

Expedient núm. **1032-3706/2023**

Acta de sessió del Ple de l'Ajuntament de Montgat

Núm.: 6/2023
Caràcter: ordinari
Data: 25 de maig de 2023
Horari: de les 19:31 hores a les 21:40 hores
Lloc: sala Pau Casals
Convocatòria: primera

Assistents

Presidenta

Sra. Mercè Marín Planas, alcaldessa

Regidors i regidores

Sr. Andreu Absil Solà (PSC-CP)
Sra. Tània González Margalef (PSC-CP)
Sr. Carlos Benito Molinero (PSC-CP)
Sr. Francesc Garcia Arrocha (Junts per Montgat)
Sra. Mònica Puig Ribas (Junts per Montgat)
Sr. Raül Abad Navarrete (Som de Montgat)
Sra. Marian Sotos Gómez (Som de Montgat)
Sra. Rosa M. Funtané i Vilà, (ERC-AM)
Sr. David Sánchez Boutin (ERC-AM)
Sra. Laura Ribot Cuenca (ERC-AM)
Sr. Jordi Ratera Sarra (ERC-AM)
Sra. Alba Hernández Lacomà (ERC-AM)
Sr. Daniel Fuentes Fuentes (Montgat en Comú Podem)
Sra. Mònica Simón Ros (Montgat en Comú Podem)
Sr. Luís Antonio Fariña Herrador (Regidor no adscrit).
Sr. Jordi Abad Planas (Montgat Guanya-Més-Iniciativa i Compromís)

Secretària

Sra. Rebeca Just Cobos

Essent les dinou hores i trenta-un minuts del dia 25 de maig de 2023, es constitueix el Ple de l'Ajuntament de Montgat l'objecte de celebrar sessió ordinària sota la presidència de la senyora Mercè Marín Planas, Alcaldessa de l'Ajuntament i l'assistència dels membres electes de la Corporació municipal que s'han relacionat. Comprovat que el quòrum d'assistents compleix allò que estableix l'article 98.c) 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, la senyora Presidenta obre la sessió per a tractar els assumptes inclosos a l'ordre del dia de la convocatòria:

Ordre del dia i desenvolupament

1. Part resolutiva

1.1.- Aprovació de l'acta núm. 5/2023, corresponent a la sessió de data 27 d'abril de 2023.-

S'aprova pels disset membres assistents l'acta núm. 5/2023, corresponent a la sessió de data 27 d'abril de 2023, la qual va ser tramesa a cadascú dels regidors i regidores amb la convocatòria i l'ordre del dia d'aquesta mateixa sessió.

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=6.0&endsAt=6.0>

1.2.- Despatx d'ofici.-

L'alcalde, diu començaré com habitualment donant les dades de l'atur:

El mes d'abril del 2022 teníem un total de 523 persones aturades, de les que 218 eren homes i 305 dones.

I el mes d'abril passat tenim 454 persones a l'atur, de les que 168 son homes i 286 dones.

Això vol dir que aquest últim any d'abril del 22 a l'abril del 23 han trobat feina, és a dir, hem rebaixat en 69 persones aquesta llista; de les que 19 son dones i 50 homes. Seguim rebaixant la xifra de persones aturades en general i de dones en particular, però segueix la diferència entre uns i altres.

Des d'aquí, estic segura que tota la corporació, donar suport a l'atleta [...] que va patir un accident en una cursa ciclista. Esperem que es recuperi ben aviat.

Donat que diumenge hi ha eleccions, els hi avanço que s'hauran d'aprovar les actes corresponents al Ple, les informatives i la Junta de Govern Local, que serà el proper 13 de juny.

El Ple constituent serà el dissabte 17 de juny a les 12:00 hores com indica el nostre ROM.

Aquest últim mes hem pres l'accelerador per poder tancar l'any 2022 abans de la següent legislatura, i ho hem aconseguit. Deixin que felicitati a tots i totes les persones que han treballat de valent per poder-ho tenir tancat. Que hem patit fins l'últim moment per un error en un programa de la Diputació, però finalment ho hem aconseguit. Així que gràcies a tots i totes i li passo la paraula al Regidor Benito que ens farà 5 cèntims d'aquesta liquidació.

