

Acta del Ple

Identificació de la sessió

Sessió: Ple ordinari mes de maig de 2026

Ens: Ajuntament de Tivenys

Òrgan: Ple

Caràcter: Ordinària

President/a: Eladi Galbe Mauri

Secretari/ària: Ruth Ramal Sancho

Dia: 27 de maig de 2026

Hora d'inici: 20:00

Lloc: SALA DE PLENS AJUNTAMENT

Assistents:

Sra. Jana Vicente Marquès (IFP-ERC-AM (ERC-AM))

Sr. Jordi Piñol Puig (IFP-ERC-AM (ERC-AM))

Sra. Fatima Piñol Fons (IFP-ERC-AM (ERC-AM))

Sr. David Pallarès Marqués (IFP-ERC-AM (ERC-AM))

Sr. Marcel Vicente Roig (PSC-CP)

Sra. Susana Piñol Rodriguez (PSC-CP)

ACORDS

Aprovació de l'acta de la sessió anterior

1. PLE ORDINARI DEL MES DE MARÇ DE 2026

Aprovat per unanimitat

Dació de compte de decrets

2. DACIÓ DE COMPTE DE L'INFORME TRIMESTRAL PERÍODE MIG DE PAGAMENT 2026 (PMP)

Aprovat per unanimitat

Tivenys

PERIODO MEDIO DE PAGO GLOBAL A PROVEEDORES TRIMESTRAL

TRIMESTRE PRIMER TRIMESTRE AÑO 2026

En días Periodo Medio de Pago Global a Proveedores Trimestral Tivenys **36,41**

Entidades que no han remitido sus datos a tiempo para la elaboración del informe: NINGUNA

3. DACIÓ DE COMPTE DELS INFORMES D'EXECUCIÓ TRIMESTRAL 2026

Aprovat per unanimitat

F.1.1.9.M - Calendario y Presupuesto de Tesorería								
Unidad: euros								
Concepto	Recaudación/Pagos reales y estimados							Previsión
	Trimestre cerrado Recaudación/Pagos acumulada al final del trimestre vencido (2)							Previsión cada mes
	Corriente			Cerrados			Total	Abril
	No incluidos en los cálculos del periodo medio de pago a proveedores	Incluidos en los cálculos del periodo medio de pago a proveedores	TOTAL	No incluidos en los cálculos del periodo medio de pago a proveedores	Incluidos en los cálculos del periodo medio de pago a proveedores	TOTAL		
Fondos líquidos al inicio del periodo (1)							482.114,16	603.238,0
Cobros presupuestarios			60.077,25			116.764,63	176.841,88	35.826,0
1. Impuestos directos			2.787,91			0,00	2.787,91	2.399,00
2. Impuestos indirectos			735,55			0,00	735,55	306,00
3. Tasas y otros ingresos			10.037,98			0,00	10.037,98	230,00
4. Transferencias corrientes			45.015,81			91.168,84	136.184,65	17.548,0
5. Ingresos patrimoniales			1.500,00			0,00	1.500,00	222,00
6. Enajenación de inversiones reales			0,00			0,00	0,00	0,00
7. Transferencias de capital			0,00			25.595,79	25.595,79	15.121,0
8. Activos financieros			0,00			0,00	0,00	0,00
9. Pasivos financieros			0,00			0,00	0,00	0,00

Cobros no presupuestarios			100,00			0,00	100,00	0,00
Cobros realizados pendientes de aplicación definitiva			97.202,05			0,00	97.202,05	0,00
Pagos Presupuestarios	58.803,15	24.418,65	83.221,80	1.940,92	76.193,53	78.134,45	161.356,25	36.057,6
1. Gastos de personal	52.150,28		52.150,28				52.150,28	1.167,00
2. Gastos en bienes corrientes y servicios		24.418,65	24.418,65		22.163,13	22.163,13	46.581,78	12.739,0
3. Gastos financieros	54,31		54,31				54,31	120,00
4 . Transferencias corrientes	6.598,56		6.598,56	1.940,92		1.940,92	8.539,48	5.699,59
5. Fondo de contingencia y Otros imprevistos								0,00
6. Inversiones reales					54.030,40	54.030,40	54.030,40	16.332,0
7 . Transferencias de capital								0,00
8. Activos financieros								0,00
9. Pasivos financieros								0,00
Pagos no presupuestarios	-8.439,04		-8.439,04				-8.439,04	0,00
Pagos realizados pendientes de aplicación definitiva		102,74	102,74				102,74	0,00
Fondos líquidos al final del periodo							603.238,14	603.006,

4. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 110 AL NÚM. 230 DE 2026

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. 110 al núm. 230 de 2026, amb un total de 121.

Resum per unitats

--

1	Àrea de Protecció de Dades
16	Àrea Secretaria
14	Àrea intervenció
1	Sense unitat
89	Registre

Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2026-0000110	20 de març de 2026		Convocatòria de 'Ple ordinari del mes de març de 2026'
2026-0000111	20 de març de 2026	Àrea de Protecció de Dades	Resolució 'Cessió de mobiliari urbà 21/03 (JMP)'
2026-0000112	25 de març de 2026	Registre	Sessió CEC 30/31 de març (MVAM)
2026-0000113	25 de març de 2026	Àrea Secretaria	Sol·licitud de subvenció memorial democràtic 2026. Creació i millora de la ruta de les fortificacions de Tivenys Àmbit 5.a i 5. b
2026-0000114	26 de març de 2026	Registre	Contractació menor de serveis FIRARRELS 2026 (ESMA2025 SL)
2026-0000115	27 de març de 2026	Àrea intervenció	Justificació i reposició bestreta de caixa fixa del 05/03/2026 fins 25/03/2026 (Fàtima Piñol Fons)
2026-0000116	27 de març de 2026	Registre	Cessió mobiliari urbà Tardeo Bar Monto 03/04 (FML)
2026-0000117	27 de març de 2026	Àrea intervenció	Aprovació nòmines març 2026 i pagament primera fracció reconeixement triennis (amb caràcter retroactiu des de l'exercici 2025)
2026-0000118	27 de març de 2026	Registre	Contractació menor de serveis FIRARRELS 2026 (Asociación SBANDIERATORI DI AREZZO APS)
2026-0000119	30 de març de 2026	Àrea Secretaria	Certificat de qualificació urbanística del Polígon 11 Parcel·la 166 a les Planes (IGF)
2026-0000120	01 d'abril de 2026	Àrea intervenció	Renovació residència i sol·licitud volant individual i històric individual C. Capdevila, 60 (KB)
	02 d'		

2026-0000121	abril d e 2026	Àrea Secretaria	Esmena decret alcaldia número '2026-0000113 atès error material esmenable
2026-0000122	02 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Sol·licitud de cadires per esdeveniment '
2026-0000123	07 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Abonament despeses viatge Barcelona visita Cònsol General d'Itàlia (Firarrels 2026)
2026-0000124	07 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Aprovació factura actuació abanderats Firarrels 2026 (Sbandieratori di Arezzo APS)
2026-0000125	07 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Ordenació pagament factura abanderats Firarrels 2026 (Sbandieratori di Arezzo APS)
2026-0000126	08 d' abril d e 2026	Registre	Liquidació mes abril 2026: quotes escolarització llar infants, Taller d'estimulació cognitiva, gimnàs municipal i classes dirigides
2026-0000127	08 d' abril d e 2026	Registre	Resolució d'acceptació de l'adquisició de béns a títol lucratiu sense condició onerosa de l'immoble situat al C/Riu 30 de Tivenys (La Torreta)
2026-0000128	09 d' abril d e 2026	Registre	Xifra població al padró habitants a 1-01-2026
2026-0000129	09 d' abril d e 2026	Registre	Resolució d'incautació de garantia per incompliment del contractista RAS 21 SL
2026-0000130	09 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Proposta inici Modificació de pressupost 01/2026 per transferència de crèdit entre la mateixa àrea de despesa
2026-0000131	10 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Aprovació definitiva expedient modificació de crèdit 1/2026 mitjançant transferència de crèdits dins de la mateixa àrea de despesa
2026-0000132	10 d' abril d e 2026	Registre	Resolució d'incautació de garantia per incompliment del contractista RAS 21 SL
2026-0000133	10 d' abril d e 2026	Registre	Resolució d'alcaldia d'adjudicació de l'aprofitament forestal COVA NEGRA, PEDRERA, SERRAMALA I QUINXÀ
2026-0000134	10 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Alta padró d'habitants C. Benifallet, 18, 1r (DON, MJGO, ICO)
2026-	13 d' abril		Aprovació inicial projecte MILLORA ENLLUMENAT MUNICIPAL CAMÍ DEL

0000135	d e 2026	Registre	CEMENTIRI
2026- 0000136	13 d' abril d e 2026	Registre	Ordenació de pagament taxa Servei Català de Trànsit FIRARRELS 2026
2026- 0000137	14 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Justificació i reposició bestreta de caixa fixa del 27/03/2026 fins 13/04/2026 (F.P. F.)
2026- 0000138	15 d' abril d e 2026	Registre	Accés a la informació pública Reclamació número 2625/2025 GAIP (AAP)
2026- 0000139	16 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Cessió cuina del Recinte Firal a l'Associació de la Gent Gran per FirArrels 2026 (21 i 22 d'abril de 2026)
2026- 0000140	20 d' abril d e 2026	Registre	Contractes menors de serveis FIRARRELS 2026 (Emis Manteniment i serveis)
2026- 0000141	20 d' abril d e 2026	Registre	Contracte menor de serveis FIRARRELS 2025 (Magnus Protect SLU)
2026- 0000142	20 d' abril d e 2026	Registre	Contracte menor de serveis FIRARRELS 2025 (Maria Teresa Lonetti)
2026- 0000143	20 d' abril d e 2026	Registre	Contracte menor de serveis FIRARRELS 2025 (Hotel Tortosa Parc S.L)
2026- 0000144	20 d' abril d e 2026	Registre	Contracte menor de serveis FIRARRELS 2025 (Espacio Zenit, SL)
2026- 0000145	20 d' abril d e 2026	Registre	Contracte menor de serveis FIRARRELS 2025 (Iris Ros Redon)
2026- 0000146	20 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Contracte menor de subministrament aparell aire condicionat Ajuntament de Tivenys (Central de reparaciones)
2026- 0000147	22 d' abril d e 2026	Registre	Ocupació de la via pública - Atraccions FIRARRELS 2026 (MDSS)
2026- 0000148	22 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Aprovació factures amb data registre entrada març 2026 i liquidacions amb data registre entrada març i abril de 2026
2026- 0000149	22 d' abril d e	Àrea intervenció	Expedient d'omissió de la funció interventora factures amb data registre entrada març 2026

	2026		
2026-0000150	22 d' abril d e 2026	Registre	Resolució d'alcaldia d'adjudicació de la plaça d'oficial segona C2 Ajuntament de Tivenys
2026-0000151	22 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Ordenació de pagament de factures març i liquidacions febrer i març 2026
2026-0000152	22 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Canvi de dades personals - passaport (A.A)'
2026-0000153	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (CMP)
2026-0000154	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (CPR)
2026-0000155	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (JMAP)
2026-0000156	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (Associació Lliga contra el càncer)
2026-0000157	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (FML)
2026-0000158	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000159	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000160	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (
2026-0000161	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000162	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (EDS)
2026-0000163	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (RAPP)

2026-0000164	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000165	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (ROB)
2026-0000166	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (VNR)
2026-0000167	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000168	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000169	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000170	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (GNV)
2026-0000171	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (JCN)
2026-0000172	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (Comercial gastronòmica Fènix SL)
2026-0000173	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (RCC)
2026-0000174	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (PAL)
2026-0000175	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (JGL)
2026-0000176	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000177	23 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026

2026-0000178	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000179	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000180	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000181	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000182	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000183	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000184	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000185	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000186	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000187	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000188	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000189	24 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000190	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000191	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
	24 d'		

2026-0000192	abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000193	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000194	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000195	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000196	24 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026
2026-0000197	27 d' abril d e 2026	Registre	Resolució acceptant la Sol·licitud accés expedient de contractació num 4314950006-2026-0000024
2026-0000198	28 d' abril d e 2026	Registre	Autorització ocupació domini públic i liquidació taxa expositors FIRARRELS 2026 (AB)
2026-0000199	28 d' abril d e 2026	Àrea intervenció	Aprovació nòmines abril 2026
2026-0000200	28 d' abril d e 2026	Registre	Renovació de residència C. Romèlia, 16 P1 (AAS)
2026-0000201	28 d' abril d e 2026	Registre	Alta padró d'habitants C. Tortosa, 46 (Talha Ibtissam)
2026-0000202	28 d' abril d e 2026	Registre	Renovació residència empadronament C. Nou, 9 (KK)
2026-0000203	28 d' abril d e 2026	Registre	Canvi de domicili Plaça Major, 12 3er 1er (SK)
2026-0000204	28 d' abril d e 2026	Registre	Canvi domicili C. Valleta, 113 (FPB)
2026-0000205	28 d' abril d e 2026	Registre	Baixa del padró Pol. 9 Parcel·la 87 Les Planes (PM)
2026-	28 d' abril		

0000206	d e 2026	Registre	Canvi de domicili C. Calvari, 30 (AC, KT, MC, KC)
2026-0000207	28 d' abril d e 2026	Registre	Baixa padró habitants Horta Andust, 4 (Hector Ricardo Berenguer Ferrari)
2026-0000208	28 d' abril d e 2026	Registre	Resolució 'Alta padró C. Romèlia, 17 (MTV)'
2026-0000209	28 d' abril d e 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Alta padró habitants C. Tortosa, 43 (ADA)'
2026-0000210	28 d' abril d e 2026	Registre	Alta padró d'habitants C. Sant Miquel, 7 (Aina Estupiña Piñol)
2026-0000211	05 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Canvi domicili C. Romèlia, 30 (RGS I MPRB)'
2026-0000212	05 de maig d e 2026	Registre	Canvi de dades personals - passaport (AA)
2026-0000213	05 de maig d e 2026	Registre	Sol·licitud targeta aparcament individual persones amb discapacitat C. Romèlia, 51 (MRC)
2026-0000214	05 de maig d e 2026	Registre	Sol·licitud targeta aparcament individual persones amb discapacitat C. Capdevila 62 1r 2c (JEP)
2026-0000215	11 de maig d e 2026	Registre	Alta padró habitants C. Tortosa, 47 (EDD)
2026-0000216	12 de maig d e 2026	Registre	Liquidació mes abril 2026: quotes escolarització llar infants, Taller d'estimulació cognitiva, gimnàs municipal i classes dirigides
2026-0000217	13 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Conveni d'atorgament de subvenció directa del Consell Comarcal del Baix Ebre a l'Ajuntament de Tivenys per la prestació del servei de cura puntual per a nenes, nens i adolescents dels 0 als 16 anys
2026-0000218	13 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Comunicació prèvia obres i sol·licitud bonificació façana Pl. Major, 8 (D.F.C.)
2026-0000219	15 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Informe de compatibilitat per al canvi d'ús d'edifici sense ús a habitatge del carrer Nou, 11 de Tivenys.
2026-0000220	15 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Aprovació definitiva projecte de Millora infraestructures viàries - Actuacions Tipus III - Manteniment- Subvenció CAMINS DARPA

	2026		
2026-0000221	15 de maig d e 2026	Àrea Secretaria	Aprovació definitiva projecte millora infraestructures viàries - Actuacions Tipus II - Inversions- Subvenció CAMINS DARPA
2026-0000222	18 de maig d e 2026	Registre	Comunicació prèvia d'obres Pl. St. Joan, 18 (TBB)
2026-0000223	18 de maig d e 2026	Registre	Comunicació prèvia d'obres C. Valleta, 113 (MCBP)
2026-0000224	18 de maig d e 2026	Registre	Comunicació prèvia d'obres C. Valleta, 25 (BCC)
2026-0000225	18 de maig d e 2026	Registre	Comunicació prèvia d'obres C. Romelia, 53 (MJPP)
2026-0000226	21 de maig d e 2026	Àrea intervenció	Accés a la informació pública llicència obres C/ Valleta, 101 del municipi de Tivenys
2026-0000227	21 de maig d e 2026	Registre	Cessió mobiliari urbà 23 maig (MMC)
2026-0000228	21 de maig d e 2026	Registre	Cessió mobiliari urbà 28/03 (NPP)
2026-0000229	21 de maig d e 2026	Registre	Alta i nova liquidació taxes d'escombraries C. Sant Miquel, 11 2on 1er (TAM)
2026-0000230	21 de maig d e 2026	Registre	Alta i nova liquidació taxes d'escombraries C. Sant Miquel, 11 Planta 0 Porta 1, Planta 1 Porta 1 i Planta 3 Porta 1 (SHOS)

Àrea de secretaria

5. APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ADHESIÓ AL II PLA DE POLÍTiques LGTBIQ+ DE LA COMARCA DEL BAIX EBRE 2025-2028

Aprovat per unanimitat

Fets

Atès que els Plans d'Igualtat constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de portar a terme durant un període de temps concret i que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una diagnosi prèvia.

Donat que en aquest marc d'actuació, la creació de polítiques d'igualtat LGTBI, tenen per objectiu la construcció d'una societat més igualitària i justa, on tota població disposi dels mateixos drets, sense discriminar les diferències individuals de les persones. Les polítiques d'igualtat tindran un desplegament transversal que ha de creuar totes les accions governamentals, introduint la política d'igualtat a totes les àrees i departaments.

Atès que a principis de 2024 i atès el venciment al desembre de 2024 del I Pla Comarcal d'igualtat LGTBI (2020-2024), aprovat pel Ple del Consell Comarcal en sessió de data 29 de maig de 2020, es va adjudicar a "CONSULTORIA MÈTODES I TÈCNIQUES APLICADES, S.L.U.", el "Servei de redacció del Pla comarcal per la diversitat sexual i de gènere del Consell Comarcal del Baix Ebre"

La nostra comarca ha de ser un territori on tothom pugui viure i estimar en llibertat, sense por i amb orgull. El II Pla de Polítiques LGTBIQ+ de la Comarca del Baix Ebre 2025-2028, "Com assolir la igualtat en l'àmbit de la diversitat sexual, afectiva i de gènere" (d'ara endavant el II Pla), és el resultat de l'esforç col·lectiu per assegurar que es promoguin els drets i les oportunitats per a totes les persones de la comarca, i possibilitant la visibilitat i el respecte a la diversitat afectiva, sexual i de gènere.

Donat que el Consell Comarcal del Baix Ebre aposta per una societat inclusiva i igualitària, on ningú no sigui marginat ni discriminat per qui és o per qui estima. Aquest II Pla no només planteja accions concretes per erradicar prejudicis i violències, sinó que també celebra la riquesa que la diversitat aporta al nostre teixit comunitari; continuant amb el nostre compromís de l'aposta política d'incorporar la mirada LGTBIQ+, amb la realitat de les persones LGTBIQ+ i amb la seva lluita contra la discriminació i l'LGTBI-fòbia.

