públic i, d'altra banda, dones-treball reproductiu-àmbit privat.

VARIABLES INTERSECCIONALS

Fa referència al conjunt de variables específiques que es poden fer servir per representar a diferents col·lectius a l'hora d'avaluar accions en polítiques públiques. Aquestes poden ser diferents depenent de l'acció però en general farà referència a: classe social, col·lectius racialitzats, dones migrades, col·lectiu LGTBI (si aplica), persones amb diversitat funcional, etc.

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit vers les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits —quantitatius i qualitatius— de les intervencions portades a terme pels organismes responsables, així com per les actuacions no encertades provinents d'altres agents implicats.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix contra les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

VIOLÈNCIA ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si s'escau, de les seves filles o fills, així com la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits a l'àmbit de parella.

VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

Violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida sobre les dones i realitzada per part de l'home que és o ha estat el seu cònjuge o persona vinculada per relacions similars d'afectivitat.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

VIOLÈNCIA LABORAL

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tinguin relació amb la feina.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C22A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41

VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altre limitació del seu àmbit de llibertat.

VIOLÈNCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les persones, inclosa l'exhibició, l'observació, la imposició —mitjançant violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional— de relacions sexuals, per part de la persona que té una relació conjugal, de parella o afectiva amb la dona que pateix aquesta situació.

VISIBILITZACIÓ

Procés de fer visible l'invisible, de posar al descobert i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat, i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida i, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Montblanc. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A16A7EF0E5A645E49FD26DA5D24C12A1 i data d'emissió 05/05/2023 a les 13:43:39

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Albert Estébanez Lopez - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:23:33 i Josep Andreu Domingo - DNI ** (SIG) el dia 14/04/2023 a les 16:26:41