El senyor Benito, diu bona tarda; farà cinc cèntims sense entrar en profunditat; no hi hagut temps de portar l'assabentat al Ple, ni els regidors han tingut l'oportunitat de veure l'expedient sencer, tot i que he compartit alguna xifra; aquestes xifres són uns drets reconeguts o ingressos per import de 13.4 milions d'euros; unes obligacions reconegudes o despeses per import de 11.1 milions; això representa un resultat positiu d'execució de 300.000 euros i un romanen acumulat a data 31 de desembre de 2022 després dels tancaments de 6 milions. Si algú te alguna consulta, no ara sinó a la part de control li podré respondre.

A l'igual que ha fet l'alcalde, vull donar en nom meu i en nom de tota la Corporació és agrair a l'equip de serveis econòmics, tota la feina, extensiva, dura i moltes hores, perquè ha estat una mica complicat però s'ha aconseguit i el mèrit no és més que del Departament i també vull felicitar a l'Interventor accidental que ha fet un repte personal, acceptant aquesta accidentalitat de la Intervenció, i crec que es mereix també aquest reconeixement; des d'aquí agrair a l'Interventor accidental David Aguilà.

També amb l'amistat personal que tenim amb el [...], des d'aquí unes paraules de record i ànim cap el Marc.

El senyor Abad, gràcies alcalde; de les dades de l'oficina de l'OAC de la Policia Local, en relació amb el mes d'abril han estat 58 denúncies; les més destacades són robatoris amb força i violència que són 8. I 13 furtos, durant el mes d'abril. També destaquem delictes per danys a vehicles que han estat 12. Com tots saben hi hagut un episodi de danys a certes zones de Montgat, en les que s'està treballant amb els Mossos d'Esquadra per reduir aquest increment de violència que tenim, sobretot a robatoris dins de vehicles i algun domicili. S'està treballant per reduir aquestes dades, tot i que són molt baixes a nivell comarcal, però hem de reduir al màxim.

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=48.0&endsAt=371.0>

1.3.- Donar compte de les resolucions d'Alcaldia i resolucions dels regidors delegats, des del 21 d'abril al 19 de maig de 2023, del núm. 0727-2023 al núm.0920-2023 i dels acords de la sessió de data 20 d'abril, 3 i 4 de maig de 2023, de la Junta de Govern Local. (actes núm. 6/2023, 7/2023 i 8/2023).-

Els/les Srs./Sres. Regidors/es assistents resten assabentats de les resolucions d'Alcaldia i resolucions dels regidors delegats, des del 21 d'abril al 19 de maig de 2023, del núm. 0727-2023 al núm.0920-2023 i dels acords de la sessió de data 20 d'abril, 3 i 4 de maig de 2023, de la Junta de Govern Local. (actes núm. 6/2023, 7/2023 i 8/2023).

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=371.0>

1.4.- Ratificar la resolució de l'Alcaldia núm. 0809-2023, de data 4 de maig de 2023, relativa a estimar l'accés a l'expedient de licitació del contracte de serveis de conservació i manteniment general dels espais verds i de les àrees de joc infantils i esportives de l'espai públic.-