Atès que al darrer Consell d'Alcaldes del Baix Ebre, es va presentar II Pla de Polítiques LGTBIQ+ de la Comarca del Consell Comarcal del Baix Ebre, 2025- 2028, que incorpora diverses línies estratègiques (9 línies) relacionades amb els diferents àmbits d'anàlisi i 42 accions en total a realitzar. S'aposta per desenvolupar objectius per continuar amb les bases ja instaurades per l' anterior pla i incorporant-ne la transversalitat i la perspectiva interseccional com a elements vertebradors d'aquest.

Vista la proposta de document que s'ha elaborat, fruit de mesos de treball, la Comissió Informativa Comarcal d'Acció Ciutadana, Cultura i Memòria Democràtica, proposa al Ple del Consell l'adopció dels següents ACORDS:

Fonaments de dret

- Llei 40/2015 d'1 d'octubre de Règim Jurídic del Sector Públic
- Llei 7/1985 de 2 d'abril Reguladora de les Bases del Règim Local

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar l'adhesió al II PLA DE POLÍTIQUES LGTBIQ+ DE LA COMARCA DEL BAIX EBRE 2025-2028 "Com assolir la igualtat en l'àmbit de la diversitat sexual, afectiva i de gènere" i sigui el document municipal de referència en compliment de la Llei 11/2014 de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Segon. Traslladar aquest acord al CONSELL COMARCAL DEL BAIX EBRE mitjançant la plataforma EACAT.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

6. APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ URV PER AL FOMENT DEL PATRIMONI HISTÒRIC I ARQUEOLÒGIC DE TIVENYS (2026-2029)

Aprovat per unanimitat

Fets

1. La URV és una institució dedicada a la prestació del servei públic de l'educació superior i de la investigació, mitjançant la docència, la recerca i l'extensió universitària.

2. L'Ajuntament de Tivenys, dins de l'àmbit de les seves competències, està interessat en col·laborar amb la Universitat Rovira i Virgili en el marc de les excavacions arqueològiques al jaciment protohistòric de L'Assut, que han de permetre donar visibilitat al patrimoni històric i arqueològic del municipi.

3. La URV i l'Ajuntament de Tivenys van signar un conveni marc de col·laboració el 29 de febrer de 2012, fent especial èmfasi en la col·laboració per potenciar la recerca al jaciment arqueològic de L'Assut.

4. La URV va presentar el projecte "El jaciment de L'Assut (Tivenys, Baix Ebre) i el seu territori immediat durant la protohistòria.", dirigit pel Dr. Jordi Diloli Fons i El Dr. Ivan Cots Serret, a la convocatòria CLT/3182/2025, de 31 de juliol, per la qual es convoca concurs públic per a

l'aprovació de projectes quadriennals de recerca en matèria d'arqueologia i paleontologia per al període 2026-2029, on s'especificava que es preveia efectuar al menys una intervenció arqueològica anual al jaciment de L'Assut (Tivenys, Baix Ebre) durant els anys 2026 a 2029.

5. Per col·laborar en aquests treballs, l'Ajuntament de Tivenys es compromet a contribuir amb 8.000€ en total, en concepte de cofinançament, mitjançant l'aportació de 2.000 € anuals en quatre anys consecutius durant el període 2026-2029.

Es considera, en conseqüència que està suficientment justificada la conveniència de formalitzar el conveni, el qual s'adjunta al present informe.

A l'expedient consta la memòria justificativa de conformitat amb el que estableix l'article 50.1 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. S'ha emès informe jurídic per secretaria i informe de fiscalització.

Fonaments de dret

- Arts. 21, 23, 25 , de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local
- Arts. 150 i 191 i 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 (TRLMRLC).
- Arts. 70 i 30 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 (TRRL).
- Arts. 47 a 53, 144 i DA 8a de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (LRJSP).
- Arts. 86 i 114.1.d) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPAC).
- Article 8.1.b) de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern
- Arts. 6.2, 10, 108 a 112, de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (LRJPAPC).
- Arts. 175, 303 a 331 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis de les Entitats Locals (ROAS)

En conseqüència, S'ACORDA:

1. Aprovar la signatura del conveni de col·laboració entre la URV i l'Ajuntament de Tivenys per desenvolupar el projecte "El jaciment de L'Assut (Tivenys, Baix Ebre) i el seu territori immediat durant la protohistòria", dirigit pel Dr. Jordi Diloli Fons i el Dr. Ivan Cots Serret, finançat parcialment per l'OSIC, especialment pel que fa referència al cofinançament de les intervencions al jaciment arqueològic de L'Assut

2. Autoritzar i disposar la despesa del primer pagament amb càrrec de l'aplicació pressupostaria 334 48000 i delegar en l'Alcaldia la competència per a l'autorització i disposició de les successives despeses per donar compliment a les obligacions econòmiques d'aquest conveni.

3. Notificar el present acord a la Universitat Rovira i Virgili (URV).

4. Facultar l'Alcaldia per la signatura del conveni i per dur a terme les actuacions que calguin per donar compliment als presents acords.

5. Publicar el present acord en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, i en el portal de transparència de l'Ajuntament. 6. Trametre el conveni al Registre de Convenis de Cooperació i Cooperació del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència de la Generalitat, per mitjans electrònics, dins dels tres mesos següents a la seva formalització, via EACAT.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

7. APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ PER PART DEL CONSELL COMARCAL DEL BAIX EBRE I L'AJUNTAMENT DE TIVENYS PER REGULAR L'ENCOMANA DE GESTIÓ EN MATÈRIA D'ARQUITECTURA I URBANISME.

Aprovat per unanimitat

Fets

Consta a l'expedient informe intern pel qual es promou la subscripció d'un conveni amb el Consell Comarcal del Baix Ebre per l'encomana de gestió destinada a la prestació continuada d'assistència tècnica per part del Consell Comarcal del Baix Ebre en matèria d'Arquitectura i Urbanisme, així com la corresponent memòria justificativa.

D'aquests documents es deriva que el contingut del conveni que es promou respecta la legalitat vigent, en els termes de l'esborrany que s'adjunta a la present proposta de resolució.

Fonaments de dret

PRIMER. La legislació i normativa aplicable és:

- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP).
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local (LRBRL).
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (LRJPACat).
- Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals de Catalunya (ROAS).

- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIBGCat).
- Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (art 44)

SEGON. El títol preliminar de la LRJSP (articles 47 a 53, ambdós inclosos) regula els convenis administratius, desenvolupant-se un règim complet dels convenis on es determina el seu contingut mínim, classes, durada, extinció i mecanismes de control.

D'acord amb el que disposa l'article 47.1 de la LRJSP, els convenis són acords amb efectes jurídics adoptats per les administracions públiques, els organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents o les universitats públiques entre si o amb subjectes de dret privat per a una finalitat comuna, així mateix, els convenis no poden tenir per objecte prestacions pròpies dels contractes doncs, de ser així, la seva naturalesa i règim jurídic s'hauria d'ajustar al que preveu la legislació de contractes del sector públic.

Els convenis interadministratius corresponen als signats entre dues o més administracions públiques, o bé entre dos o més organismes públics o entitats de dret públic vinculats o dependents de diferents administracions públiques, i que poden incloure la utilització de mitjans, serveis i recursos d'una altra Administració Pública, organisme públic o entitat de dret públic vinculat o dependent, per a l'exercici de competències pròpies o delegades (art. 47.2 a) LRJSP).

TERCER. L'ens local, en l'àmbit de les seves competències, pot subscriure convenis amb subjectes de dret públic i privat, sense que això pugui suposar cessió de la titularitat de la competència; no obstant, quan el conveni tingui per objecte la delegació de competències en una entitat local, s'ha de complir el que disposa la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

L'article 57 de la LBRL en matèria de relacions interadministratives disposa en el seu apartat primer: *"1. La cooperació econòmica, tècnica i administrativa entre l'Administració local i les administracions de l'Estat i de les comunitats autònomes, tant en serveis locals com en assumptes d'interès comú, es desenvolupa amb caràcter voluntari, sota les formes i en els termes previstos en les lleis, i poden tenir lloc, en tot cas, mitjançant els consorcis o els convenis administratius que subscriguin. Cada acord de cooperació formalitzat per alguna d'aquestes administracions s'ha de comunicar a les altres que, tot i estar-hi interessades, no hi hagin intervingut, als efectes de mantenir una informació recíproca i constant"*.

L'apartat segon d'aquest mateix article 57 estableix: *"2. La subscripció de convenis i constitució de consorcis ha de millorar l'eficiència de la gestió pública, eliminar duplicitats administratives i complir la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera."*

En similars termes, l'article 48.3 LRJSP exigeix que la subscripció de convenis ha de millorar l'eficiència de la gestió pública, facilitar la utilització conjunta de mitjans i serveis públics, contribuir a l'exercici d'activitats d'utilitat pública i complir la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. Els apartats 4-6 d'aquest mateix article afegeixen:

"4. La gestión, justificación y resto de actuaciones relacionadas con los gastos derivados de los convenios que incluyan compromisos financieros para la Administración Pública o cualquiera"

de sus organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes que lo suscriban, así como con los fondos comprometidos en virtud de dichos convenios, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación presupuestaria.

5. Los convenios que incluyan compromisos financieros deberán ser financieramente sostenibles, debiendo quienes los suscriban tener capacidad para financiar los asumidos durante la vigencia del convenio.

6. Las aportaciones financieras que se comprometan a realizar los firmantes no podrán ser superiores a los gastos derivados de la ejecución del convenio.”

QUART. Els convenis que subscrigui l'ens local han de comprendre el següent contingut mínim (art. 49 de la LRJSP):

- Subjectes signataris i la seva capacitat jurídica, representació i competència,
- Competència en la que es fonamenta l'actuació de les administracions signatàries,
- Objecte i actuacions a realitzar per cada part, indicant la titularitat dels resultats obtinguts,
- Obligacions econòmiques assumides per cadascuna de les parts, amb referència a la seva distribució temporal i imputació concreta al pressupost corresponent i conseqüències en cas d'incompliment.
- Termini de vigència i règim de modificació del conveni.
- Mecanismes de seguiment, vigilància i control de l'execució del conveni.

A més, tal com disposa l'article 50.1 LRJSP, és un tràmit preceptiu per a la subscripció d'un conveni l'elaboració d'una memòria, que s'acompanyarà al conveni, on s'analitzi la necessitat i oportunitat, el seu impacte econòmic i el caràcter no contractual de l'activitat objecte del conveni, així com el compliment de l'establert a la LRJSP.

Tal i com s'indica als antecedents, consta a l'expedient memòria justificativa per la subscripció del conveni que es proposa, amb el redactat que s'adjunta/annexa com a esborrany de conveni.

CINQUÈ. L'òrgan competent per aprovar el conveni que es proposa és el Ple, per majoria simple, de conformitat amb l'article 88 del Reial Decret 500/1990.

SISÈ. En matèria de transparència l'article 14 de LTAIBGCat, estableix que la transparència en l'àmbit dels convenis de cooperació és aplicable a tots els convenis i encàrrecs de gestió subscrits entre els subjectes obligats i les persones privades i públiques, i en el seu apartat segon assenyala que la informació pública relativa als convenis de cooperació ha d'incloure, com a mínim: “a) *La relació dels convenis vigents, amb la indicació de la data, les parts que els signen, l'objecte, els drets i les obligacions de qualsevol mena que generin i el període de vigència.* b) *Les eventuais modificacions de qualsevol dels paràmetres a què fa referència la lletra a, i la data i la forma en què s'hagin produït.* c) *La informació relativa al compliment i l'execució dels convenis.”*

Les obligacions de publicitat establertes en el referit article s'han de fer efectives per mitjà del Registre de convenis de cooperació i cooperació de la Generalitat, que s'ha d'integrar en el Portal de la Transparència (art. 14.3 i DA 9 LTAIBGCat), en els termes que preveu l'article 44 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública.

SETÈ. Per la seva part, també ha d'observar-se la regulació establerta per LRJPACat que, en el títol IX (articles 107 a 112, ambdós inclosos) estableix les determinacions bàsiques de les relacions interadministratives de les administracions públiques subjectes al seu àmbit d'aplicació, així com l'establert en el capítol primer relatiu a convenis de cooperació (articles 303 a 311, ambdós inclosos), del títol setè del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals.

De conformitat amb l'establert a l'article 110.3 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, aquest conveni s'ha de publicar al DOGC.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Aprovar el conveni amb el Consell Comarcal del Baix Ebre per a regular l'encomana de gestió destinada a la prestació continuada d'assistència tècnica per part del Consell Comarcal del Baix Ebre en matèria d'Arquitectura i Urbanisme en els termes que recull l'esborrany adjunt a la memòria justificativa del conveni.

Segon.- Notificar-ho, acompanyat de l'esborrany del conveni aprovat, al Consell Comarcal del Baix Ebre.

Tercer.- Facultar l'Alcaldia- Presidència per la signatura del conveni i per dur a terme les actuacions que calguin per donar compliment als presents acords.

Quart.- Actualitzar, un cop es formalitzi el conveni, la relació de convenis vigents publicats al portal de transparència, amb el detall assenyalat al fonament jurídic sisè.

Cinquè.- Trametre el conveni al Registre de Convenis de Cooperació i Cooperació del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència de la Generalitat, per mitjans electrònics, dins dels tres mesos següents a la seva formalització, via EACAT.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

8. APROVACIÓ, SI ESCAU, DE L'ANNEX 2026 AL CONVENI MARC DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL BAIX EBRE I L'AJUNTAMENT DE TIVENYS EN

MATÈRIA DE SERVEIS SOCIALS I ALTRES PROGRAMES RELATIUS AL BENESTAR SOCIAL, CONTRACTE PROGRAMA DEL DEPARTAMENT DE DRETS SOCIALS, CONVENI DE COL·LABORACIÓ DES DEL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES I INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (SIAD) PER AL 2023-2025.

Aprovat per unanimitat

Fets

L'Ajuntament de Tivenys i el Consell Comarcal del Baix Ebre van signar el conveni marc de col·laboració en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, contracte programa del Departament de Drets Socials, conveni de col·laboració del Departament d'Igualtat i Feminismes i l'Institut Català de Dones (SIAD) per al 2023-2025.

Per acord plenari de data 27 de març de 2026, el Consell Comarcal va aprovar la prorroga del conveni signat entre el Consell i diferents ajuntaments de la comarca, per la gestió, participació, obligacions, coordinació i cooperació per la prestació dels serveis i altres programes relatius al benestar social.

Per aplicació d'aquest conveni, per al 2026, l'Ajuntament de Tivenys aportara la quantitat de 15.541,32 euros per la prestació dels següents serveis:

EBASP	SIS	SOSTRE	EQZ	SAD
7.833,26	3.408,24	193,72	208,66	3.897,44

L'Ajuntament de Tivenys es compromet a fer efectiu el cost previst, amb el següent desglossament, d'acord amb la liquidació efectuada pel Consell Comarcal:

- el 50% durant el mes de juny
- el 30% durant el mes d'octubre
- la resta a la liquidació final.

Fonaments de dret

- Llei 7/1985, de 2 d'abril Reguladora de les Bases de Règim Local.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovació, si escau, de l'annex 2026 al conveni marc de col·laboració entre el consell Comarcal del Baix Ebre i l'Ajuntament de Tivenys en matèria de Serveis Socials i altres programes relatius al benestar social, contracte programa del departament de drets socials, conveni de col·laboració des del departament d'igualtat i feminismes i institut català de les dones (SIAD) PER AL 2023-2025.

Segon. Comunicar aquest acord al Consell Comarcal del Baix Ebre.

Tercer. Facultar al senyor Alcalde per a la signatura d'aquest conveni així com de les actuacions què se'n puguin derivar del mateix.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

9. APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI D'ADHESIÓ DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS TITULAR D'ESPAIS DE MEMÒRIA A LA XARXA D'ESPAIS DE MEMÒRIA DEMOCRÀTICA DE CATALUNYA

Aprovat per unanimitat

Fets

Consta a l'expedient informe intern pel qual es promou la subscripció d'un conveni d'adhesió de l'Ajuntament de Tivenys titular d'espais de memòria a la xarxa d'espais de memòria democràtica de Catalunya, així com la corresponent memòria justificativa.

D'aquests documents es deriva que el contingut del conveni que es promou respecta la legalitat vigent, en els termes de l'esborrany que s'adjunta al present informe-proposta.

Fonaments de dret

Informe emès d'acord amb l'art. 172 en relació amb el contingut de l'art. 175 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.

PRIMER. La legislació i normativa aplicable és la següent:

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local (art. 57).
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (arts. 47-53).

- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (arts. 108 a 112 i Disposició addicional cinquena).

- Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals de Catalunya (arts. 303 a 311).

- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (art. 14).

- Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (art 44).

SEGON. El títol preliminar de la LRJSP (articles 47 a 53, ambdós inclosos) regula els convenis administratius, desenvolupant-se un règim complet dels convenis on es determina el seu contingut mínim, classes, durada, extinció i mecanismes de control.

D'acord amb el que disposa l'article 47.1 de la LRJSP, els convenis són acords amb efectes jurídics adoptats per les administracions públiques, els organismes públics i entitats de dret públic vinculats o dependents o les universitats públiques entre si o amb subjectes de dret privat per a una finalitat comuna, així mateix, els convenis no poden tenir per objecte prestacions pròpies dels contractes doncs, de ser així, la seva naturalesa i règim jurídic s'hauria d'ajustar al que preveu la legislació de contractes del sector públic.

Els convenis interadministratius corresponen als signats entre dues o més administracions públiques, o bé entre dos o més organismes públics o entitats de dret públic vinculats o dependents de diferents administracions públiques, i que poden incloure la utilització de mitjans, serveis i recursos d'una altra Administració Pública, organisme públic o entitat de dret públic vinculat o dependent, per a l'exercici de competències pròpies o delegades (art. 47.2 a) LRJSP).

TERCER. L'ens local, en l'àmbit de les seves competències, pot subscriure convenis amb subjectes de dret públic i privat, sense que això pugui suposar cessió de la titularitat de la competència; no obstant, quan el conveni tingui per objecte la delegació de competències en una entitat local, s'ha de complir el que disposa la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

L'article 57 de la LBRL en matèria de relacions interadministratives disposa en el seu apartat primer: "1. La cooperació econòmica, tècnica i administrativa entre l'Administració local i les administracions de l'Estat i de les comunitats autònomes, tant en serveis locals com en assumptes d'interès comú, es desenvolupa amb caràcter voluntari, sota les formes i en els termes previstos en les lleis, i poden tenir lloc, en tot cas, mitjançant els consorcis o els convenis administratius que subscriguin.

Cada acord de cooperació formalitzat per alguna d'aquestes administracions s'ha de comunicar a les altres que, tot i estar-hi interessades, no hi hagin intervingut, als efectes de mantenir una informació recíproca i constant".

L'apartat segon d'aquest mateix article 57 estableix: "2. La subscripció de convenis i constitució

de consorcis ha de millorar l'eficiència de la gestió pública, eliminar duplicitats administratives i complir la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.”