“Antecedents

1. En data 6 de febrer de 2023, per acord de Ple d'aquest Ajuntament, es va aprovar l'expedient de contractació, el plec de clàusules administratives particulars, el plec de prescripcions tècniques i la convocatòria de la licitació corresponent al contracte de serveis de conservació i manteniment general dels espais verds i de les àrees de joc infantils i esportives de l'espai públic, a licitar pel procediment obert subjecte a regulació harmonitzada.
2. En data 13 de febrer de 2023, es va publicar l'anunci de licitació al DOUE i al perfil de contractant d'aquest Ajuntament.
3. En data 13 de març de 2023 a les 15:45 hores, l'empresa CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO LABORAL, SL, amb NIF B60759644, va presentar la seva oferta amb número de registre d'entrada E/003773-2023.
4. En data 20 de març de 2023, es va reunir la Mesa de Contractació Permanent, on es va procedir a l'obertura del sobre A i es va encomanar al tècnic d'administració general de Serveis Jurídics i secretari de la Mesa la valoració de la documentació administrativa presentada. L'acta d'aquesta sessió es va publicar al perfil de contractant en data 27 de març de 2023.
5. En data 23 de març de 2023, es va reunir en segona sessió la Mesa de Contractació Permanent, on es va donar trasllat de la valoració de la documentació administrativa. Es va constatar que l'empresa licitadora CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO LABORAL, SL va declarar al DEUC que subcontractarà, entre d'altres, a l'empresa Moix, serveis i obres, SL, de la qual aporta DEUC on declara que ha subscrit un conveni amb els seus creditors, i a més, en el certificat del RELI es constata que el certificat de compliment de les obligacions tributàries de l'Agència Estatal d'Administració Tributària es troba caducat. La Mesa va considerar que aquest certificat s'havia de requerir per comprovar la seva solvència econòmica, a més de requerir aclariment sobre la seva situació concursal.
6. En data 13 d'abril de 2023, es va reunir en tercera sessió la Mesa de Contractació Permanent, on es va donar trasllat que s'havia realitzat consulta a l'Agència Estatal d'Administració Tributària sobre la situació de les obligacions tributàries de l'empresa Moix, serveis i obres, SL, el resultat de la qual és negatiu d'acord amb el certificat incorporat a l'expedient. En base a això, la Mesa va acordar per unanimitat excloure de la licitació l'empresa CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO LABORAL, SL, per incompliment dels requisits d'aptitud de l'empresa en virtut del qual integra la solvència amb mitjans externs, Moix, Serveis i Obres, SL de conformitat amb el que preveu l'article 75 de la LCSP.
7. En data 21 d'abril de 2023 es van publicar en el perfil del contractant d'aquest Ajuntament les actes de la segona, tercera i quarta sessió de la Mesa de Contractació Permanent, i en la mateixa data es va enviar la notificació de l'acord d'exclusió de la Mesa a l'empresa licitadora CAN CET, la qual va ser acceptada en data 24 d'abril de 2023.
8. En data 28 d'abril de 2023, per instància amb núm. de registre d'entrada E/005963-2023, l'empresa licitadora CAN CET presenta dos certificats de l'AEAT de l'empresa Moix, Serveis i Obres, SL, acreditatius d'estar al corrent de les seves obligacions tributàries a efectes de

contractar amb el Sector Públic, de data 8 de març i 4 d'abril de 2023. A més, informa que aquesta empresa va signar conveni de creditors en data 29 d'octubre de 2020 i que té un aplaçament del deute pactat amb l'Agència Estatal de l'Administració Tributària. Finalment, sol·licita:

“PRIMER.- Que es reconsideri l'exclusió de Can Cet Centre d'Inserció Socio Laboral, SL, ja que es tracta d'un error entre administracions públiques.

SEGON.- Donar resposta a aquesta instància abans del dia 5 de maig de 2023 donat que el termini de presentació per interposar un recurs especial finalitza el 16 de maig de 2023.

TERCER.- Que es tingui per presentat aquest escrit, acordant de conformitat amb el que s'exposa”.

9. En data 28 d'abril de 2023, per instància amb núm. de registre d'entrada E/005980-2023, l'empresa licitadora CAN CET sol·licita addicionalment:

“[...] vista d'expedient de la proposta tècnica de la empresa URBACET i dels documents revisats per la Mesa a l'agència tributària sobre la empresa subcontractista Moix, Serveis i Obres, SL, que donen lloc a l'exclusió de Can Cet Centre d'Inserció Socio Laboral, SL”.

Fonaments de dret

1. Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (LCSP).
2. Reial Decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general de la Llei de Contractes de les Administracions Públiques.
3. Plec de clàusules administratives particulars (PCAP).
4. Per acord de Ple d'aquest Ajuntament, de data 6 de febrer de 2023, es faculta a l'Alcaldia per efectuar tots els actes de tràmit necessaris en relació amb aquesta licitació.

Per tot això, en virtut de la facultat atorgada pel Ple d'aquest Ajuntament,

RESOLC

Primer.- ESTIMAR la sol·licitud d'accés a l'expedient 1403-5376/2022 presentada per l'empresa licitadora CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO LABORAL, SL, pel que fa a la consulta interadministrativa de comprovació d'obligacions tributàries de l'empresa Moix, Serveis i Obres, SL, realitzada a l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Segon.- DONAR AUDIÈNCIA PRÈVIA a l'empresa licitadora URBACET, SLU, amb NIF B65064412, per un termini de 10 dies hàbils des de la notificació d'aquesta resolució, pel que fa a la sol·licitud d'accés al projecte tècnic que forma part de la seva oferta, el qual no està marcat com a confidencial a l'eina e-licita de la Plataforma de contractació del sector públic, presentada per l'empresa CAN CET CENTRE D'INSERCIÓ SOCIO LABORAL, SL.