En similars termes, l'article 48.3 LRJSP exigeix que la subscripció de convenis ha de millorar l'eficiència de la gestió pública, facilitar la utilització conjunta de mitjans i serveis públics, contribuir a l'exercici d'activitats d'utilitat pública i complir la legislació d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. Els apartats 4-6 d'aquest mateix article afegeixen:

“4. La gestión, justificación y resto de actuaciones relacionadas con los gastos derivados de los convenios que incluyan compromisos financieros para la Administración Pública o cualquiera de sus organismos públicos o entidades de derecho público vinculados o dependientes que lo suscriban, así como con los fondos comprometidos en virtud de dichos convenios, se ajustarán a lo dispuesto en la legislación presupuestaria.

5. Los convenios que incluyan compromisos financieros deberán ser financieramente sostenibles, debiendo quienes los suscriban tener capacidad para financiar los asumidos durante la vigencia del convenio.

6. Las aportaciones financieras que se comprometan a realizar los firmantes no podrán ser superiores a los gastos derivados de la ejecución del convenio.”

QUART. Els convenis que subscrigui l'ens local han de comprendre el següent contingut mínim (art. 49 de la LRJSP):

- Subjectes signataris i la seva capacitat jurídica, representació i competència,
- Competència en la que es fonamenta l'actuació de les administracions signatàries,
- Objecte i actuacions a realitzar per cada part, indicant la titularitat dels resultats obtinguts,
- Obligacions econòmiques assumides per cadascuna de les parts, amb referència a la seva distribució temporal i imputació concreta al pressupost corresponent i conseqüències en cas d'incompliment.
- Termini de vigència i règim de modificació del conveni.
- Mecanismes de seguiment, vigilància i control de l'execució del conveni.

A més, tal com disposa l'article 50.1 LRJSP, és un tràmit preceptiu per a la subscripció d'un conveni l'elaboració d'una memòria, que s'acompanyarà al conveni, on s'analitzi la necessitat i oportunitat, el seu impacte econòmic i el caràcter no contractual de l'activitat objecte del conveni, així com el compliment de l'establert a la LRJSP.

Tal i com s'indica als antecedents, consta a l'expedient memòria justificativa per la subscripció del conveni que es proposa, amb el redactat que s'adjunta com a esborrany de conveni.

CINQUÈ. L'òrgan competent per aprovar el conveni que es proposa és el Ple, per majoria simple, de conformitat amb l'article 88 del Reial Decret 500/1990.

SISÈ. En matèria de transparència l'article 14 de LTAIBGCat, estableix que la transparència en l'àmbit dels convenis de cooperació és aplicable a tots els convenis i encàrrecs de gestió

subscrits entre els subjectes obligats i les persones privades i públiques, i en el seu apartat segon assenyala que la informació pública relativa als convenis de cooperació ha d'incloure, com a mínim:

"a) La relació dels convenis vigents, amb la indicació de la data, les parts que els signen, l'objecte, els drets i les obligacions de qualsevol mena que generin i el període de vigència. b) Les eventuais modificacions de qualsevol dels paràmetres a què fa referència la lletra a, i la data i la forma en què s'hagin produït. c) La informació relativa al compliment i l'execució dels convenis."

Les obligacions de publicitat establertes en el referit article s'han de fer efectives per mitjà del Registre de convenis de cooperació i cooperació de la Generalitat, que s'ha d'integrar en el Portal de la Transparència (art. 14.3 i DA 9 LTAIBGCat), en els termes que preveu l'article 44 del Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública.

SETÈ. Per la seva part, també ha d'observar-se la regulació establerta per LRJPACat que, en el títol IX (articles 107 a 112, ambdós inclosos) estableix les determinacions bàsiques de les relacions interadministratives de les administracions públiques subjectes al seu àmbit d'aplicació, així com l'establert en el capítol primer relatiu a convenis de cooperació (articles 303 a 311, ambdós inclosos), del títol setè del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals.

De conformitat amb l'establert a l'article 110.3 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, aquest conveni s'ha de publicar al DOGC.

D'acord amb l'article 112.2 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, l'eficàcia d'aquest conveni s'iniciarà un cop hagi estat publicat íntegrament tant al DOGC com al BOPT.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Aprovar el conveni d'adhesió de l'Ajuntament de Tivenys titular d'espais de memòria a la xarxa d'espais de memòria democràtica de Catalunya, en els termes que recull l'esborrany que s'adjunta al present informe-proposta.

Segon.- Notificar-ho, acompanyat de l'esborrany del conveni aprovat, a xarxa d'espais de memòria democràtica de Catalunya de la conselleria de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya.

Tercer.- Facultar l'Alcaldia- Presidència per la signatura del conveni i per dur a terme les actuacions que calguin per donar compliment als presents acords.

Quart.- Actualitzar, un cop es formalitzi el conveni, la relació de convenis vigents publicats al portal de transparència, amb el detall assenyalat al fonament jurídic sisè.

Cinquè.-Trametre el conveni al Registre de Convenis de Cooperació i Cooperació del Departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència de la Generalitat, per mitjans electrònics, dins dels tres mesos següents a la seva formalització, via EACAT.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

10. APROVACIÓ DEL DESESTIMENT DEL PROCEDIMENT D'ADJUDICACIÓ I LA DECISIÓ DE NO ADJUDICAR EL CONTRACTE DEL SERVEI DE NETEJA DE DIVERSES DEPENDÈNCIES MUNICIPALS

Aprovat per 5 vots a favor dels regidors del grup municipal IFP-ERC-AM (ERC-AM) i 2 abstencions dels regisodrs del grup municipal PSC-CP

Fets

Mitjançant Acord de Ple de data 25 de març de 2026, es va disposar l'aprovació de l'expedient de contractació i l'obertura del procediment de licitació del contracte administratiu del servei de neteja de diverses dependències municipals de Tivenys.

A data d'emissió del present informe, el procediment esmentat es troba en fase de publicació de l'anunci de licitació de l'esmentat procediment de contractació.

Mitjançant informe de necessitats de data 14 de maig de 2026, es conclou que per part de l'òrgan de contractació es duguin a terme les actuacions necessàries per a procedir la decisió de no celebrar el contracte.

Fonaments de dret

La normativa aplicable es:

- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP)
- Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques (RGLCAP)
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPACAP).

L'article 152.1 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic preveu que en el cas en què l'òrgan de contractació desisteixi del procediment d'adjudicació o decideixi no adjudicar o celebrar un contracte per al qual s'hagi efectuat la corresponent convocatòria, el notificarà als candidats o licitadors, informant també la Comissió Europea d'aquesta decisió quan el contracte hagi estat anunciat en el Diari Oficial de la Unió Europea.

A aquest efecte, l'apartat 2 del citat article 152 assenyala que la decisió de no adjudicar o celebrar el contracte o el desistiment del procediment podran acordar-se per l'òrgan de contractació abans de la formalització. En aquests casos es compensarà als candidats aptes per a participar en la licitació o licitadors per les despeses en què haguessin incorregut en la forma prevista en l'anunci o en el plec o, en defecte d'això, d'acord amb els criteris de valoració emprats per al càlcul de la responsabilitat patrimonial de l'Administració, a través dels tràmits del procediment administratiu comú.

Així mateix, l'apartat 4 d'aquest article 152 preveu que el desistiment del procediment haurà d'estar fundat en una infracció no corregible de les normes de preparació del contracte o de les reguladores del procediment d'adjudicació, havent de justificar-se en l'expedient la concurrència de la causa, de manera que el desistiment no impedirà la iniciació immediata d'un procediment de licitació.

Per altra banda, l'apartat 5 de l'article 152 estableix que en el supòsit d'acords marc, el desistiment i la decisió de no adjudicar-los o celebrar-los correspon a l'òrgan de contractació que va iniciar el procediment per a la seva celebració. En el cas de contractes basats en un acord marc i en el de contractes específics en el marc d'un sistema dinàmic d'adquisició, el desistiment i la decisió de no adjudicar-los o celebrar-lo es realitzarà per l'òrgan de contractació d'ofici, o a proposta de l'organisme destinatari de la prestació.

A l'efecte de determinar l'òrgan competent, l'apartat 1 de la Disposició Addicional Segona determina que corresponen als Alcaldes i als Presidents de les Entitats Locals les competències com a òrgan de contractació respecte dels contractes d'obres, de subministrament, de serveis, els contractes de concessió d'obres, els contractes de concessió de serveis i els contractes administratius especials, quan el seu valor estimat no superi el 10 per cent dels recursos ordinaris del pressupost ni, en qualsevol cas, la quantia de sis milions d'euros, inclosos els de caràcter pluriennal quan la seva durada no sigui superior a quatre anys, eventuais pròrrogues incloses sempre que l'import acumulat de totes les seves anualitats no superi ni el percentatge indicat, referit als recursos ordinaris del pressupost del primer exercici, ni la quantia assenyalada.

D'altra banda, l'apartat 2 de la Disposició Addicional Segona assenyala que corresponen al Ple les competències com a òrgan de contractació respecte dels contractes esmentats en l'apartat anterior que celebri l'Entitat Local, quan pel seu valor o durada no corresponguin a l'Alcalde o President de l'Entitat Local, conforme a l'apartat anterior. Així mateix, correspon al Ple l'aprovació dels plecs de clàusules administratives generals als quals es refereix l'article 121 de la LCSP 2017.

En relació a això, el valor estimat del contracte és de 202.475 € i el pressupost base de licitació és de 245.000 € i els recursos ordinaris del pressupost de la Corporació són 98.202,59 €, raó per la qual la competència recau en el Ple.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Acordar la decisió de no celebrar el contracte administratiu del servei de neteja de diverses dependències municipals (Exp 4314950006-2026-0000103) de conformitat amb l'establert a l'article 152.3 de la Llei 9/2017, de la LCSP per les raons d'interès públic que consten a l'expedient.

Segon.- Publicar anunci de la decisió de no celebrar el contracte del servei de neteja de diverses dependències municipals, en el Perfil de contractant de l'Ajuntament.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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, SI ESCAU, DEL PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS PER ALS ANYS 2026-2030

Aprovat per unanimitat

Fets

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

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

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Tivenys és una de les manifestacions expressives que mostra el conjunt de membres polítics i la seva plantilla, en donar un pas endavant front la responsabilitat social. El nostre Ajuntament aposta per

esdevenir una organització més justa, on el paper de les dones i els homes quedi reconegut pel seu esforç i no per prejudicis estereotipats de gènere. Per això, les accions que recollim en aquest document van dirigides a aconseguir de manera progressiva, la igualtat d'oportunitats.

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

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

Fonaments de dret

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978.
- Llei orgànica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 39/1999 , de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial decret legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 30/2003 , de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret 1615/2009 , de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Llei catalana d'igualtat 17/2015, L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.
- Llei 23/2015 , 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015 , de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret 850/2015 , de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Reial decret legislatiu 8/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei 11/2018 , de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret llei 6/2019 , d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que es va publicar al DOGC el 31/12/2025
- 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació. A part de garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i dels capacitats personals.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu

registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig , sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre , d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans de igualtat de las Administracions Públicas i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tivenys per als anys 2026-2030.

Segon. Facultar a l'alcaldia per realitzar tots els tràmits per la seva aprovació.

Tercer. Comunicar aquest acord la Comissió d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya i al Consell comarcal del Baix Ebre.

Quart. Inscriure el Pla d'igualtat al Ministeri d'igualtat d'acord amb la resolució de 16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per a la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

12. APROVACIÓ, SI ESCAU, DEL PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS.

Aprovat per unanimitat

Fets

La legislació vigent (tant en l'àmbit internacional, com nacional) està incorporant contínuament continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats en el si de les organitzacions, però, tot i això, encara es continuen produint situacions de desigualtat i es continuen donant condicions desfavorables per a les dones en les seves relacions laborals.

Cal, per tant, continuar treballant en aquesta direcció per tal que es faci efectiva l'aplicació d'aquestes lleis i que s'obtingui el seu resultat previst a la societat en general.

L'Ajuntament de Tivenys, i amb l'impuls de la Comissió d'Igualtat va elaborar el Pla Intern d'Igualtat del Consell per al període 2025-2028.

Dins d'aquest pla es contempla l'acció:

-Mantenir i actualitzar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Tivenys.

El que es vol aconseguir amb l'elaboració d'aquest protocol és la prevenció, detecció i actuació davant de situacions que es puguin donar d'assetjament i poder treballar en un ambient segur i respectuós en l'àmbit laboral.

A més, per tal de respondre a la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que es va publicar al DOGC el 31/12/2025, el present protocol també inclou l'assetjament per orientació sexual o identitat sexual.

El treball de prevenció sobre l'assetjament a la feina més enllà de la realització d'un protocol, cal que respongui a una política global de prevenció com a mesura d'igualtat, tal com queda reflectit al Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tivenys.

La sensibilització vers totes les persones de l'Ajuntament de Tivenys i la formació cap als agents socials és una de les línies més importants de prevenció.

Els continguts han de ser principalment sobre igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere atès que són sobre les arrels de la discriminació sobre les quals s'ha d'actuar per poder prevenir; però també caldrà incloure, més enllà del Pla intern d'igualtat, mesures de sensibilització en vers les persones LGBTI, que també són víctimes d'assetjament a la feina, per aquest motiu el Servei d'Atenció Integral del Consell Comarcal Baix Ebre (SAI) vetllarà per aquests objectius en col·laboració amb la comissió d'igualtat.

Fonaments de dret

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006 , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Tivenys.

Segon. Facultar a l'alcaldia per realitzar tots els tràmits per la seva aprovació.

Tercer. Comunicar aquest acord la Comissió d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya i al Consell comarcal del Baix Ebre.

Quart. Inscriure el protocol al Ministeri d'Igualtat d'acord amb la resolució de 16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per a la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols per assetjament sexual i per raó de sexe.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

Àrea d'intervenció

13. PROPOSTA D'ACORD DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS D'ADHESIÓ AL CONTRACTE 2023.04 DE L'ACORD MARC DE SUBMINISTRAMENT D'ENERGIA ELÈCTRICA AMB DESTINACIÓ A LES ENTITATS LOCALS DE CATALUNYA. (EXP. 2023.04).

Aprovat per unanimitat

Fets

1.- El Consorci Català pel desenvolupament Local (CCDL), per encàrrec de l'Associació Catalana de Municipis (ACM), va aprovar en la sessió de la seva Comissió Executiva de data 4 de juny de 2024, i prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte de conformitat amb els plecs de clàusules administratives particulars i prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència del CCDL de data 29 de febrer de 2024 i publicats al

perfil de contractant de l'entitat, l'adjudicació dels lots 4, 5, 6 i 7 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient 2023.04), d'acord amb el següent detall d'empreses adjudicades:

ELECTRA CALDENSE ENERGIA, SA: Lots 4, 5 i 7
ATLAS ENERGIA COMERCIAL SL: Lot 6

2.- En data 10 de juliol de 2024, un cop notificat l'acord esmentat a l'apartat anterior a totes les empreses licitadores, i havent transcorregut el termini legalment establert per a la interposició de recurs especial en matèria de contractació, es va procedir a formalitzar l'Acord marc en qüestió amb les empreses adjudicatàries, abans relacionades.

3.- En data 11 de març de 2025, la Comissió Executiva del CCDL, va aprovar la cessió definitiva dels lots 4, 5, 6 i 7 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp. núm. 2023.04), prèvia acceptació de l'ACM en la sessió de la Comissió de Presidència de data 11 de febrer de 2025. Es procedeix a la formalització.

Fonaments de dret

Disposició addicional 3a. de la LSCP, en relació a la Disposició addicional 5a de la LBRL, en la redacció donada per la LRSAL.

Articles 227 i ss. de la LCSP, en relació a la DA 5a de la LBRL respecte a la creació i règim de centrals de contractació i l'adhesió a aquestes.

Articles 219 a 222 de la LCSP en relació al règim dels Acords marc.

Article 153 de la LCSP pel que fa a la formalització dels contractes administratius mitjançant la signatura per les parts del contracte dels corresponents documents contractuals.

Plecs de clàusules administratives particulars i de prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència núm. 2024/19 de 29 de febrer de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, que regeixen l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04).

Plec de clàusules administratives particulars aprovat per Resolució de la Presidència núm. 65 /2024, de 24 de juliol de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat que regeixen el procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del grup tarifari de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04 A02).

Article 52 i ss. 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, i resta de disposicions vigents concordants en

matèria de règim local que regulen el règim de funcionament i competències de les entitats locals (...)/ o articles aplicables de Llei d'organització comarcal.

Segons l'informe d'Intervenció, de data 13 d'abril de 2026, la fiscalització és de conformitat en els termes del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel que es regula el règim jurídic del control intern de les entitats del sector públic local.

Per tot això, i d'acord als antecedents abans esmentats i els fonaments de dret assenyalats anteriorment, es proposa al Ple de l'ajuntament, l'adopció dels següents,

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Disposar l'adhesió de l'Ajuntament de Tivenys al contracte 2023.04 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04), a partir del dia 13 d'abril de 2026 i per un any de vigència, prorrogable per períodes de 12 mesos sempre i quan estigui vigent l'acord marc.

Segon.- Aprovar la contractació a l'empresa adjudicatària ELECTRA CALDENSE ENERGIA, SA del subministrament d'energia elèctrica dels punts de subministrament (CUPS) de titularitat de l'Ajuntament de Tivenys, ordenats per lot, que s'inclouen al contracte:

LOT 7. CUPS d'instal·lacions d'autoconsum fotovoltaic de la província de Tarragona

Núm.	CUPS	TARIFA*	Ubicació (opcional)
1	ES0031405913207001LK0F	2.0TD	CL CALVARI 46.43511 TIVENYS.TIVENYS. TARRAGONA

*Incloure els CUPS de les tarifes següents: 2.0TD, 3.0TD i 6.1TD

S'envia com a documentació annexa la relació de CUPS (documents Excel) que inclou totes les CUPS anteriorment relacionades a efectes d'evitar errades de transcripció.

Així mateix, s'envia com a documentació annexa el formulari de dades (document Word) que inclou les dades del titular, les dades de contacte del receptor de les factures elèctriques i les dades de pagament.

Les condicions econòmiques especificades per lots i tarifes són en tot moment les publicades a la pàgina web de l'ACM que deriven dels preus resultants de l'adjudicació.

Els preus del terme de potència, d'acord amb el que estableixen els plecs, són fixats per la regulació vigent.

Tercer.- Aprovar l'autorització i disposició de la despesa per import de 8.000 euros que s'imputarà, dins del pressupost municipal de l'any 2026, amb càrrec a la partida pressupostària núm.323/22100.

Cinquè.- Notificar aquest acord a ELECTRA CALDENSE ENERGIA, SA, empresa adjudicatària de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, tot donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Sisè.- Notificar l'adopció d'aquest acord a l'ACM (a través d'EACAT), així com a la resta d'interessats que s'escaigui, i donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

14. PROPOSTA D'ACORD DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS D'ADHESIÓ AL CONTRACTE 2023.04.A03 DE L'ACORD MARC DE SUBMINISTRAMENT D'ENERGIA ELÈCTRICA AMB DESTINACIÓ A LES ENTITATS LOCALS DE CATALUNYA (EXP. 2023.04)

Aprovat per unanimitat

Fets

1.- L'Ajuntament de Tivenys, amb NIF P4315100J en data 01 de Setembre de l'exercici 2020, va aprovar l'adhesió al sistema d'adquisició centralitzada amb destinació als ens locals de Catalunya que l'ACM conjuntament amb el Consorci Català pel desenvolupament Local, té constituïda.

2.- El Consorci Català pel desenvolupament Local (CCDL), per encàrrec de l'Associació Catalana de Municipis (ACM), va aprovar en la sessió de la seva Comissió Executiva de data 4 de juny de 2024, i prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte de conformitat amb els plecs de clàusules administratives particulars i prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència del CCDL de data 29 de febrer de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, la selecció d'empreses pels lots 1, 2 i 3 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient 2023.04), d'acord amb el següent detall:

ENDESA ENERGIA SAU: Lots 1, 2 i 3
FACTOR ENERGIA SA: Lots 1, 2 i 3

IBERDROLA CLIENTES SA: Lots 1, 2 i 3
ATLAS ENERGIA COMERCIAL SL: Lot 3
ELECTRA CALDENSE ENERGIA SA: Lot 3

3.- En data 10 de juliol de 2024, un cop notificat l'acord esmentat a l'apartat anterior a totes les empreses licitadores, i havent transcorregut el termini legalment establert per a la interposició de recurs especial en matèria de contractació, es va procedir a formalitzar l'Acord marc en qüestió amb les empreses seleccionades, abans relacionades.

4.- Posteriorment, en data 24 de juliol de 2024, la Presidència d'aquest Consorci va adoptar la Resolució núm. 62/2024 per la que es resolgué, entre d'altres, aprovar l'expedient de contractació i el corresponent plec de clàusules administratives particulars del procediment amb número de referència 2023.04.A02, per a l'adjudicació dels lots 1, 2 i 3 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (expedient núm. 2023.04), mitjançant el procediment de subhasta electrònica entre les empreses seleccionades en l'Acord marc del que deriva. Prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu va adjudicar els lots 1 i 3 de l'Acord marc a favor de l'empresa que va obtenir el millor preu en les subhastes electròniques, d'acord amb la fórmula i les taules de preus de sortida i valors del percentatge sobre el consum total anual per tarifa i període, previstos en el PCAP d'aplicació, de la que en resultà adjudicatària l'empresa FACTOR ENERGIA SA pel que fa al lot 1 i l'empresa IBERDROLA CLIENTES SA pel lot 3.

5.- Igualment es va adjudicar el lot 2 de l'Acord marc a favor de l'empresa ENDESA ENERGIA SAU, que va obtenir el segon millor preu en la subhasta electrònica del lot 2 celebrada el dia 7 d'octubre de 2024, d'acord amb la fórmula i les taules de preus de sortida i valors del percentatge sobre el consum total anual per tarifa i període, previstos en el PCAP d'aplicació, atès que l'empresa FACTOR ENERGIA SA, que va presentar el millor preu a la subhasta va retirar la seva oferta prèviament a l'adjudicació al·legant un error material. Posteriorment i dins el termini legalment establert per la interposició de recurs especial en matèria de contractació, l'empresa IBERDROLA CLIENTES SA va interposar un recurs especial en matèria de contractació contra l'adjudicació del lot 2, quedant l'adjudicació d'aquest lot suspesa i a l'espera de la resolució per part del Tribunal Català de Contractes del Sector Públic. En aquest sentit els punts de subministrament (CUPS de les tarifes 3.0TD i 3.0TDVE) inclosos en el lot 2 queden perfectament coberts amb la pròrroga del lot 2 del contracte 2019.03.D01 actualment vigent.

6.- En data 12 de novembre de 2024, es van formalitzar, entre el CCDL i les empreses adjudicatàries dels lots 1 i 3, el corresponent contracte de subministrament elèctric, licitat de conformitat amb el procediment d'adjudicació referenciat en els apartats anteriors, restant acabada de manera automàtica la pròrroga dels lots 1 i 3 del contracte amb núm. d'expedient 2019.03.D01 el proper 31 de desembre de 2024.

7.- En data 12 de desembre de 2024, el Tribunal català de contractes del sector públic va comunicar a l'ACM la resolució per la qual desestimava el recurs presentat per IBERDROLA CLIENTES SA a l'adjudicació del lot 2 de l'Acord marc de subministrament elèctric (expedient 2023.04.A02).

8.- En data 15 de gener de 2025, es va formalitzar, entre el CCDL i l'empresa adjudicatària del lot 2, el corresponent contracte de subministrament elèctric, licitat de conformitat amb el procediment d'adjudicació referenciat en els apartats anteriors i amb vigència a partir del 15 de febrer del 2025, restant acabada de manera automàtica la pròrroga del lot 2 del contracte amb núm. d'expedient 2019.03.D01 el proper 14 de febrer de 2025.

9.- En data 11 de març de 2025, la Comissió Executiva del CCDL, va aprovar la cessió definitiva del procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del Grup Tarifari (lots 1 a 3) de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp. núm. 2023.04.A02), prèvia acceptació de l'ACM en la sessió de la Comissió de Presidència de data 11 de febrer de 2025. Es procedeix a la formalització.

10.- En data 10 d'octubre de 2025, la Comissió de Presidència de l'ACM, va aprovar definitivament la primera pròrroga d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del Grup Tarifari (lots 1 a 3) de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp. núm. 2023.04.A02). Es procedeix a la formalització del lot 3 per un període addicional de 12 mesos més, des de l'1 de gener al 31 de desembre del 2026 i del lot 2 per un període addicional de 12 mesos més, des del 15 de febrer de 2026 fins al 14 de febrer de 2027. Es procedeix a la formalització.

11.- En data 2 de desembre l'empresa Factor Energia SA no ha formalitzat el contracte de la primera pròrroga del lot 1 i s'inicia un nou procediment de contractació. Mentrestant Factor Energia SA, d'acord amb la Clàusula 22 del PPT està compromès a continuar, sense cap tipus de restricció, el subministrament energètic en tots els consums mentre no es resolgui la següent contractació.

12.- Per Resolució de Presidència núm. 2025/87, de data 24 de novembre de 2025, s'aprova l'inici d'expedient, amb denominació 2023.04.A03, per a l'adjudicació del Lot 1 (Baixa tensió: fins a 15 kW) del Grup Tarifari de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya, pel preu més baix en oferta en sobre tancat entre les empreses seleccionades en l'Acord marc del que deriva (Exp. 2023.04).

13.- En sessió de data 2 de desembre de 2025, la Comissió Executiva del CCDL acordà aprovar l'expedient de contractació i els corresponents Plecs que regulen el procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en Lot 1 del Grup Tarifari de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. núm. 2023.04.A03), i convidar a les empreses seleccionades en el Lot 1 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp.

núm. 2023.04), concretament, a ENDESA ENERGÍA SAU, a IBERDROLA CLIENTES SA, i a FACTOR ENERGIA SA, per a què presentin la proposició econòmica en sobre tancat en els termes i terminis que es descriuen en el PCAP del procediment d'adjudicació (exp. núm. 2021.04.A03).

14.- La Comissió executiva del CCDL, en la sessió CEXC2025/12-Extraordinària amb urgència celebrada el dia 18 de desembre de 2025, de conformitat amb la proposta de la Mesa de contractació, efectuada en la sessió del dia 16 de desembre de 2025 acordà adjudicar el Lot 1 del Grup Tarifari a l'empresa "IBERDROLA CLIENTES SA".

15.- El 16 de gener de 2026 es procedeix a la formalització del lot 1 per un període de 12 mesos més, des del 15 de febrer de 2026 al 14 de febrer del 2027.

Fonaments de dret

Disposició addicional 3a. de la LSCP, en relació a la Disposició addicional 5a de la LBRL, en la redacció donada per la LRSAL.

Articles 227 i ss. de la LCSP, en relació a la DA 5a de la LBRL respecte a la creació i règim de centrals de contractació i l'adhesió a aquestes.

Articles 219 a 222 de la LCSP en relació al règim dels Acords marc.

Article 153 de la LCSP pel que fa a la formalització dels contractes administratius mitjançant la signatura per les parts del contracte dels corresponents documents contractuals.

Plecs de clàusules administratives particulars i de prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència núm. 2024/19 de 29 de febrer de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, que regeixen l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04).

Plec de clàusules administratives particulars aprovat per Resolució de la Presidència núm. 62 /2024, de 24 de juliol de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat que regeixen el procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del grup tarifari de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04 A02).

Article 52 i ss. 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, i resta de disposicions vigents concordants en matèria de règim local que regulen el règim de funcionament i competències de les entitats locals (...) o articles aplicables de Llei d'organització comarcal.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Disposar l'adhesió de l'Ajuntament de Tivenys, amb NIF P4315100J al contracte 2023.04.A03 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04).

Segon.- Aprovar la contractació del subministrament d'energia elèctrica dels punts de subministrament (CUPS) de titularitat de l'Ajuntament de Tivenys, del lots 1 (tarifa 2.0TD), per una durada de dotze mesos, a partir del 15 de febrer de 2026, que s'inclouen al contracte:

LOT 1. CUPS Baixa tensió de menys de 15 kW, adjudicat a IBERDROLA CLIENTES SA

Núm.	CUPS	TARIFA	Ubicació (opcional)
1	ES0031405958231001DA0F	2.0TD	CR TORTOSA-GARCIA SNCENTERIO 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
2	ES0031405913207001LK0F	2.0TD	CL CALVARI 46 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
3	ES0031405861112001JK0F	2.0TD	CL ROMELIA S/N 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
4	ES0031405748125002JQ0F	2.0TD	CL ROMELIA 22 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
5	ES0031405664417001DD0F	2.0TD	ZN PARC MUNICIPAL S/N PTO KIOSCO-B 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA

Així mateix, s'envia com a documentació annexa el “formulari ens local” (document Word) que inclou les dades del titular, les dades de contacte del receptor de les factures elèctriques i les dades de pagament.

Les condicions econòmiques especificades pel lot 1 i tarifa són en tot moment les publicades a la pàgina web de l'ACM que deriven de les actualitzacions previstes en els plecs dels preus resultants de l'oferta adjudicada el 18 de desembre del 2025.

Els preus del contracte seran actualitzats, d'acord amb el què preveu la clàusula 24 del Plec de clàusules administratives particulars del procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del grup tarifari (Exp.2023.04-A03).

Els preus del terme de potència, d'acord amb el que estableixen els plecs, són fixats per la regulació vigent.

Tercer.- Aprovar l'autorització i disposició de la despesa per import de 20.000 euros que s'imputarà, dins del pressupost municipal de l'any 2026, amb càrrec a la partida pressupostària núm. 920/22100.

Quart.- Notificar aquest acord a IBERDROLA CLIENTES SA, empresa adjudicatària de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, tot donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Cinquè.- Notificar l'adopció d'aquest acord al CCDL i l'ACM, així com a la resta d'interessats que s'escaigui, i donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

15. PROPOSTA D'ACORD DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS D'ADHESIÓ A LA PRIMERA PRÒRROGA DEL CONTRACTE 2023.04.A02 DE L'ACORD MARC DE SUBMINISTRAMENT D'ENERGIA ELÈCTRICA AMB DESTINACIÓ A LES ENTITATS LOCALS DE CATALUNYA (EXP. 2023.04).

Aprovat per unanimitat

Fets

1.- L'Ajuntament de Tivenys, amb NIF P4315100J en data 01 de setembre de 2020, va aprovar l'adhesió al sistema d'adquisició centralitzada amb destinació als ens locals de Catalunya que l'ACM conjuntament amb el Consorci Català pel desenvolupament Local, té constituïda.

2.- El Consorci Català pel desenvolupament Local (CCDL), per encàrrec de l'Associació Catalana de Municipis (ACM), va aprovar en la sessió de la seva Comissió Executiva de data 4 de juny de 2024, i prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu a tal efecte de conformitat amb els plecs de clàusules administratives particulars i prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència del CCDL de data 29 de febrer de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, la selecció d'empreses pels lots 1, 2 i 3 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Expedient 2023.04), d'acord amb el següent detall:

ENDESA ENERGIA SAU: Lots 1, 2 i 3
FACTOR ENERGIA SA: Lots 1, 2 i 3
IBERDROLA CLIENTES SA: Lots 1, 2 i 3
ATLAS ENERGIA COMERCIAL SL: Lot 3
ELECTRA CALDENSE ENERGIA, SA: Lot 3

3.- En data 10 de juliol de 2024, un cop notificat l'acord esmentat a l'apartat anterior a totes les empreses licitadores, i havent transcorregut el termini legalment establert per a la interposició de recurs especial en matèria de contractació, es va procedir a formalitzar l'Acord marc en qüestió amb les empreses seleccionades, abans relacionades.

4.- Posteriorment, en data 24 de juliol de 2024, la Presidència d'aquest Consorci va adoptar la Resolució núm. 62/2024 per la que es resolgué, entre d'altres, aprovar l'expedient de contractació i el corresponent plec de clàusules administratives particulars del procediment amb número de referència 2023.04.A02, per a l'adjudicació dels lots 1, 2 i 3 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (expedient núm. 2023.04), mitjançant el procediment de subhasta electrònica entre les empreses seleccionades en l'Acord marc del que deriva. Prèvia tramitació del corresponent procediment administratiu va adjudicar els lots 1 i 3 de l'Acord marc a favor de l'empresa que va obtenir el millor preu en les subhastes electròniques, d'acord amb la fórmula i les taules de preus de sortida i valors del percentatge sobre el consum total anual per tarifa i període, previstos en el PCAP d'aplicació, de la que en resultà adjudicatària l'empresa FACTOR ENERGIA SA pel que fa al lot 1 i l'empresa IBERDROLA CLIENTES SAU pel lot 3.

5.- Igualment es va adjudicar el lot 2 de l'Acord marc a favor de l'empresa ENDESA ENERGIA SAU, que va obtenir el segon millor preu en la subhasta electrònica del lot 2 celebrada el dia 7 d'octubre de 2024, d'acord amb la fórmula i les taules de preus de sortida i valors del percentatge sobre el consum total anual per tarifa i període, previstos en el PCAP d'aplicació, atès que l'empresa FACTOR ENERGIA SA, que va presentar el millor preu a la subhasta va retirar la seva oferta prèviament a l'adjudicació al·legant un error material. Posteriorment i dins el termini legalment establert per la interposició de recurs especial en matèria de contractació, l'empresa IBERDROLA CLIENTES SAU va interposar un recurs especial en matèria de contractació contra l'adjudicació del lot 2, quedant l'adjudicació d'aquest lot suspesa i a l'espera de la resolució per part del Tribunal Català de Contractes del Sector Públic. En aquest sentit els punts de subministrament (CUPS de les tarifes 3.0TD i 3.0TDVE) inclosos en el lot 2 queden perfectament coberts amb la pròrroga del lot 2 del contracte 2019.03.D01 actualment vigent.

6.- En data 12 de novembre de 2024, es van formalitzar, entre el CCDL i les empreses adjudicatàries dels lots 1 i 3, el corresponent contracte de subministrament elèctric, licitat de conformitat amb el procediment d'adjudicació referenciat en els apartats anteriors, restant acabada de manera automàtica la pròrroga dels lots 1 i 3 del contracte amb núm. d'expedient 2019.03.D01 el proper 31 de desembre de 2024.

7.- En data 12 de desembre de 2024, el Tribunal català de contractes del sector públic va comunicar a l'ACM la resolució per la qual desestimava el recurs presentat per IBERDROLA CLIENTES SAU a l'adjudicació del lot 2 de l'Acord marc de subministrament elèctric (expedient 2023.04.A02).

8.- En data 15 de gener de 2025, es va formalitzar, entre el CCDL i l'empresa adjudicatària del lot 2, el corresponent contracte de subministrament elèctric, licitat de conformitat amb el procediment d'adjudicació referenciat en els apartats anteriors i amb vigència a partir del 15 de febrer del 2025, restant acabada de manera automàtica la pròrroga del lot 2 del contracte amb núm. d'expedient 2019.03.D01 el proper 14 de febrer de 2025.

9.- En data 11 de març de 2025, la Comissió Executiva del CCDL, va aprovar la cessió definitiva del procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del Grup Tarifari (lots 1 a 3) de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp. núm. 2023.04.A02), prèvia acceptació de l'ACM en la sessió de la Comissió de Presidència de data 11 de febrer de 2025. Es procedeix a la formalització.

10.- En data 10 d'octubre de 2025, la Comissió de Presidència de l'ACM, va aprovar definitivament la primera pròrroga d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del Grup Tarifari (lots 1 a 3) de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (exp. núm. 2023.04.A02). Es procedeix a la formalització del lot 3 per un període addicional de 12 mesos més, des de l'1 de gener al 31 de desembre del 2026 i del lot 2 per un període addicional de 12 mesos més, des del 15 de febrer de 2026 fins al 14 de febrer de 2027. Es procedeix a la formalització.

11.- En data 2 de desembre l'empresa Factor Energia SA no ha formalitzat el contracte de la primera pròrroga del lot 1 i s'inicia un nou procediment de contractació. Mentrestant Factor Energia SA, d'acord amb la Clàusula 22 del PPT està compromès a continuar, sense cap tipus de restricció, el subministrament energètic en tots els consums mentre no es resolgui la següent contractació.

Fonaments de dret

Disposició addicional 3a. de la LCSP, en relació a la Disposició addicional 5a de la LBRL, en la redacció donada per la LRSAL.

Articles 227 i ss. de la LCSP, en relació a la DA 5a de la LBRL respecte a la creació i règim de centrals de contractació i l'adhesió a aquestes.

Articles 219 a 222 de la LCSP en relació al règim dels Acords marc.

Article 153 de la LCSP pel que fa a la formalització dels contractes administratius mitjançant la signatura per les parts del contracte dels corresponents documents contractuals.

Plec de clàusules administratives particulars i de prescripcions tècniques aprovats per Resolució de Presidència núm. 2024/19 de 29 de febrer de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat, que regeixen l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04).

Plec de clàusules administratives particulars aprovat per Resolució de la Presidència núm. 62 /2024, de 24 de juliol de 2024 i publicats al perfil de contractant de l'entitat que regeixen el procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del grup tarifari de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04 A02).

Article 52 i ss. 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, i resta de disposicions vigents concordants en matèria de règim local que regulen el règim de funcionament i competències de les entitats locals (...) o articles aplicables de Llei d'organització comarcal.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Disposar l'adhesió de l'Ajuntament de Tivenys, amb NIF P4315100J a la primera pròrroga del contracte 2023.04.A02 de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica amb destinació a les entitats locals de Catalunya (Exp. 2023.04)

Segon.- Aprovar la contractació del subministrament d'energia elèctrica dels punts de subministrament (CUPS) de titularitat de l'Ajuntament de Tivenys, dels lots 2 (tarifes 3.0TD o 3.0 TDVE), per una durada de dotze mesos, a partir del 15 de febrer de 2026, i dels lots 3 per una durada de 12 mesos, a partir de l'1 de gener de 2026, que s'inclouen al contracte:

LOT 2. CUPS Baixa tensió de 15 kW o mes, adjudicat a ENDESA ENERGÍA SAU

Núm.	CUPS	TARIFA	Ubicació (opcional)

1	ES0031408153728001YX0F	3.0TD	CL ROMELIA LLAR D'INFAN 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
2	ES0031405849737001VQ0F	3.0TD	CL ROMELIA 69 MULTIUSOS 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
3	ES0031405720206001SW0F	3.0TD	CL CALVARI 1010 43511 TIVENYS TIVENYS TARRAGONA
4	ES0031408171910001HG0F	3.0TD	CL ROMELIA COLE-PRIMARI.43511 TIVENYS. TIVENYS.TARRAGONA

Així mateix, s'envia com a documentació annexa el “formulari ens local” que inclou les dades del titular, les dades de contacte del receptor de les factures elèctriques i les dades de pagament.