Tercer.- REQUERIR a l'Agència Estatal d'Administració Tributària aclariment sobre la situació de compliment de les obligacions tributàries de l'empresa Moix, Serveis i Obres, SL, amb NIF B60759644.

Quart.- ASSABENTAR al president de la Mesa de Contractació Permanent d'aquesta sol·licitud i requeriment per a què convoqui la Mesa una vegada rebuda la resposta de l'Agència Estatal d'Administració Tributària a fi de ratificar l'exclusió de l'empresa CAN CET o deixar-la sense efectes amb retroacció de les actuacions posteriors de la Mesa.

Cinquè.- RATIFICAR la present resolució a la propera sessió del Ple d'aquest Ajuntament que tingui lloc.

Sisè.- NOTIFICAR la present resolució als interessats amb indicació del règim de recursos escaient.”

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=405.0>

Sotmès a ratificació la Resolució de l'Alcaldia núm. 0809-2023, de data 4 de maig de 2023, queda aprovat per unanimitat dels disset membres assistents.

1.5.- Assabentar de la resolució de l'Alcaldia núm. 0858-2023, de data 12 de maig de 2023, relativa al nomenament de funcionària interina com a Educadora Social, pel programa "Finançament dels serveis socials bàsics" i del fons de prestació "Finançament de programes de lluita contra la vulnerabilitat social i d'accions de millora dels serveis socials", en el marc de la convocatòria del Catàleg 2023 del Pla de concertació Xarxa de Governos Locals 2020-2023.-

"Antecedents

1. Que per Resolució d'Alcaldia DEC 0681-2023 de data 17 d'abril l'Ajuntament de Montgat va aprovar l'acceptació del recurs econòmic atorgat per la Diputació de Barcelona, anomenat "Programa "Finançament dels serveis socials bàsics" i del fons de prestació "Finançament de programes de lluita contra la vulnerabilitat social i d'accions de millora dels serveis socials", en el marc de la convocatòria del Catàleg 2023 del Pla de concertació Xarxa de Governos Locals 2020-2023 (exp. núm. 2022/0026997), que representa el finançament del 100% del pressupost del projecte.
2. Atès que aquesta subvenció permet nomenar amb caràcter interí i per aquest programa a 1 Educador Social, fins a data màxima el 31.12.2023.
3. Que essent necessari proveir aquest lloc de treball, i atès la vigència del conveni referenciat en el punt 3er del present informe, es va sol·licitar al Consell Comarcal del Maresme l'ús de les seves borses per a la selecció d'aquest perfil professional.
4. En data 28 d'abril de 2023, va tenir lloc la fase d'entrevista a l'ajuntament de Montgat dels/les candidats/es derivats de les borses del CCM, essent la candidata que va obtenir la major puntuació la Sra. [...] amb DNI [...] tal com consta en l'acta de la sessió (exp. 1464-2897/2023).
5. En data 2 de maig de 2023, s'ha informat a la Sra. [...] de les condicions del seu nomenament temporal i les ha acceptades.
6. El cost de l'esmentat nomenament és el que tot seguit es relaciona i s'ajusta a l'acord comú de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Montgat vigent:

COSTOS EDUCADOR SOCIAL 15-5-23 fins 31-12-23		
S. BASE MENSUAL	1.113,98 €	
COMPLEMENT DESTI MENSUAL (20)	510,79 €	
COMPLEMENT ESPECIFIC MENSUAL	627,89 €	
TOTAL MENSUAL	2.252,66 €	
PRORRATA PAGA EXTRA	325,19 €	
BASE MENSUAL	2.577,85 €	
S. SOCIAL (31,85 %)	821,05 €	
COST TOTAL MENSUAL	3.398,90 €	
CONCEPTE		APLICACIÓ
RETRIBUCIONS	19.333,88 €	21.231.14302
S.SOCIAL	6.157,84 €	21.231.16002
total	25.491,71 €	

7. Vist l'informe favorable del servei d'intervenció que consta dins l'expedient, acreditatiu que hi ha consignació pressupostària per atendre la despesa.
8. Vist l'informe favorable de la tècnica de Suport Jurídic i Recursos Humans de data 11 de maig de 2023 que consta dins l'expedient.