Les condicions econòmiques especificades per lots i tarifes són en tot moment les publicades a la pàgina web de l'ACM que deriven de les actualitzacions previstes en els plecs dels preus resultants de les subhastes realitzades el 7 d'octubre de 2024 pel lot 2 i del 8 de setembre de 2024 pel lot 3 .

Els preus del contracte seran actualitzats, d'acord amb el què preveu la clàusula 24 del Plec de clàusules administratives particulars del procediment d'adjudicació de les empreses seleccionades en els lots del grup tarifari (Exp.2023.04-A02).

Els preus del terme de potència, d'acord amb el que estableixen els plecs, són fixats per la regulació vigent.

Tercer.- Aprovar l'autorització i disposició de la despesa per import de 8.000 euros que s'imputarà, amb càrrec a la partida pressupostària núm. 337/22100 i també, aprovar l'autorització i disposició de la despesa per import de 20.000 amb càrrec a la partida pressupostària núm. 920 /22100, ambdós, dins del pressupost municipal de l'any 2026.

Quart.- Notificar aquest acord a Endesa Energia SAU, empresa adjudicatària de l'Acord marc de subministrament d'energia elèctrica, tot donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Cinquè.- Notificar l'adopció d'aquest acord a l'ACM (per EACAT), així com a la resta d'interessats que s'escaigui, i donant-li els efectes de publicitat que siguin preceptius.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

16. ACORD PER LA REVOCACIÓ DE LA DELEGACIÓ DE LES FACULTATS D'INSPECCIÓ I DE RECAPTACIÓ VOLUNTÀRIA I EXECUTIVA DE L'IMPOST SOBRE L'INCREMENT DEL VALOR DELS TERRENYS DE NATURALES URBANA, QUE S'HAVIEN DELEGAT A LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA PER ACORD DEL PLE MUNICIPAL DE DATA 4 DE JUNY DE 2008.

Aprovat per unanimitat

Fets

Mitjançant Acord de Ple de data 4 de juny de 2008, es va disposar l'aprovació de l'**ANNEX 1 DEL CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS DE GESTIÓ, LIQUIDACIÓ, INSPECCIÓ I RECAPTACIÓ D'INGRESSOS DE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS A FAVOR DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA**

A data d'emissió del present informe, no s'està fent ús efectiu d'aquest servei atès que l'Ajuntament no disposa dels recursos propis necessaris ni suficients per dur a terme el càlcul de dit impost ni la tramitació corresponent ni efectiva.

Mitjançant informe de necessitats de data 14 de maig de 2026, es conclou que per part de l'òrgan competent es duuguin a terme les actuacions necessàries per a procedir al desistiment del procediment delegat a BASE- Diputació de Tarragona.

Fonaments de dret

La normativa aplicable és:

-Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP)

-Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques (RGLCAP)
-Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPACAP).

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Revocar la delegació de facultats d'inspecció i de recaptació voluntària i executiva de l'Impost sobre l'increment del valor dels terrenys de naturalesa urbana que s'havien delegat a BASE- Diputació de Tarragona mitjançant l'annex 1 del conveni de regulador de la delegació de facultats de gestió, liquidació, inspecció i recaptació d'ingressos de l'Ajuntament de Tivenys a favor de BASE- Diputació de Tarragona.

Segon.- Publicar l'anunci de l'acord per a la revocació de la delegació de les facultats d'inspecció i de recaptació voluntària i executiva de l'Impost sobre l'increment del valor dels terrenys de naturalesa urbana, que s'havien delegat a la Diputació de Tarragona per acord del ple municipal de l'Ajuntament de Tivenys de data 4 de juny de 2008.

Tercer.- Notificar el present acord a BASE de la Diputació de Tarragona.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

17. APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DEL CONVENI DE COL·LABORACIÓ PER A LA GESTIÓ, LIQUIDACIÓ I RECAPTACIÓ DE L'IMPOST SOBRE L'INCREMENT DE VALOR DE TERRENYS DE NATURALESA URBANA ENTRE L'AJUNTAMENT DE TIVENYS I EL REGISTRADOR TITULAR DEL REGISTRE DE LA PROPIETAT DE TORTOSA NÚM 2.

Aprovat per unanimitat

Fets

I . L'impost sobre l'Increment del Valor dels Terrenys de Naturalesa Urbana és un tribut municipal de caràcter potestatiu a l'empara del que estableix l'article 59.2 del Reial decret legislatiu 2/2004 de 5 de març que aprova el Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals. L'Ajuntament de Tivenys, conforme a la Legislació esmentada anteriorment, té establert

i ha aprovat la corresponent ordenança fiscal per acord del Ple de data 19 d'octubre de 2022, estant publicada en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona nº 2022-10826 de 14 de desembre de 2022.

II . En virtut dels articles 11 i 47 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic, de l'article 5.5 de la Llei 58/2003 de 17 de desembre de 2003, General Tributària, i de l'article 8.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2004 de 5 de març pel qual s'aprova el Text Refós de les Hisendes Locals, és voluntat expressa de les parts establir un Conveni de Col·laboració pel qual el Registrador titular del Registre de la Propietat de Tortosa núm 2 es compromet a realitzar determinades actuacions conduents a la gestió, liquidació i recaptació de l'Impost sobre l'Increment del Valor dels Terrenys de Naturalesa Urbana en l'àmbit territorial de l'esmentat municipi, i a aquests efectes la Ley Reguladora la Propiedad

Mitjançant informe de data 15 de maig de 2026 s'ha posat de manifest la necessitat de procedir a l'aprovació del Conveni entre el Registre de la Propietat num 2 de tortosa i aquest Ajuntament.

En data 15 de maig de 2026 s'ha emès informe jurídic favorable a l'aprovació del conveni.

En data 15 de maig de 2026 s'ha emès informe d'intervenció favorable a l'aprovació del conveni.

Fonaments de dret

La legislació i normativa aplicable és la següent:

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local (LBRL).
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP).
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya (LRJPAPCat).
- Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals de Catalunya (ROAS).
- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG).
- Decret 8/2021, de 9 de febrer, sobre la transparència i el dret d'accés a la informació pública (Decret 8/2021)
- Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Decret Legislatiu 2 /2004, de 5 de març (TRLRHL)
- Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, pel qual es desenvolupa el capítol primer del títol sisè de la Llei 39/1988, de 28 de desembre, reguladora de les hisendes locals, en matèria de pressupostos.
- Llei Orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera (LOEPSF)
-

L'òrgan competent per aprovar el conveni és el Ple per majoria simple.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Aprovar el conveni de col·laboració per a la gestió, liquidació i recaptació de l'impost sobre l'increment de valor de terrenys de naturalesa urbana entre l'Ajuntament de Tivenys i el registrador titular del Registre de la Propietat de Tortosa núm 2.

Segon.- Notificar el present acord al Registre de la Propietat de Tortosa núm 2. per procedir a la signatura del conveni.

Tercer.- Comunicar a la Intervenció Municipal el contingut del present acord als efectes oportuns

Quart.- Facultar l'Alcaldia per la signatura del conveni i per dur a terme les actuacions que calguin per donar compliment als presents acords.

Cinquè.- Actualitzar, un cop es formalitzi el conveni, la relació de convenis vigents publicats al portal de transparència.

Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de 2 mesos des de la notificació, davant el Tribunal d'Instància de Tarragona, Secció contenciosa administrativa.

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

Moció

18. MOCIÓ D'ADHESIÓ AL PACTE NACIONAL PER LA LLENGUA

Aprovat per unanimitat

Fets

La llengua catalana és la columna vertebral de la nació catalana, una llengua de cohesió i de futur. Tot i disposar d'un marc legal sòlid i d'un teixit institucional i social compromès amb la llengua, el català no ha assolit encara una oficialitat plena i efectiva en tots els àmbits de la societat, i la seva situació actual és diversa, complexa i delicada. El domini desigual entre diferents sectors de la població, les dificultats per consolidar-se en alguns espais d'ús i el retrocés en d'altres posen de manifest la necessitat d'incrementar les accions de promoció de la llengua en tots els àmbits per revertir la seva situació. És amb aquesta voluntat que neix el Pacte Nacional per la Llengua, un marc de consens que partits, entitats i societat civil han elaborat per generar un full de ruta que va des d'ara fins al 2030.

En aquest context, la política lingüística municipal juga un paper clau i insubstituïble. Els ajuntaments som les institucions més properes a la ciutadania i, per tant, les més ben posicionades per detectar necessitats, generar complicitats i aplicar accions concretes per fer augmentar l'ús del català. Per aquest motiu, és fonamental integrar la mirada lingüística en totes les polítiques públiques locals —educatives, culturals, socials, de joventut, d'acollida, etc.—, fet que permet dissenyar actuacions més eficients, estratègiques i adaptades a la realitat de cada poble, vila i ciutat. El marge d'acció municipal en matèria de política lingüística és ampli, tant en l'àmbit de la formació com en el del foment de l'ús i de la sensibilització, i cal aprofitar-lo per enfortir el català i consolidar-ne l'ús social. Per fer-ho possible, cal continuar reforçant els instruments existents i ampliar l'abast de les polítiques lingüístiques amb una perspectiva renovada i compromesa.

Per tot això, a proposta de l'equip de govern, el Ple de l'Ajuntament de Tivenys adopta els acords següents:

Fonaments de dret

En conseqüència, S'ACORDA:

PRIMER. Adherir-se al Pacte Nacional per la Llengua.

SEGON. Designar una persona perquè des d'un àmbit del govern o a una unitat (regidoria, òrgan col·legiat, etc.) i amb l'assessorament del Consorci per a la Normalització Lingüística, si escau, lideri la política lingüística municipal a dins de la corporació municipal.

TERCER. Elaborar un pla municipal d'impuls del català per a aquesta legislatura, coordinar-ne l'aplicació i vetllar pel seu compliment.

QUART. Garantir que el personal de l'Administració pública i el subcontractat tenen el coneixement adequat del català, dels drets lingüístics de la ciutadania i dels deures que corresponen als servidors públics.

CINQUÈ. Garantir que tant l'Ajuntament com els concessionaris municipals apliquen criteris adequats en l'atenció al públic i en la comunicació interna i externa en els diversos tipus i suports de comunicació.

SISÈ. Identificar els àmbits deficitaris pel que fa a l'ús de la llengua i al compliment de la normativa lingüística en l'àmbit de l'Ajuntament i corregir la situació.

SETÈ. Vetllar pel compliment de la normativa lingüística en els àmbits de competència municipal.

VUITÈ. Garantir que s'inclouen clàusules lingüístiques en la contractació administrativa i que es fa un seguiment del seu compliment.

NOVÈ. Comunicar aquest acord al Departament de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya i al Consorci per a la Normalització Lingüística.

Règim de recursos:

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs. No obstant això, les persones interessades hi poden formular al·legacions que han de ser resoltes en l'acte d'aquest procediment que resolgui definitivament en la via administrativa.

Precs i preguntes

19. PRECS I PREGUNTES

Secretaria Interventora

Alcalde

Ruth Ramal Sancho

Eladi Galbe Mauri

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Tivenys. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrónica de l'Ens amb el CVE 042E8B8C57F42D48F2B7513BF9C8425 i data d'emissió 15/09/2026 a les 10:10:14

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Ruth Ramal Sancho ** (SIG) el dia 03/07/2026 a les 12:26:53 i ELADI GALBE MAURI - DNI ** (SIG) el dia 03/07/2026 a les 12:40:19

Pla d'Igualtat 2026-30



Ajuntament Tivenys



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

1. Introducció	2
2. Determinació de les parts que el concerten.....	7
3. Àmbit personal, territorial i temporal.....	7
4. Informe de diagnòstic.....	7
5. Resultats de l'auditoria salarial	14
6. Objectius del pla d'igualtat.....	16
7. Mesures del pla d'igualtat.	17
a. Acció mesura	17
b. Mesures del pla d'igualtat. Descripció Acció mesura	18
c. Fitxes descriptives	20
8. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.....	29
9. Composició de la comissió de seguiment i avaluació	31
10. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	31
11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	31
12. Annexos.....	32



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

1. Introducció

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

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

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

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

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

Marc conceptual

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

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

- Adquisició de compromisos polítics.
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- Visió estratègica.
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat.
- Lideratge de les regidories específiques de gènere.
- Compromís públic davant la ciutadania.

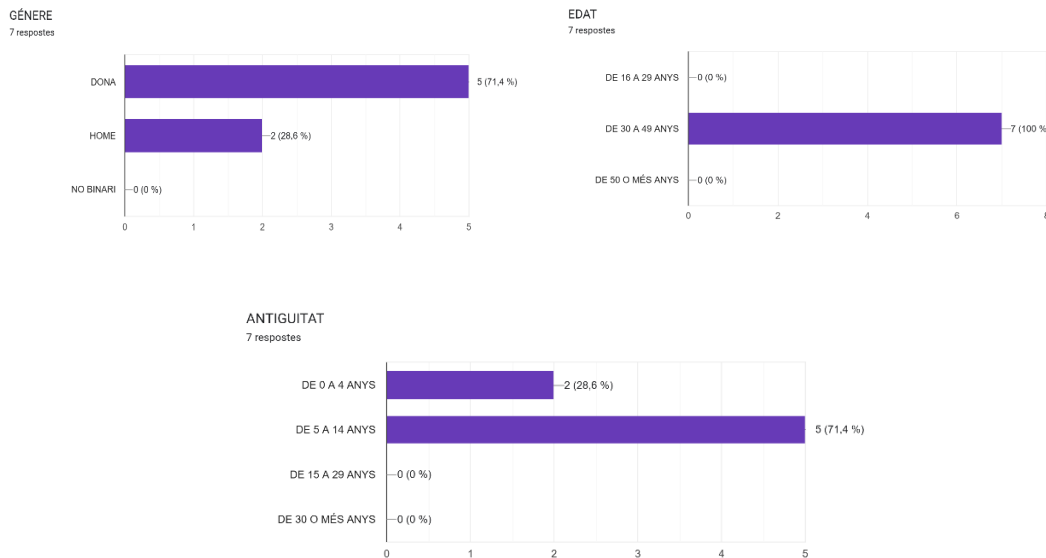
Els Plans d'igualtat de gènere han d'incloure entre les seves actuacions, elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

En base als paràmetres pre-determinats, s'ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament. 10 persones en total contractades:



AJUNTAMENT DE TIVENYS

- La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament de Tivenys s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes principalment del Departament d'Administració.
- La diagnosi subjectiva s'ha dut a terme en base a dinàmiques grupals i una enquesta efectuada al personal. Han contestat 7 de 10 persones i el perfil és:



També s'ha efectuat una avaluació diagnòstica del primer pla 2018-2021 en la que es detecta el següent:

0 % aconseguits	50 % aconseguits	100% aconseguits
INCREMENT EN EL NOMBRE DE CONSULTES I SUGGERIMENTS EN IGUALTAT	INCREMENT DEL NOMBRE D'ACTUACIONS DE PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DESENVOLUPADES	INCREMENT DE LES VALORACIONS POSITIVES DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES
INCREMENT DE LES AVALUACIONS SOBRE RISCOS PSICOSOCIALS DEL SERVEI DE PREVENCIÓ	INCREMENT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES POLÍTIQUES I ACTUACIONS MUNICIPALS	INCREMENT EN LA PROMOCIÓ DE DONES
	INCREMENT DE L'ÚS DE MESURES DE CONCILIACIÓ	INCREMENT DE L'ÚS DE LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA I/O ANDROCÈNTRICA
	INCREMENT DEL PRESSUPOST DEDICAT A POLÍTIQUES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES	INCREMENT DE LA SATISFACCIÓ QUANT ALS BENEFICIS SOCIALS ATORGATS PER L'ORGANITZACIÓ

Característiques del Pla

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



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

Un Pla Complementari a les polítiques municipals i supramunicipals

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

Un Pla Transversal

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

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

La necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat amb diferents àrees fa necessària la capacitat i informació del personal polític i tècnic.

És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar el personal de l'Ajuntament en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota la seva acció política, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

Un Pla consensuat

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

Com a continuació del I Pla 2018-2021 volem continuar apostant per accions realistes, que es puguin aplicar i no utòpiques, per continuar avançant en aconseguir una organització que assoleixi la responsabilitat i la justícia social.

Marc legal i normatiu

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

NACIONAL I CATALANA

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978 .
- Llei orgànica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 39/1999 , de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

- Reial decret legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 30/2003 , de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret 1615/2009 , de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Llei catalana d'igualtat 17/2015, L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.
- Llei 23/2015 , 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015 , de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret 850/2015 , de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.
- Reial decret legislatiu 8/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei 11/2018 , de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret llei 6/2019 , d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que es va publicar al DOGC el 31/12/2025
- 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació. A part de garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i dels capacitats personals.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig , sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre , d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans de igualtat de las Administracions Públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.



AJUNTAMENT DE TIVENYS

EUROPEA

- Articles 1 i 14 del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere
- Articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea .
- Directiva 79/7/CEE del Consell , de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell , de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 . Comissió Europea.
- Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023 . Consell d'Europa.
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final) .
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02) .
- Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per a prevenir i combatre el sexisme .

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

INTERNACIONAL

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



AJUNTAMENT DE TIVENYS

- Article 3 de la Convenció de les Nacions Unides sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) Resolució de l'Assemblea General 34/180 del 18 de desembre de 1979.

2. Determinació de les parts que el concerten

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

Per part de la *representació de l'Ajuntament* de Tivenys:

- Eladi Galbe Mauri DNI 47625087E - Alcalde –

I com a *representació plantilla treballadora* de l'Ajuntament de Tivenys:

- Gemma Canalda Pedret amb DNI 47828902B - Representant de la plantilla

Com a *membre suport sense dret a vot* participa:

- Ruth Ramal Sancho amb DNI 47857793Z - La Secretaria Interventora -

3. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla i la vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

- Data de signatura 27/05/2026
- Data de finalització de la vigència: 27/05/2030

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

4. Informe de diagnòstic

Aquest apartat és una avaluació diagnòstica de quin és l'estat de la qüestió en quant al II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tivenys 2026-30. En aquesta diagnosi es fa un repàs de continguts en base a 9 línies estratègiques. Per a cadascun dels eixos s'analitza el nivell de compliment de les accions que s'hi proposaven.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

1. El 42,9 % no coneix l'existència del protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament.
2. Potser en algun moment va haver un procediment pactat perquè hi ha un 57,1 % que respon afirmativament, però desconeixen on poden trobar el document per la seva consulta.