Fonaments de dret

- El Conveni de Col·laboració entre el Consell Comarcal del Maresme i l'Ajuntament de Montgat per a l'ús i gestió de les borses de personal d'àmbit comarcal per ocupar llocs de treball de caràcter temporal.
- L'article 291 del text refós de la Llei Municipal i de Règim local de Catalunya aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, el qual disposa que *"El personal interí i el personal laboral no permanent són seleccionats mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència"*.
- Els articles 42 del Decret Legislatiu 1/97 de 31 d'octubre, article 55 i l'article 10,2 del text refós de l'EBEP que recomana la instrumentació d'un procés selectiu que garanteixi els principis d'igualtat, publicitat mèrit i capacitat.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, article 10.1 c) que preveu el nomenament de personal funcionari per a l'execució de programes de caràcter temporal.
- Decret legislatiu 1/1997, pel que s'aprova refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, article 124.1 b) sobre la possibilitat de nomenar personal interí per a la realització de programes estrictament temporals.

Per tot això, en exercici de les competències que m'han sigut conferides en virtut de la delegació efectuada per l'Alcaldia d'aquest Ajuntament, mitjançant Decret núm. 0793-2022, de data 5 de maig 2022, emeto la següent:

Proposta de resolució

PRIMER.- NOMENAR a la Sra. [...] amb DNI [...], en la categoria d'Educadora Social, com a FUNCIONÀRIA INTERINA PER PROGRAMA, amb data d'efectes el dia 15 de maig de 2023, i fins a data fi subvenció (31 de desembre de 2023).

SEGON.- AUTORITZAR I COMPROMETRE LA DESPESA del cost del nomenament, d'acord amb els imports i aplicacions pressupostàries que consten en els punts 6è de la present resolució.

TERCER.- NOTIFICAR el contingut de la resolució a la interessada, la Sra. [...] amb DNI [...] amb expressió dels recursos que corresponguin.

QUART.- COMUNICAR aquesta resolució als Serveis Econòmics i Tresoreria, a Recursos Humans, a Serveis Socials i als delegats del personal funcionari als efectes escaients."

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=523.0>

Els/les Srs./Sres. Regidors/es assistents resten assabentats.

1.6.- Assabentar de la resolució de l'Alcaldia núm. 0862-2023, de data 12 de maig de 2023, relativa a aprovar l'adhesió al Pla d'Acció de Participació Sociocultural de la Gent Gran.-

"Antecedents:

1. Atès que en data 20 de desembre de 2022, la sessió plenària del Consell Comarcal del Maresme va aprovar el Pla d'Acció de Participació Sociocultural de les Persones Grans dels Municipis de Menys de 20.000 Habitants del Maresme.

2. Atès que el Pla d'Acció aporta 135 accions a realitzar en el període 2022-2025 i d'aquestes accions s'ha fet una selecció de les que es treballaran de manera prioritària, sent les següents:

- Grup de treball de regidors i regidores de gent gran.
- Programa de xerrades i trobades informatives itinerants sobre el Consell Consultiu de la Gent Gran del Maresme.
- Circuit comarcal de passejades amb guia pel Maresme.
- Programa comarcal de cursos, tallers i xerrades presencials.
- Organització de visites d'oci-cultura a altres municipis.
- Borsa de voluntariat social per a persones grans en situació de soledat.
- Convocatòria d'ajut econòmic per a la realització d'activitats i iniciatives socioculturals de caràcter intergeneracional en municipis de menys de 20.000 habitants del Maresme.
- Agenda sociocultural d'àmbit comarcal.

3. D'acord amb l'informe emès per la regidoria de Benestar Social en data 8 de maig de 2023 on emet informe favorable a l'aprovació de l'adhesió.

Fonaments de Dret:

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local
- Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Acord del Ple del Consell Comarcal del Maresme, de data 20 de desembre de 2022, d'aprovació del Pla d'Acció de Participació Sociocultural de les Persones Grans dels Municipis de Menys de 20.000 Habitants del Maresme (en endavant, Pla d'Acció).

Per tant, en l'exercici de les competències conferides en virtut de la delegació efectuada per l'Alcaldia d'aquest Ajuntament, mitjançant Decret núm. 0793-2022, de data 5 de maig 2022, emeto la següent:

Proposta de resolució

Primer.- Aprovar l'adhesió de l'Ajuntament de Montgat al Pla d'Acció de Participació Sociocultural de la Gent Gran

Segon.- Comunicar el present acord al Consell Comarcal del Maresme i al Departament de Serveis Socials, per al seu coneixement i efectes escaients.

Tercer.- Assabentar el present acord al Ple en la propera sessió que es celebri."

En aquest punt de l'ordre del dia intervé la Regidora senyora Marian Sotos Gómez (SOM)´.

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=601.0>

Els/les Srs./Sres. Regidors/es assistents resten assabentats.

1.7.- Assabentar de la resolució de l'Alcaldia núm. 0902-2023, de data 18 de maig de 2023, relativa a aprovar inicialment el II Pla d'Igualtat Local del municipi de Montgat.-

"Antecedents:

1. Atès que el Ple d'aquest Ajuntament, en sessió ordinària celebrada el 26 de juliol de 2018 va adoptar l'acord d'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere del Municipi de Montgat 2018-2021.
2. Atès que la desigualtat de gènere és un element estructural de les societats patriarcals que continua present en tots els àmbits de la nostra societat, el disposar d'un Pla d'Igualtat a Montgat vigent és primordial pel bon funcionament del desenvolupament de les polítiques públiques municipals.

3. Atès que s'ha exhaurit el termini de vigència del Pla d'Igualtat Local i el passat, 9 d'agost de 2022, es va sol·licitar la pròrroga del citat Pla fins la finalització i aprovació del nou marc.
4. Per aquest motiu es va creat una comissió amb l'objectiu d'elaborar d'un II Pla d'Igualtat Local, la qual ha estat integrada per representants de l'organització, representants de la consultora Coop4equality Projecte d'innovació social i representació de l'àmbit social.
5. Vista la provisió d'alcaldia que consta dins l'expedient.
6. Vist l'acta de la reunió de la comissió del II Pla d'Igualtat local, de data 21 de desembre de 2022, que consta dins l'expedient, el qual s'annexa al present informe.
7. Vist l'acta final de la Comissió del II Pla d'Igualtat local, de data 10 de maig de 2023, que consta dins de l'expedient i que aprova el document del II Pla d'Igualtat, que s'adjunta a l'expedient.
8. Vist el que disposa l'informe de Serveis Socials de data 9 de maig de 2023 i que consta dins l'expedient.

Fonaments jurídics:

Normativa europea i internacional:

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de 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 de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).
- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).

Normativa estatal:

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per la qual cosa 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.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei 39/2015, de 1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Normativa autonòmica :

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa municipal :

- Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya: Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).
- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya: Capítol II, article 66 – competències municipals i locals i Capítol II, article 71.1 c – la promoció de la dona
- Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma Estatut d'Autonomia: Títol preliminar – article 4 – els drets i els principis rectors i Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.
- Títol IV, capítol II (matèries de les competències), article 153 (Polítiques de gènere).

Per tot això, en exercici de les competències que han estat conferides en virtut de la delegació efectuada per l'Alcaldia d'aquest Ajuntament, mitjançant Decret núm. 0793-2022, de data 5 de maig 2022, es proposa al Ple de la Corporació l'adopció dels següents

Proposta de Resolució:

Primer.- Aprovar inicialment el II Pla d'Igualtat Local del municipi de Montgat, el text literal el qual consta a l'expedient.

Segon.- De conformitat amb l'article 83 de la Llei 39/2015, obrir un període d'informació pública de vint dies a partir de l'endemà de la publicació de l'anunci en el tauler d'edictes en la seu electrònica de l'Ajuntament i en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, per tal que els interessats puguin presentar les reclamacions i observacions que estimin oportunes. Així mateix, estarà a disposició dels interessats en la seu electrònica de l'Ajuntament de Montgat <https://www.montgat.cat/ajuntament/reglament-normativa-i-ordenances-generals/taulell-danuncis-i-edictes/>

Tercer.- Finalitzat el termini d'informació pública i en el cas que s'hagin presentat al·legacions o observacions, l'Ajuntament resoldrà sobre l'aprovació definitiva del II Pla d'Igualtat Local del municipi de Montgat. En el cas que no es presenti cap reclamació o observació, la present aprovació provisional s'entendrà elevada automàticament a aprovació definitiva, donant compte al Ple municipal.