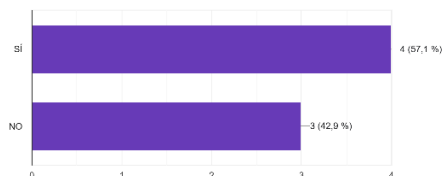


AJUNTAMENT DE TIVENYS

3. El 100 % NO ha observat ni ha patit comentaris sexistes, LGBTfòbic, aproximacions físiques no desitjades, etc.

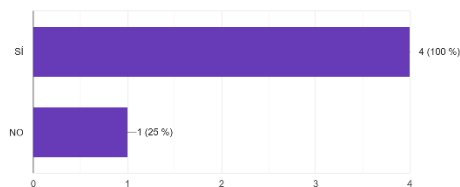
Coneixes l'existència del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament?

7 respostes



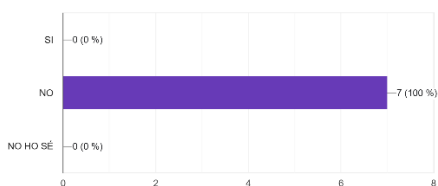
En cas afirmatiu, coneixes el seu contingut?

4 respostes



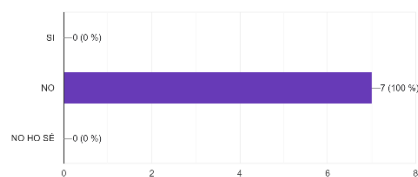
A la feina, he estat objecte de comentaris sexistes, lgtbifòbics, aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos i/o assetjaments psicològics

7 respostes



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

7 respostes



SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. No s'aplica la perspectiva de gènere al pla de salut intern. Es valora molt important la possibilitat de treballar en la seva correcte aplicació.

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

1. La plantilla laboral actual no és paritaria, ja que no compleix amb la proposta institucional del 40- 60.

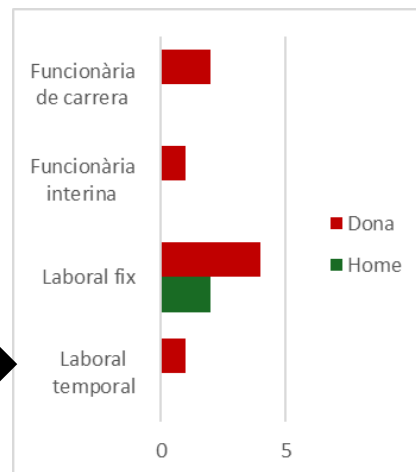


* Es tracta de una plantilla feminitzada al 80%.

2. Proporcionalment, els homes són un 20 % personal laboral fix.

3. El 30% de les dones ocupen places de funcionariat de carrera, interina.

4. El percentatge de dones contractades de forma temporal és un 10%.

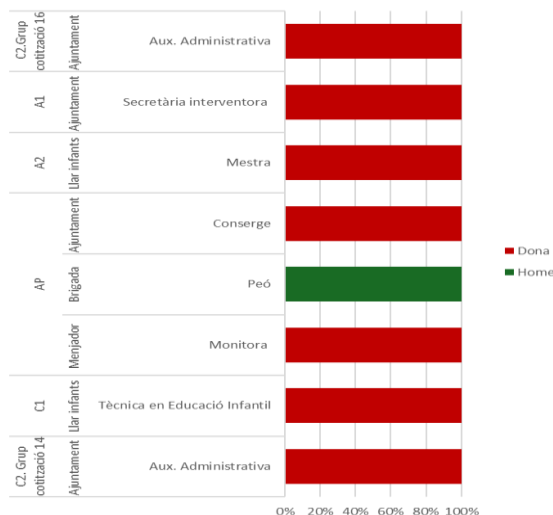




AJUNTAMENT DE TIVENYS

5. S'observa segregació horitzontal, en el moment que els departaments de brigada estan masculinitzats i els d'oficines i educació feminitzats:

- El grup AP que correspon a brigada d'obres i instal·lacions municipals està totalment masculinitzat.
- La resta de categories per les seves funcions de cura i atenció al públic estan totalment feminitzades.

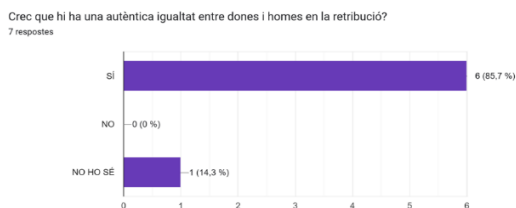


FORMACIÓ

1. El nivell d'estudis està equiparat amb les funcions, demanades per l'Ajuntament, segons categoria.
2. Destaca el nivell de graduat escolar d'estudis en la totalitat d'homes contractats.
3. No disposen de propostes formatives de caràcter feminista e igualitari a través del pla de formació.
4. Un 100 % de les respostes consideren les mateixes possibilitats d'accés a la formació que ofereix l'Ajuntament.

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

1. Un 85,7 % considera que **SI** hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució.



2. La Bretxa salarial existent requereix un anàlisi dels factors laborals que la provoca. LA BRETXA SALARIAL, segons mediana, en general és a favor de les dones.

MEDIANA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL	-28,4 %	A FAVOR DE LES DONES
MEDIANA RETRIBUCIÓ ANUAL/H	-28,4 %	
MEDIANA SALARI BASE ANUAL	-6,9 %	
SALARI BASE/H	-6,9 %	
COMPLEMENT DESTÍ ANUAL	-14,7 %	
COMPLEMENT DESTÍ/H	-14,7 %	
COMPLEMENT ESPECÍFIC ANUAL	-65,8 %	
COMPLEMENT ESPECÍFIC/H	-65,8 %	



AJUNTAMENT DE TIVENYS

El fet que sigui superior al 25% en alguns ítems té a veure amb la plantilla feminitzada en el 80 %.

En el cas del GRUP AP, segons mediana, la bretxa salarial és a favor dels homes, degut a les jornades reduïdes en les dones d'aquest grup i una plaça que encara no està creada i per tant falta ser valorada.

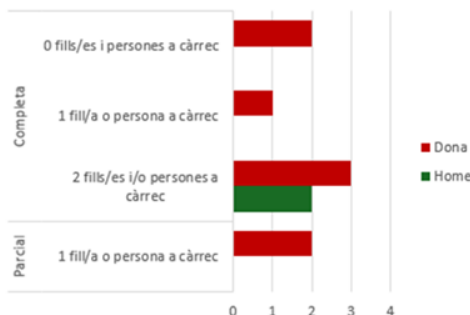
Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	2.680,49 €	0,00 €	N/A
A2	30.880,26 €	0,00 €	N/A
AP	12.288,15 €	16.745,12 €	26,6%
C1	20.646,92 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 14	22.366,79 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 16	22.975,90 €	0,00 €	N/A

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

1. Un 20 % de la plantilla amb jornada parcial i un fill a càrrec són dones.

2. La jornada parcial és per necessitat de la plaça i no per cura a tercers.

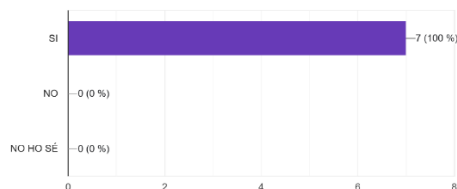
Compte de persones	Dona	Home	Total general
Jornada Completa	6	2	8
0 fills/es i persones a càrrec	2	0	2
1 fill/a o persona a càrrec	1	0	1
2 fills/es i/o persones a càrrec	3	2	5
Jornada Parcial	2	0	2
1 fill/a o persona a càrrec	2	0	2
Total general	8	2	10



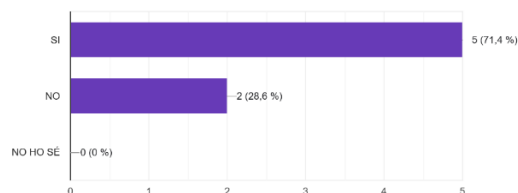
3. El 100 % de les respostes, al qüestionari de percepcions, considera que són suficients les mesures de conciliació.

4. El 28.6 % de les respostes considera que NO té informació adequada front el 71,4 % que considera que SI, sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament.

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



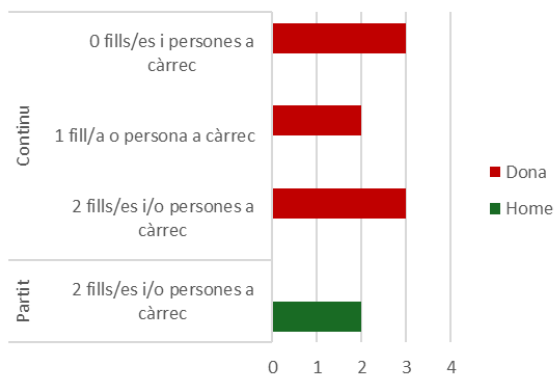
Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'ajuntament de Tivenys?
7 respostes





AJUNTAMENT DE TIVENYS

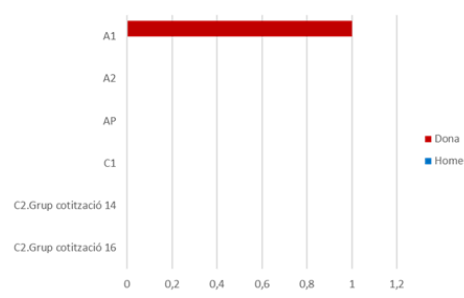
5. Els homes són els que ocupen els llocs de treball amb tipus de jornada partida. Aspecte que pot arribar a dificultar la conciliació familiar, si cal.



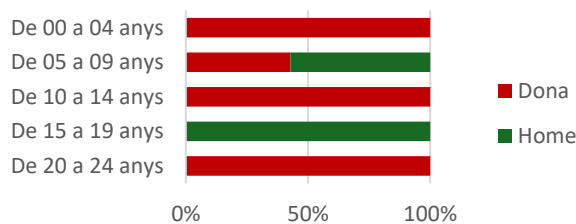
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

1. Al 2025 es va contractar una dona en un càrrec reconegut com a direcció i d'alta responsabilitat. Per tant va tenir present aconseguir eliminar el efectes de la segregació vertical.

Nombre de persones contractades en l'últim any.
Dades segregades per sexe i grup professional

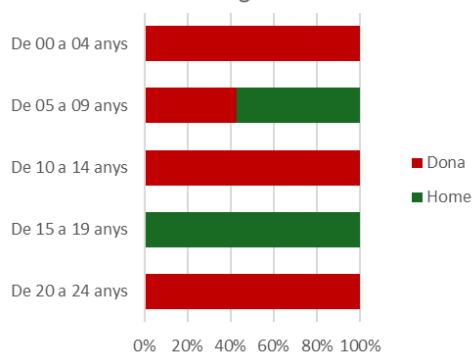


2. A les franges de 5 a 20 anys d'antiguitat es concentren el 100% de la plantilla masculina.
3. El 13 % de les dones presenten una antiguitat entre els 20 i els 24 anys.



4. L'ajuntament ha començat a contractar personal (38%) que presenten una antiguitat màxima de 4 anys, fet que assegura el relleu generacional femení.

Dades segregades per sexe per franja d'antiguitat



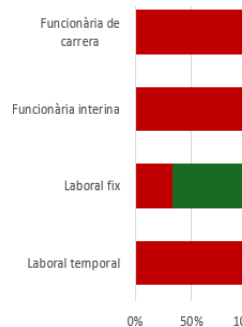


AJUNTAMENT DE TIVENYS

5. La plantilla està relativament estabilitzada a través de la forma contractual majoritàriament (homes i dones) com a laboral fix.

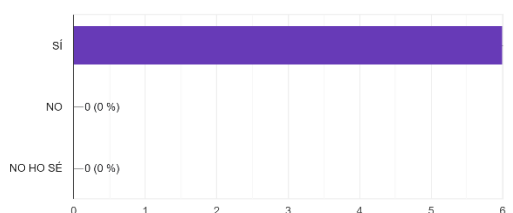
Compte de persones	Dona	Home	Total general
Funcionària de carrera	2	0	2
Funcionària interina	1	0	1
Laboral fix	4	2	6
Laboral temporal	1	0	1
Total general	8	2	10

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Funcionària de carrera	20%	0%	20%
Funcionària interina	10%	0%	10%
Laboral fix	40%	20%	60%
Laboral temporal	10%	0%	10%
Total general	80%	20%	100%

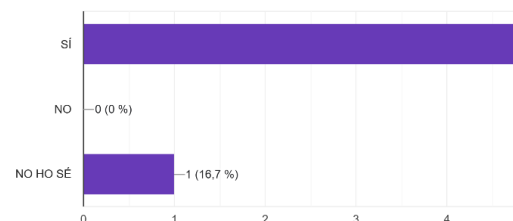


6. Un 100 % sap si hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional.
7. Un 83,3 % considera que tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció front un 16,7%.

Hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional?
6 respostes



Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?
6 respostes

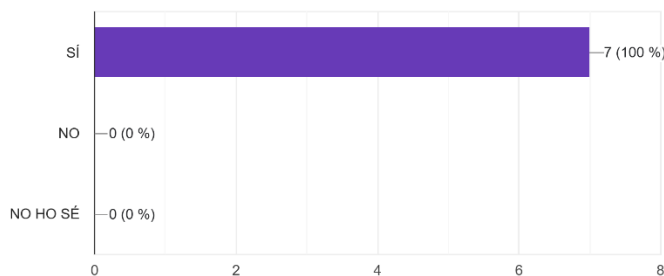


COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

7 respostes



2. Malgrat tot cal seguir treballant en la assimilació i aplicació total i correcte a través de propostes formatives.

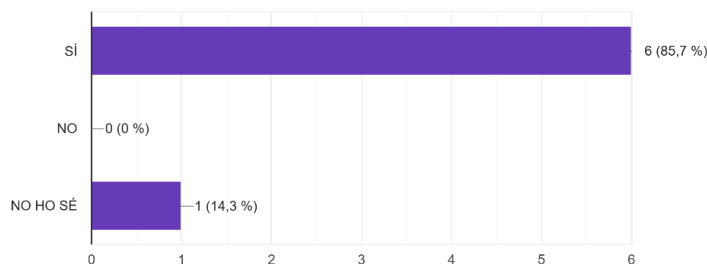


**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

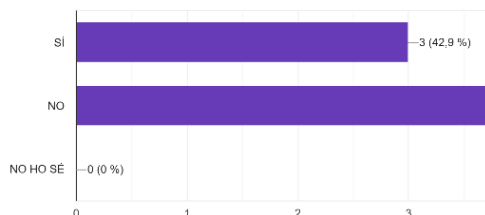
1. En un 85,7 %, la plantilla considera que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. El 14,3 % de les respostes consideren no tenir clar si es té en compte.

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

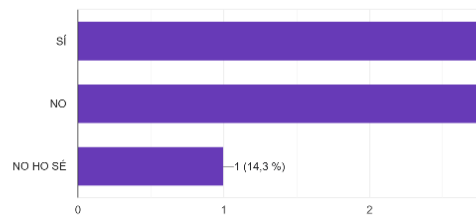


3. Un 57,1% no tenen coneixement del pla igualtat a l'Ajuntament
4. El 42,9 % sí creuen necessari treballar en el pla de igualtat.

Coneixes el Pla d'Igualtat entre homes i dones, a l'Ajuntament de Tivenys?
7 respostes

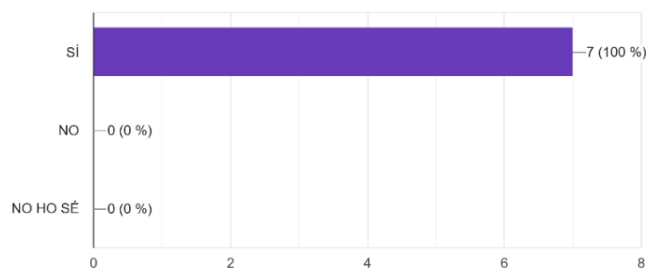


Creus que és necessari treballar en el Pla d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Tivenys?
7 respostes



5. El 100% de la plantilla ha respost que sí consideren que es cuida el llenguatge i la imatge corporativa promovent el valor de la igualtat.

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





**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

	ASPECTES POSITIVS 2026	ASPECTES A MILLORAR 2026
POLITQUES D'IGUALTAT	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR EL SEU PROPI PLA D'IGUALTAT I D'IMPLANTAR ACCIONS QUE JA ES CONSIDEREN PRIORITÀRIES PER LA SEVA RELLEVÀNCIA.	EL PRESSUPOST DEDICAT A LES POLITIQUES D'IGUALTAT
	EXISTÈNCIA DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT I LA VOLUNTAT DE ABORDAR ÀMBIT DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	INCORPORAR LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES AQUELLES ACCIONS QUE ES DESENVOLUPIN AL SI DEL CONSISTORI.
	LA PLANTILLA VALORA DE L'AJUNTAMENT QUE VOL PLANTEJAR POLITIQUES CONTRA LES DESIGUALTATS ESPECIALMENT DE GÈNERE.	
	LA VOLUNTAT DE L'EQUIP DE GOVERN.	
LLENGUATGE SEXISTA	VOLUNTAT DE L'AJUNTAMENT EN DEFINIR UNA PERSONA QUE SUPERVISI LLENGUATGE INCLUSIU DE GÈNERE	ESTABLIR UNA GUIA D'ESTIL DE LLENGUATGE INCLUSIU NO SEXISTA
POLÍTQUES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIÓ I CONDICIONS DE LA PLANTILLA	NO HI HA SEGREGACIÓ VERTICAL	TENDÈNCIA A LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL PEL QUE FA A LES FUNCIONS LABORALS (FEINES FEMINITZADES: OFICINES AJUNTAMENT / FEINES MASCULINITZADES: MAGATZEM-BRIGADA).
	LA MAJOR PART DEL PERSONAL CONSIDEREN CORRECTES LES MESURES DE FLEXIBILITAT HORÀRIA	ELS PROCESSOS SELECTIUS ESTABLEIXIN COM A REQUISIT LA FORMACIÓ EN GÈNERE.
	LA BRETXA SALARIAL A FAVOR DE LES DONES ESTA JUSTIFICADA PEL FET DE SER UNA PLANTILLA FEMINITZADA	REVISIÓ DE LA VLT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
	LA LEGISLACIÓ I NORMATIVA PÚBLICA COM A GARANTIA D'IGUALTAT EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ	INFORMAR SOBRE MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR
FORMACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	VOLUNTAT DE L'AJUNTAMENT A CONFIGURAR UN PLA FORMATIU	
SITUACIONS D'ASSETJAMENT I ACTITUDS SEXISTES	PROPERA APROVACIÓ PEL PLE MUNICIPAL D'UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT, I DE LES ACTITUDS SEXISTES, I DELS TRACTES DISCRIMINATORIS.	DIFUSIÓ PROTOCOL ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT SEXUAL I FORMACIÓ EN VIOLÈNCIES MASCLISTES

5. Resultats de l'auditoria salarial

L'Ajuntament de Tivenys disposa de una VLT recentment actualitzada i que ha permès elaborar, amb el registre retributiu, una auditoria retributiva.

La vigència d'aquesta serà de 4 anys considerant necessari la seva revisió i actualització (si calgués) de forma anual.