Quart.- Comunicar el present acord al Departament de Serveis Socials, per al seu coneixement i efectes escaients.

Cinquè.- Assabentar el present acord al Ple en la propera sessió que es celebri.”

En aquest punt de l'ordre del dia intervenen els/les Regidors/es: la senyora Marian Sotos Gómez (SOM), el senyor Daniel Fuentes Fuentes (Montgat en Comú Podem).

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=681.0>

Els/les Srs./Sres. Regidors/es assistents resten assabentats.

Comissió informativa de Desenvolupament Local, Recursos Econòmics i Règim Intern.-

1.8.- Dictamen relatiu a l'aprovació del conveni de col·laboració entre l'Ajuntament i l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat. (exp. 1376-4759/2022).-

“Antecedents de Fet

Atès que l'Ajuntament de Montgat ostenta la titularitat municipal en matèria de protecció civil dins del terme municipal.

Atès que l'exercici d'aquestes competències pot portar-se a terme fonamentalment mitjançant les actuacions dels serveis municipals i altres serveis públics existents.

Consta a l'expedient memòria justificativa de la necessitat de subscriure el conveni de col·laboració amb l'associació denominada Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat per tal de procedir si s'escau al reconeixement per part de l'Ajuntament de l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat com a única vinculada al municipi.

Vist l'informe favorable de la comissió informativa, celebrada en data 18 de maig de 2023.

Fonaments de dret

Vist que la Llei 4/1997 de 20 de maig, de Protecció Civil de Catalunya possibilita la participació ciutadana de forma regular en les tasques de protecció civil mitjançant les associacions de voluntaris que tenen com a finalitat social la col·laboració desinteressada en tasques de protecció civil dins una localitat.

Vist que en data 16 de juny de 2020 es va registrar al departament de justícia de la generalitat l'associació denominada Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat.

Vist que en data 8 de setembre de 2020 la Generalitat de Catalunya, departament de Justícia, dicta resolució en els següents termes:

“... resolc:

Inscriure l'associació denominada Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat a la secció 1a del Registre d'associacions de la Generalitat de Catalunya...”

És d'aplicació l'article 55.2 de la Llei 4/1997, que preveu que en cada municipi hi hagi únicament una associació de voluntaris/es de protecció civil. A aquests efectes correspon a l'Ajuntament determinar l'associació que ha de quedar vinculada funcionalment a l'autoritat municipal de protecció civil.

Atès que l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat és una associació sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica pròpia que ha estat creada de conformitat amb la Llei 7/1997, de 18 de juny, d'associacions de la Generalitat de Catalunya i està fonamentada en la Llei 4/1997, de 20 de maig, de protecció civil de Catalunya i regulada en el Decret 27/2001, de 23 de gener, d'aprovació del reglament de les associacions del voluntariat de protecció civil de Catalunya.

En virtut de tot allò anteriorment exposat, es proposa al Ple els següents

ACORDS:

1. Aprovar el Conveni de Col·laboració en matèria de Protecció Civil entre l'Ajuntament de Montgat i l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat i el seus annexos incorporats a l'expedient, la transcripció del qual s'adjunta com annex al final del present acord.
2. Aprovar el reconeixement per part de l'Ajuntament de Montgat a l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat com a única vinculada al municipi.
3. Atorgar a l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil de Montgat amb NIF G01956671 una subvenció prevista al pressupost nominativament per quantia de 4.000 euros que es regularà pel disposat en el conveni aprovat.
4. Autoritzar i disposar la despesa derivada de l'atorgament de la subvenció per quantia de 4.000 euros amb càrrec a l'aplicació pressupostària 51-130-48900 del pressupost vigent.

5. Donar trasllat del present acord al President de l'Associació de Voluntaris conjuntament amb el certificat del present acord plenari als efectes que procedeixi a la inscripció de l'Associació de Voluntaris de Protecció Civil a la Direcció General de Protecció Civil.

6. Facultar a l'Alcalde per la signatura de tots els documents que esdevinguin necessaris per l'execució del present acord.