La comissió negociadora es compromet a fer una revisió de l'auditoria retributiva aplicant la perspectiva de gènere com acció a mig/llarg termini (màx. 4 anys).



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

Com ja s'ha comentat, en termes generals (més extensiu a través de l'informe a disposició de la plantilla), dir:

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	21.503,34 €	16.745,12 €	-28,4%
Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A1	2.680,49 €	0,00 €	N/A
A2	30.880,26 €	0,00 €	N/A
AP	12.288,15 €	16.745,12 €	26,6%
C1	20.646,92 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 14	22.366,79 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 16	22.975,90 €	0,00 €	N/A
Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
Aux. Administrativa	22.373,82 €	0,00 €	N/A
Conserge	16.081,38 €	0,00 €	N/A
Mestra	30.880,26 €	0,00 €	N/A
Monitora	8.494,92 €	0,00 €	N/A
Peó	0,00 €	16.745,12 €	N/A
Secretària interventora	2.680,49 €	0,00 €	N/A
Tècnica en Educació Infantil	20.646,92 €	0,00 €	N/A
Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
01.01	2.680,49 €	0,00 €	N/A
01.01.04	22.359,76 €	0,00 €	N/A
01.01.06	22.975,90 €	0,00 €	N/A
01.01.07	16.081,38 €	0,00 €	N/A
02.01.01	8.494,92 €	0,00 €	N/A
02.02.01	30.880,26 €	0,00 €	N/A
02.02.01.01	20.646,92 €	0,00 €	N/A
03.01.02	0,00 €	16.745,12 €	N/A
03.01.03	0,00 €	16.745,12 €	N/A
Recepció. Plaça no creada	22.373,82 €	0,00 €	N/A
Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	537,58 €	418,63 €	-28,4%
Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa
Aux. Administrativa	559,35 €	0,00 €	N/A
Conserge	402,03 €	0,00 €	N/A
Mestra	772,01 €	0,00 €	N/A
Monitora	424,75 €	0,00 €	N/A
Peó	0,00 €	418,63 €	N/A
Secretària interventora	71,48 €	0,00 €	N/A
Tècnica en Educació Infantil	516,17 €	0,00 €	N/A
Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa
A1	71,48 €	0,00 €	N/A
A2	772,01 €	0,00 €	N/A
AP	413,39 €	418,63 €	1,3%
C1	516,17 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 14	559,17 €	0,00 €	N/A
C2.Grup cotització 16	574,40 €	0,00 €	N/A
Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa
01.01	71,48 €	0,00 €	N/A
01.01.04	558,99 €	0,00 €	N/A
01.01.06	574,40 €	0,00 €	N/A
01.01.07	402,03 €	0,00 €	N/A
02.01.01	424,75 €	0,00 €	N/A
02.02.01	772,01 €	0,00 €	N/A
02.02.01.01	516,17 €	0,00 €	N/A
03.01.02	0,00 €	418,63 €	N/A
03.01.03	0,00 €	418,63 €	N/A
Recepció. Plaça no creada	559,35 €	0,00 €	N/A

Des de la VLT no es pot considerar la bretxa salarial ja que es tracta de una plantilla molt petita en el que en cada lloc de treball només trobem un gènere o un altre.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

6. Objectius del pla d'igualtat

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

CURT TERMINI. 2026 I PART DEL 2027

	GENERAL	ESPECÍFIC
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REALITZAR PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	IMPLANTACIÓ DE SISTEMES OBJECTIUS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I CONTRACTACIÓ
FORMACIÓ	GARANTIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'ACCÉS A LA FORMACIÓ	REALITZAR FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE L'ÚS DE LES MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	ESTABLIR UNA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	PROMOURE L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU

MIG TERMINI. PART DEL 2027-2028

	GENERAL	ESPECÍFIC
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	GARANTIR UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA IGUALITÀRIA	ELIMINAR LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	FER EFECTIU EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE	DONAR A CONÈIXER EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	FOMENTAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	TRANSVERSALITZAR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LES DIFERENTS POLÍTQUES CORPORATIVES

LLARG TERMINI. 2029

	GENERAL	ESPECÍFIC
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	ASSOLIR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN TOTS ELS NIVELLS	ESTABLIR MESURES PER COMBATRE LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL VERTICAL
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	ESTABLIR UNA POLÍTICA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL EQUITATIVA I NO DISCRIMINATÒRIA	ESTABLIR PROCESSOS OBJECTIUS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	GARANTIR ESPAIS DE TREBALL SALUDABLES I SEGURS PER A TOTA LA PLANTILLA	GARANTIR POLÍTQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

7. Mesures del pla d'igualtat.

a. Acció mesura

CURT TERMINI. 2026 I PART DEL 2027		MIG TERMINI. PART DEL 2027-2028		LLARG TERMINI. 2029	
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REVISAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER EVITAR BIAIXOS DE GÈNERE I DISCRIMINACIONS DIRECTES I INDIRECTES	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	REVISAR ELS COMPLEMENTES REVISAR RLT SALARIALS I LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	PROMOURE CANDIDATURES FEMENINES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
FORMACIÓ	INCLOURE FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE EN EL PLA DE FORMACIÓ				
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	IMPLEMENTAR UNA CAMPANYA DE DIFUSIÓ DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ EXISTÈNCIA DE MESURES VINCULADES A LES CURES:	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	INFORMAR I FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE LES SITUACIONS QUE ES CONSIDEREN ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	CREAR UN PROCEDIMENT PER A L'AVALUACIÓ I GESTIÓ DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	INCORPORAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES CORPORATIVES	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	REDEFINIR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

b. Mesures del pla d'igualtat. Descripció Acció mesura

CURT TERMINI. . 2026 I PART DEL 2027		MIG TERMINI. PART DEL 2027-2028		LARG TERMINI. 2029	
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	REVISIÓ DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL VIGENTS PERQUÈ SIGUIN ACCESSIBLES DE FORMA EQUITATIVA PER DONES I HOMES, I LES PROVES DE SELECCIÓ MESURIN LES COMPETÈNCIES NECESSÀRIES SENSE BIAIXOS DE GÈNERE NI DISCRIMINACIONS.	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	REVISIÓ OBJECTIVA DE VLT I DELS COMPLEMENTES SALARIALS I DE LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS PER GARANTIR QUE NO CONCORREN BIAIXOS DE GÈNERE I LA MATEIXA REMUNERACIÓ PER TREBALLS D'IGUAL VALOR. CONSIDERACIÓ DELS PERÍODES DE REDUCCIÓ DE JORNADA, PERMÍS O EXCEDÈNCIA PER CURA I VIOLÈNCIA MASCLISTA COM A PERÍODES TREBALLATS A EFECTES DE RETRIBUCIÓ (TRIENNIS, ANTIGUITAT, ETC.)	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	PROMOU LA PRESENTACIÓ DE CANDIDATURES DE DONES EN PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL PER COBRIR LLOCS DE TREBALL EN ÀREES O GRUPS MASCLINITZATS.
FORMACIÓ	REALITZACIÓ DE CURSOS ESPECÍFICS SOBRE IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DINS DEL PLA DE FORMACIÓ, AMB FORMACIÓ ESPECÍFICA PER AL PERSONAL DIRECTIU, I PEL PERSONAL DE LES ÀREES DE RECURSOS HUMANS, COMUNICACIÓ, I SEGURETAT I SALUT LABORAL. IMPARTICIÓ DE SESSIONS DE FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DIRIGIDES A LA TOTALITAT DE L'EQUIP			PROMOCIÓ PROFESSIONAL	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UN PROCEDIMENT PER A L'AVUACIÓ PROFESSIONAL ANUAL DE LA PLANTILLA, SEGONS CRITERIS OBJECTIUS I PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL, PER A LA GESTIÓ DE LES PROMOCIONS INTERNES I DELS PLANS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	DISSENY I IMPLEMENTACIÓ D'UNA CAMPANYA EFECTIVA DE COMUNICACIÓ A LA PLANTILLA DELS PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ, QUE INCLOGUI UN MANUAL I ACCIONS COMUNICATIVES, PER A FOMENTAR EL SEU ÚS. - Jornada intensiva adaptada a les necessitat de la plantilla (períodes de vacances escolars, estiu, divendres etc.). - Permís menstrual - Permís per naixement de nét/a - Permís del 1r dia d'escola - Permís per aniversari - Permís per emergència familiar - Permís per temps per a la comunitat - Permís per acompanyament de primer grau a visites mèdiques	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	DIFONDRE I FORMAR A TOTA LA PLANTILLA L'EXISTÈNCIA DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, LES DIFERENTS TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT, LES MESURES DE PREVENCIÓ QUE S'APLIQUEN, LES PERSONES DE REFERÈNCIA, EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ PER DONAR CURS A QUEIXES I DENÚNCIES, I LES MESURES APLICABLES.		
		CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	FOMENTAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE EXPRESSANT I INCORPORANT EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT EN ELS DOCUMENTS I PROCESSOS		



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE • Permisos retribuïts per cura de fills o familiars ampliats • Oferir o adaptar els permisos a situacions no previstes • Permís sense sou amb reserva de lloc de treball (per exemple, per fer formació relacionada amb la feina) • Excedències per atendre persones a càrrec. • Ampliació dels permisos de paternitat i maternitat més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial. • Gaudiment a temps parcial dels permisos • Ampliar el permisos més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial (paternitat i maternitat, lactància, per defunció de familiar, pel trasllat de llarg recorregut en casos de malaltia greu, per malaltia greu o hospitalització de familiar...) • Permís per al sotmetiment a tècniques de reproducció assistida. • Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació Promoure el gaudiment dels permisos de paternitat REVISIÓ DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC I VISUAL QUE S'UTILITZA EN LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES PER ASSEGURAR L'ÚS D'UN LLENGUATGE AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL. REVISIÓ DE LA COMUNICACIÓ ESCRITA I GRÀFICA DE LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES, I CORRECCIÓ SI S'ESCAU. ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA EN LA PUBLICITAT DE L'ORGANITZACIÓ.	CORPORATIU, INCLOENT EL CODI ÈTIC, EL MANUAL D'ACOLLIDA I LES OFERTES LABORALS. EXISTÈNCIA D'UN PLA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ. GARANTIA, MITJANÇANT LES CONDICIONS DE CONTRACTACIÓ O LA TRIA DE PROVEÏDORS, D'UNES CONDICIONS DE TREBALL JUSTES, SEGURES I EQUITATIVES PER A TOT EL PERSONAL DE TERCERES EMPRESES QUE TREBALLA PRESTANT SERVEIS O PROVEINT BÉNS, I/O EN L'ESPAI FÍSIC DE L'EMPRESA.	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE REDEFINIÇÃO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE INCLOGUI UN ANÀLISI DE RISCOS PSICOSOCIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I ASSEGURI, DIFERENTS TALLS I PATRONS ROBA, PROTOCOLS DE PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DE LA LACTÀNCIA, I MESURES PER PREVENIR TRASTORNS MUSCULOESQUELÈTICS (TME) AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. REVISIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL DE L'ADEQUACIÓ DEL CENTRE I ESPAIS DE TREBALL (SALES, VESTIDORS, LAVABOS, DUTXES, ETC.).
--	--	---



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

c. Fitxes descriptives

CURT TERMINI. 2026 I PART DEL 2027

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

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

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Incloure formacions en igualtat de gènere en el pla de formació
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nombre de formacions realitzades Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'Ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats Valoració de les formacions

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Descripció	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació



AJUNTAMENT DE TIVENYS

A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nombre de persones participants a les sessions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'Ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

ÀMBIT	FORMACIÓ
Mesura	Existència d'eines digitals per a la formació a distància.
Descripció	Existència d'eines digitals per a la formació a distància.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, Comissió formació
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº d'eines digitals Nº connexions

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

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

ÀMBIT	MESURES DE REORGANITZACIÓ EN ELS USOS DEL TEMPS I L'ESPAI A NIVELL ORGANITZACIONAL
Mesura	Jornada intensiva adaptada a les necessitats de la plantilla
Descripció	En períodes de vacances escolars, estiu, divendres etc.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº de sol·licituds aprovades i que s'adaptin a les necessitat de la plantilla (períodes de vacances escolars, estiu, divendres etc.)

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

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

ÀMBIT	MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
Mesura	Ampliar el permisos més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial
Descripció	Relatiu a la paternitat i maternitat, lactància, per defunció de familiar, pel trasllat de llarg recorregut en casos de malaltia greu, per malaltia greu o hospitalització de familiar...)
Objectiu general	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2026
Temporalitat	bianual
Pressupost	n/a
Indicadors	Compliment amb l'existència de ampliar el permisos més enllà del que estableix la llei i el conveni sectorial

ÀMBIT	COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa
Descripció	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comunicació, comissió igualtat



AJUNTAMENT DE TIVENYS

A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	continuada
Pressupost	n/a
	Nombre de revisions realitzades
	Nombre de comunicacions esmenades
Indicadors	Nombre de departaments involucrats en la revisió
	Existència de criteris i pautes internes de comunicació

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

ÀMBIT	COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA
Mesura	Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)
Descripció	Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.)
Objectiu general	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Responsable	Comunicació, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2027
Temporalitat	continuada
Pressupost	n/a
	Nombre de revisions realitzades
Indicadors	Nombre de comunicacions esmenades
	Nombre de departaments involucrats en la revisió
	Existència de criteris i pautes internes de comunicació

MIG TERMINI. PART DEL 2027-2028

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

Nº avaluacions

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Mesura	Existència d'un registre detallat de les retribucions percebudes
Descripció	A més que incorpori els diferents conceptes salarials (salari base, complements salarials, salari variable o hores extraordinàries, beneficis socials i percepcions extrasalarials).
Objectiu general	Garantir una política retributiva igualitària
Objectiu específic	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Responsable	RRHH, Comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

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

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

ÀMBIT	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
Mesura	Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
Descripció	Existència d'un protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, negociat amb la representació legal de les persones treballadores.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Aprovar pel ple municipal protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Continuada
Pressupost	n/a
Indicadors	Obtenir l'aprovació del protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

ÀMBIT	ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIES LGBTIFÒBIQUES
Mesura	Difusió i publicitat del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual a tota la plantilla.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Àrea Igualtat i feminismes
A qui va dirigit?	A la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format

ÀMBIT	VIOLÈNCIES MASCLISTES
Mesura	Formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes.
Descripció	Difondre i formar a tota la plantilla de l'existència del protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu general	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació de les violències masclistes
Responsable	Comissió de la formació dins l'Ajuntament
A qui va dirigit?	A la totalitat de la plantilla de treballadors i treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nombre de formacions realitzades Nombre de dones i homes que s'han format Evolució del nombre d'activacions del protocol

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

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

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

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

LLARG TERMINI. 2029

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

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

ÀMBIT	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Mesura	Crear un procediment per a l'avaluació i gestió del desenvolupament professional
Descripció	Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
Objectiu general	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
Objectiu específic	Establir processos objectius de promoció professional
Responsable	RRHH i comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Metodologia d'avaluació de la plantilla Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'Ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

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

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

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
Descripció	Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i asseguri, diferents talles i patrons roba, protocols de protecció de la maternitat i de la lactància, i mesures per prevenir trastorns musculoesquelètics amb perspectiva de gènere.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Comissió Igualtat i comissió de salut
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Anual
Pressupost	n/a
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància
Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Existència d'un protocol de desconexió digital amb perspectiva de gènere i salut laboral.
Descripció	Dissenyar protocol de desconexió digital amb perspectiva de gènere i salut laboral.
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Comissió igualtat, RRHH, comissió de salut
A qui va dirigit?	A la totalitat de la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Puntual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº sessions de treball de la comissió igualtat pel disseny del protocol Document amb recull d'accions vers desconexió digital amb perspectiva de gènere

ÀMBIT	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
Mesura	Revisió amb perspectiva de gènere interseccional de l'adequació del centre i espais de treball
Descripció	Revisió i valoració de possibles canvis amb perspectiva de gènere interseccional de l'adequació del centre i espais de treball (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.).
Objectiu general	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Serveis tècnics, comissió igualtat
A qui va dirigit?	A la plantilla de persones treballadores
Calendari	A partir del 2024
Temporalitat	Puntual
Pressupost	n/a
Indicadors	Nº de canvis recollits Nº d'adequacions concretades i realitzades

8. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

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

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

Objectius:

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

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

Aquesta avaluació es farà de manera holística, és a dir:

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

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

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

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

— **Accions d'informació:** ja sigui per informar sobre el Pla d'igualtat o sobre qualsevol altra política interna, les accions d'informació programades, estandarditzades i vinculades a canals i eines concretes d'informació tenen per finalitat fomentar la transparència i evitar els rumors i les limitacions en l'accés a la informació. En aquest sentit, juntament amb un pla de comunicació, es fomenta la interacció bilateral i la millora del clima laboral.

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

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

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

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

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

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

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

Resum de les valoracions de l'avaluació d'impacte

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

En finalitzar l'informe, es crearà una taula amb la síntesi de totes les conclusions i propostes de millora per al futur pla d'igualtat.

9. Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat i/o seguiment serà la responsable de la coordinació general del Pla d'Igualtat i decidirà les propostes que es generin a partir de la fitxa de seguiment i avaluació.

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

Per part de la *representació de l'Ajuntament* de Tivenys:

- Eladi Galbe Mauri DNI 47625087E - Alcalde –

I com a *representació plantilla treballadora* de l'Ajuntament de Tivenys:

- Gemma Canalda Pedret amb DNI 47828902B - Representant de la plantilla

Com a *membre suport sense dret a vot* participa:

- Ruth Ramal Sancho amb DNI 47857793Z - La Secretaria Interventora -

10. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

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

11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Segons model:

Descripció del procediment de modificació i resolució de discrepàncies.

Data.....Emplenat per

.....

12. Annexos

1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS

- *Grau de compliment dels objectius*

Objectiu general

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

Objectiu concret 1

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

Objectiu concret 2

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

Objectiu concret 3

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

Objectiu concret 4

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

Objectiu concret 5

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

Objectiu concret 6

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

- *Grau d'execució de les accions*

Acció 1

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

Acció 2

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

Acció 3

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

Acció 4

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

Acció 5

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

Acció 6

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

Acció 7

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

Acció 8

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

Acció 9

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

- *Grau d'execució del Pla*

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

2. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

- *DIFICULTATS I OBSTACLES*

- *SOLUCIONS ADOPTABLES*

- *MODIFICACIONS*

3. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

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

CONCLUSIONS

AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ

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

AVALUACIÓ DELS RESULTATS

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

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

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

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Tivenys. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 042E8B8C57F42D48F2B7513BF9C842E i data d'emissió 15/09/2026 a les 10:10:14

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:
Ruth Ramal Sancho ** (SIG) el dia 03/07/2026 a les 12:26:53 i ELADI GALBE MAURI - DNI ** (SIG) el dia 03/07/2026 a les 12:40:19



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT SEXUAL

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ 2026

Ajuntament de Tivenys



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

INTRODUCCIÓ	2
MARC LEGAL	3
Normativa comunitària	3
Normativa estatal	3
Normativa autonòmica	4
OBJECTIUS	4
COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT	5
DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	5
DEFINICIONS I EXEMPLES	6
SÍMPTOMES I EFECTES	8
ÀMBIT DE PROTECCIÓ	13
OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Ajuntament de Tivenys.	13
OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores	13
DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla	14
ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual	14
ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones testimonis de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual	15
INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ	16
ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA	17
VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA	17
GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS	20
SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES	20
SEGUIMENT DEL PROTOCOL	21
ANNEX 1. FORMULARIS	22
ANNEX 2. INFORME DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA SOBRE UN CAS D'ASSETJAMENT	23
ANNEX 3. INFORME D'AVALUACIÓ ANUAL DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL	24



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

INTRODUCCIÓ

La legislació vigent (tant en l'àmbit internacional, com nacional) està incorporant contínuament continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats en el si de les organitzacions, però, tot i això, encara es continuen produint situacions de desigualtat i es continuen donant condicions desfavorables per a les dones en les seves relacions laborals.

Cal, per tant, continuar treballant en aquesta direcció per tal que es faci efectiva l'aplicació d'aquestes lleis i que s'obtingui el seu resultat previst a la societat en general.

L'Ajuntament de Tivenys, i amb l'impuls de la Comissió d'Igualtat va elaborar el Pla Intern d'Igualtat del Consell per al període 2025-2028.

Dins d'aquest pla es contempla l'acció:

- Mantenir i actualitzar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Tivenys.

El que es vol aconseguir amb l'elaboració d'aquest protocol és la prevenció, detecció i actuació davant de situacions que es puguin donar d'assetjament i poder treballar en un ambient segur i respectuós en l'àmbit laboral.

A més, per tal de respondre a la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que es va publicar al DOGC el 31/12/2025, el present protocol també inclou l'assetjament per orientació sexual o identitat sexual.

El treball de prevenció sobre l'assetjament a la feina més enllà de la realització d'un protocol, cal que respongui a una política global de prevenció com a mesura d'igualtat, tal com queda reflectit al Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tivenys.

La sensibilització vers totes les persones de l'Ajuntament de Tivenys i la formació cap als agents socials és una de les línies més importants de prevenció.

Els continguts han de ser principalment sobre igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere atès que són sobre les arrels de la discriminació sobre les quals s'ha d'actuar per poder prevenir; però també caldrà incloure, més enllà del Pla intern d'igualtat, mesures de sensibilització en vers les persones LGBTI, que també són víctimes d'assetjament a la feina, per aquest motiu **el Servei d'Atenció Integral del Consell Comarcal Baix Ebre (SAI)** vetllarà per aquests objectius en col·laboració amb la comissió d'igualtat.



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

MARC LEGAL

Normativa comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòsa la Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Normativa estatal

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball, (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels treballadors:

- art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

un determinat dany derivat del treball.

- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de les Administracions públiques de protegir el personal al seu servei front els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i sancions de l'ordre social:

- art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal:

- art. 184: tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

Normativa autonòmica

L'Estatut de Catalunya estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat.

Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Art. 5. Tercer: Determinar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe la discriminació per embaràs o maternitat com les tres tipologies de violència en l'àmbit laboral.

Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest protocol és esdevenir un instrument útil per abordar els casos d'assetjament i oferir recomanacions específiques per al personal que ha d'intervenir en el procediment d'activació del Protocol, bé siguin les persones afectades o les persones que ocupen càrrecs de comandament, com a responsables de vetllar per la salut i benestar del personal a càrrec seu. Aquest objectiu es concreta en:

1. Ampliar mesures de prevenció de riscos oferint així un ambient laboral més segur i respectuós.
2. Complir la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

3. Complir Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que es va publicar al DOGC el 31/12/2025

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

Amb aquest protocol, l'Ajuntament de Tivenys pretén treballar en tots aquells casos d'assetjament a partir de la confidencialitat davant de qualsevol fet mantenint una postura justa, respectuosa i responsable per poder oferir un clima de confiança davant de tot el personal.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Amb l'objectiu de garantir la protecció dels drets constitucionalment reconeguts, l'Ajuntament de Tivenys vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que hi treballen o hi tenen alguna relació presencial.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Tivenys tenen dret que es respecti la seva dignitat, a la vegada que tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuaris/àries, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Tivenys declara que **l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.**

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Tivenys demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, així com donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Tivenys es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint



aquestes situacions, nomenant una o més persones amb la formació i aptituds necessàries per a realitzar aquesta funció.

- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament. Entrarà en vigor tant bo estigui aprovat pel Ple Municipal

DEFINICIONS I EXEMPLES

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

A continuació de cada tipus d'assetjament, a títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar la seva existència.

- **Assetjament sexual.** Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Per exemple:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre l'aparença física.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.



No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no-desitjats).
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
 - Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.
- **Assetjament per raó de sexe.** Situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest tipus d'assetjament es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (o per la seva actitud defensora de la igualtat). Per exemple:
 - Mostrar conductes discriminatòries.
 - Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
 - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencialitats intel·lectuals de les dones.
 - Utilitzar humor sexista en to despectiu.
 - Menystenir la feina feta.
 - Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
 - Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
 - **Discriminació per embaràs o maternitat/paternitat** o en exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:
 - Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
 - Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
 - Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.



- Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual.** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de la identitat sexual.** Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers els sentiments de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.
 - En els dos darrers tipus d'assetjament s'hi inclouen els exemples exposats en l'assetjament per raó de sexe i altres exemples específics com emprar humor LGBTfòbic.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix entre:

- **Assetjament d'intercanvi:** es força a 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, ocupació, promoció, salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental:** El comportament impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones que són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. En alguns casos l'assetjament pot produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

- **Assetjament horitzontal:** Quan l'assetjament es dona entre companys/es.
- **Assetjament vertical descendent:** Quan l'assetjament es dona d'un comandament a una persona subordinada.
- **Assetjament vertical ascendent:** Quan l'assetjament sexual i per raó de sexe es dona d'un/a treballador/a cap a una persona de caràcter professional superior.

SÍMPTOMES I EFECTES

Efectes associats a viure una situació d'assetjament.

Els efectes depenen molt dels recursos personals de l'individu per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmès, a la llarga pot presentar una gran varietat d'efectes que detallem a continuació:



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

Efectes per a les persones que viuen una situació d'assetjament

- Síntomes psicosomàtics més freqüents:

Astènia, cefalea, trastorns dermatològics, trastorns digestius, trastorns respiratoris, trastorns cardiovasculars (hipertensió, taquicàrdia, etc.), trastorns musculoesquelètics (cervicàlgies, lumbàlgies, etc.), insomni de conciliació o de manteniment.

- Síntomes psíquics generals:

- Dificultat d'atenció i concentració.
- Trastorns de memòria.
- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
- Tristesa.
- Estrès.
- Desmotivació i insatisfacció personal.
- Sensació de vulnerabilitat i indefensió que poden generar baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència, entre d'altres.
- Sentiments de vergonya o de fàstic cap a la persona assetjadora.
- Dubtes o interrupcions de tractaments i teràpies prescrites que s'estan seguint, per exemple per fer una reassignació de sexe.
- Depressió.

- Trastorns psíquics específics:

- Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat.
- Síntomes d'hiperactivació.
- Bloqueig emocional.
- Aïllament social.
- Pèrdua d'autoestima.
- Sentiments de culpa, fracàs i frustració.
- Records recurrents de l'esdeveniment no-desitjat d'assetjament.
- Conductes d'evitació i fredor afectiva.
- Disfòria.
- Idees relacionades amb el suïcidi.

Efectes per a l'àmbit laboral

- Per a les persones treballadores:

- Desmotivació i insatisfacció.
- Pèrdua de perspectives professionals.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
- Augment de l'absentisme i rotació de personal.
- Dilema de veure's abocades a triar: renunciar al lloc de treball o "aguantar".
- Canvis de feina.
- Períodes llargs d'incapacitat temporal.
- Augment del grau de nerviosisme i d'errors en la feina.
- Visites innecessàries als serveis mèdics i psicològics.

Repercussions econòmiques i d'organització

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona treballadora afectada, tensions entre el personal, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantia i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Sinistralitat més alta, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, altres).
- Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, canvis en el lloc de treball, etc.
- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores o amb la direcció.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.
- Augment de les despeses per a l'organització a causa de l'increment de l'absentisme i el creixement de les baixes.

Efectes per a la societat en general

- Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament les desigualtats entre dones i homes i desigualtats amb les persones LGBTI.
 - Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.
 - Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
 - Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
 - Contribuint al manteniment de la segregació vertical i horitzontal existent al mercat laboral actual.
 - Perpetuant la LGBTIfòbia.
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les persones i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

administracions públiques, un servei adreçat a la ciutadania adequat.

- Repercussions econòmiques a causa de:
 - Pèrdues de força de treball.
 - Despeses mèdiques.
 - Despeses per danys i perjudicis.

Conductes de la persona o persones autores de l'assetjament psicològic

De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada.
- Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
- Obligar alguna persona a executar tasques en contra de la seva voluntat.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assigna les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes, inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball o tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.
- Ocasionalment despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

Adreçades a les relacions socials de les persones

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o nodirigint-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.

Adreçades a la vida personal i privada de les persones

- Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.
- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu i els comportaments d'una persona.
- Fer mofa de la vida privada de la persona.
- Parlar malament d'una persona a esquena seva.
- Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.
- Atacs a les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal o social.
- Ridiculitzar l'orientació sexual o l'estil de vida d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la "explotar".

De violència

- Amenaces de violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Ús de violència menor, com per exemple envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidatoris.



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a:

- Totes aquelles persones que formen part de l'Ajuntament de Tivenys.
- Totes aquelles persones que no formen part de l'Ajuntament de Tivenys, però que s'hi relacionen per raó de la seva feina.
- Totes aquelles persones que formen part de la ciutadania i que es relacionen amb el personal de l'ajuntament a través dels diferents serveis.
- En qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (jornades reunions, actes...) en què l'Ajuntament de Tivenys participi.

L'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual no seran permesos en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Ajuntament de Tivenys.

L'Ajuntament de Tivenys és responsable de garantir el dret de totes les persones treballadores que tinguin un entorn de treball productiu i segur i, per tant, com a responsables tenen l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ofendre, molestar o discriminar.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions que estableix aquest protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, d'orientació sexual o identitat sexual.
- Respondre de manera adequada a totes aquelles persones que comuniquin una queixa.
- Informar o investigar totes i cadascuna de les queixes o denúncies que es presentin.
- Fer seguiment de la situació després de la queixa o denúncia presentada.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores

La representació del personal té la responsabilitat de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'ajuntament de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar.

És obligació de les persones representants dels treballadors i treballadores:



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

- Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament.
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- L'obligació de tractar als altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les quals estingui coneixement i el deure de la confidencialitat.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per a una denúncia interna.

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual

"Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina, aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar".

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixi.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

- Una descripció dels fets (incloent-hi detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi. En cas de realitzar l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.
- Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.
- Demanar suport. Si resulta difícil o impossible parlar amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix, és molt important demanar suport com més aviat millor.

L'Ajuntament de Tivenys ha nomenat dues persones de referència que tenen formació i aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (vegeu apartat 15. Assessorament i assistència).

- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc propi de l'Ajuntament de Tivenys (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins l'Ajuntament: formular una queixa i demanar l'assistència i suport a les persones de referència per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, se sancioni la conducta.

S'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184, cal acudir a la via penal.

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones testimonis de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el comportament que està tenint és totalment inadequat.
- Donar suport a la persona que està essent assetjada.



En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

- Informar a l'Ajuntament de Tivenys, demanar ajuda o presentar una queixa o denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament de Tivenys es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. L'Ajuntament de Tivenys, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- El protocol estigui disponible per tot el personal a la intranet de l'Ajuntament.
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

L'Ajuntament de Tivenys, d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació/informació entorn de:

- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).
- Mediació i resolució de conflictes.

Específicament es faran accions per a:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes i mediació).



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA

- L'Ajuntament de Tivenys es compromet a donar suport i assistència a totes aquelles persones de la plantilla que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual. També a aquelles que no formen part de l'Ajuntament de Tivenys, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Per poder garantir-ho, des de l'Ajuntament de Tivenys, d'acord amb la representació de les persones treballadores, s'nomenen a la Delegada de personal i persona representant de la plantilla, de referència responsable de donar suport en aquest procés.

Les funcions d'aquestes persones de referència són les següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.

Les persones de referència s'han de nomenar cada 4 anys -coincidint amb la renovació de la comissió d'igualtat-, amb possibilitat de renovació, i sempre que es produeixi una baixa.

En cas de ser necessària la intervenció de professionals externs per a resoldre uns fets concrets, l'Ajuntament de Tivenys haurà de posar els mitjans necessaris per fer-hi front.

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA

Presentar una queixa i demanar assistència a les persones de referència per resoldre la situació. **Fases de presentació de queixa i assistència:**

Formulació d'una queixa:

- Presentació de queixa i demanda d'assistència. Qui formula la queixa s'adreçarà a la persona de referència, que serà qui l'acompanyarà en el procés.
- Comunicació dels fets tan aviat com sigui possible.

Recollida d'informació i anàlisi dels fets:

Un cop rebuda la queixa i recollida la informació, la persona de referència



s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre les opcions i accions que pot emprendre.
- És convenient que des de la data de presentació de la queixa fins l'inici de la possible denuncia interna i investigació no transcorri un termini superior als 7 dies laborables.

Denúncia interna i investigació

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament ha infringit el protocol de l'entitat i respondre de manera conseqüent.

Presentar una denúncia interna

Cal comunicar els fets a la persona de referència i aquesta, ho presentarà a la Comissió d'Igualtat la qual determinarà les persones que formaran part de la Comissió d'investigació. La denúncia ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- El nom i cognoms dels possibles testimonis.

La Comissió d'investigació que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar, tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, qui forma part d'aquesta Comissió i com es portarà a terme la investigació.
- Haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Per això s'haurà d':

- Entrevistar amb la persona que presenta la denúncia interna.
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamenten en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets.

L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat la Comissió d'Investigació.

Mesures cautelars durant la instrucció

- Cal preveure mesures per separar la persona assetjada de l'assetjadora. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies.
- Intentar limitar el contacte entre les persones implicades durant la investigació.
- Garantir la confidencialitat en el procés i facilitar suport i assessorament.

Avaluar les proves i prendre decisions: resolució

A la vista de l'informe escrit de la Comissió d'Investigació, l'Ajuntament de Tivenys ha de dictar la resolució corresponent en un període màxim d'un mes. Si en la resolució (que inclourà una síntesi dels fets), els fets es qualifiquen com a assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, s'hi hauran d'incloure les mesures disciplinàries corresponents, així com les compensacions a la persona assetjada.

En tot cas, s'haurà d'informar les parts del resultat del procés, així com del dret a recórrer a altres vies de resolució externa: a la Inspecció de Treball (via administrativa) o a la via judicial (social o penal).

L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors que cal considerar. Entre altres:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició del presumpte assetjador en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències importants de poder, d'estatus, etc.)
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació (desigs, expectatives, etc.).

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra i que la via judicial s'aconsella només per a casos molt greus d'assetjament.



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

Vies de resolució d'una queixa o denúncia d'assetjament

Per a més informació relativa a l'assetjament a les persones LGBTI es pot consultar el Protocol del deure a la intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.

GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat, protegint el dret a la intimitat de les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Tenir l'acompanyament de la persona de referència.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran, si és el cas.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i ser escoltat.
- Tenir l'acompanyament de la persona de referència.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no hauria de ser superior a set dies laborals, encas de queixa, i un mes per dictar resolució de L'Ajuntament de Tivenys, en cas de denúncia interna.

SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES

L'assetjament pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, perquè hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament contra una persona que ha col·laborat en la investigació,



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

constitueixen una falta molt greu.

Pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i la prescripció d'aquestes s'estarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivenys.

SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La comissió d'igualtat de L'Ajuntament de Tivenys tindrà les funcions de comissió de seguiment d'aquest protocol. Les funcions són:

- Revisió i avaluació de les queixes o denúncies d'assetjament i la seva resolució (reunió anual).
- Avaluació de l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari (informe d'avaluació).



AJUNTAMENT
DE TIVENYS

ANNEX 1. FORMULARIS

Situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual a la feina

QUEIXA

DENÚNCIA INTERNA

☐

Dades personals de qui fa la queixa/denúncia:

Nom i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'ajuntament:

NIF:

Correu electrònic:

Dades personals de la presumpte persona assetjadora:

Noms i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'ajuntament:

NIF:

Correu electrònic:

Tipus d'assetjament:

Sexual

Per raó de sexe

Per embaràs o maternitat

De l'orientació sexual

De la identitat sexual

Què ha passat?:

Quan ha passat (període de temps, dies, hora)?:

Freqüència:

Descripció dels fets:

Dades personals de la/les persona/es que han estat testimonis:

Noms i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'ajuntament:

NIF:

Correu electrònic:

Sol·licitud:

☐

Sol·licito l'acompanyament i la mediació de la persona de referència per l'abordatge de l'assetjament de l'Ajuntament de Tivenys, per tal de posar-ho en coneixement de la persona assetjadora, així com iniciar el procediment establert en el protocol, del qual en tinc coneixement.

Consentiment:

☐

Dono el meu consentiment per tal que la persona de referència per l'abordatge de l'assetjament faci les actuacions pertinents per analitzar la situació i cercar vies de solució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Tinc coneixement que la persona de referència té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Lloc i data:

Lloc i data:

Signatura de la persona interessada

Signatura de la persona de referència

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Ajuntament de Tivenys. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 042E8B8C557F42048F2875138F90C8425 i data d'emissió 15/09/2026 a les 10:10:14



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

ANNEX 2. INFORME DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA SOBRE UN CAS D'ASSETJAMENT

Acció directa

Queixa

Denúncia interna

Data d'inici:/...../20.....

Recollir les entrevistes realitzades a la persona que presenta la denúncia, a la persona denunciada i als possibles testimonis dels fets denunciats, així com dels professionals externs que s'hagin pogut consultar o menester per alguna intervenció (professionals de psicologia, dret, medicina, altres).

Procediment:

Indicar si hi ha indicis o fets provats d'assetjament (de quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

Resultats de la investigació:

Acords i mesures correctores que s'han establert:

S'entrega l'informe a la persona denunciada

Lloc i data:

Signatura de la persona de referència

Rep l'informe la persona denunciada

Lloc i data:

Signatura de la persona denunciada

Conforme, rep l'informe signat per les altres parts

Lloc i data:

Signatura de qui va presentar la denúncia



**AJUNTAMENT
DE TIVENYS**

ANNEX 3. INFORME D'AVUACIÓ ANUAL DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

**PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O DE LA
IDENTITAT SEXUAL**

Nombre de queixes o acompanyaments i tipologia:

Nombre de denúncies internes i tipologia:

Nombre d'actuacions externes sol·licitades (via administrativa/ via judicial):

Dades desagregades per sexe:

	homes	dones
Queixa:		
Denúncia interna:		
Via administrativa:		
Via judicial:		

Altres: Modificacions i noves adaptacions al protocol

Contingut del protocol, documentació, membres de la Comissió, etc.

Lloc i data:

Signatura de la persona representant de la Comissió