ANNEX:

CONVENI DE COL·LABORACIÓ ENTRE L'AJUNTAMENT DE MONTGAT I L'ASSOCIACIÓ DE VOLUNTARIS LÈRIES DE PROTECCIÓ CIVIL DE MONTGAT

REUNITS

D'una banda, la Sra. Mercè Marin Planas, Alcalde/ssassa president/aa de l'Ajuntament de Montgat, assistida per la secretària general de la Corporació, Rebeca Just Cobos, que actua com a fedatari d'aquest acte.

D'una altra, el senyor Elliot Hidalgo Pérez, president/a de l'Associació de Voluntaris lèries de Protecció Civil de Montgat.

ACTUEN

La primera, en representació de l'Ajuntament de Montgat, d'acord amb el que disposa l'article 21.1 b de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

El segon, en representació de l'Associació de Voluntaris lèries de Protecció Civil de Montgat, amb el número d'inscripció al Registre d'associacions 68040, de data 8 de Setembre de 2020.

MANIFESTEN

1. Que, d'acord amb l'article 40 de la Llei 4/1997 de protecció civil de Catalunya, els alcalde/ssas són l'autoritat de protecció civil del seu municipi.

2. Que, d'acord amb l'article 48.2 de la Llei 4/1997 de protecció civil de Catalunya, és competència dels alcalde/ssa:

- a) Elaborar i sotmetre a l'aprovació del ple de l'ajuntament el Pla bàsic d'emergència municipal, els plans específics municipals, els plans d'actuació municipal i, en general, qualsevol altre instrument de planificació de protecció civil d'àmbit municipal.
- b) Elaborar i proposar al ple de l'ajuntament o a la comissió de govern, segons escaigui, les disposicions que en l'àmbit municipal s'hagin de dictar en matèria de protecció civil.
- c) Elaborar i mantenir el catàleg de recursos i serveis mobilitzables per a la protecció civil en el municipi.
- d) Declarar l'activació dels plans de protecció civil d'àmbit municipal davant qualsevol situació de greu risc col·lectiu, de catàstrofe o de calamitat pública que ho requereixi i, subsidiàriament, l'activació dels plans d'autoprotecció, declarar-ne la desactivació si l'evolució de la situació ho permet, i comunicar al conseller o consellera de Governació l'activació i la desactivació dels dits plans, mitjançant el CECAT.
- e) Exercir la direcció i el comandament superiors i la coordinació i la inspecció de tots els serveis i els recursos afectes al pla municipal activat i de les actuacions que es facin, sens perjudici de les funcions que corresponen al conseller o consellera de Governació en el cas d'activació d'un pla de la Generalitat.
- f) Presidir la Comissió Municipal de Protecció Civil.

- g) Exercir la direcció superior del Centre de Coordinació Operativa Local.
- h) Requerir a les entitats privades i als particulars la col·laboració necessària per a complir les obligacions establertes per aquesta Llei.
- i) Exercir les facultats d'inspecció atribuïdes per l'article 25.
- j) Exercir la potestat sancionadora, en els termes establerts per aquesta Llei.
- k) Exercir les altres funcions i facultats que li assigni la legislació vigent.

3. Que, segons l'article 55 de la Llei 4/1997, "Són considerades associacions de voluntaris i voluntàries de protecció civil les constituïdes d'acord amb la legislació general d'associacions que tenen com a finalitat social la col·laboració desinteressada en tasques de protecció civil dins una localitat o una comarca determinades. Els plans de protecció civil només poden reconèixer una associació de voluntaris i voluntàries de protecció civil per municipi. A aquests efectes, correspon a l'ajuntament determinar l'associació que ha de quedar vinculada funcionalment a l'autoritat municipal de protecció civil".

4. Que és voluntat d'ambdues parts que l'Ajuntament de Montgat reconegui per part de l'òrgan competent l'Associació de Voluntaris i Voluntàries de Protecció Civil de Montgat com a associació de voluntaris i voluntàries de protecció civil del municipi i que, en conseqüència, quedi vinculada funcionalment a l'autoritat municipal de protecció civil.

CLÀUSULES

Aquest conveni de col·laboració es regirà d'acord amb les clàusules següents:

Primera.- Objecte del conveni

L'objecte d'aquest conveni és regular les relacions entre l'Ajuntament de Montgat i l'Associació de Voluntaris i Voluntàries de Protecció Civil de Montgat, que és reconeguda com a associació de protecció civil del municipi i quedarà vinculada funcionalment a l'autoritat municipal de protecció civil i l'atorgament d'una subvenció directa, prevista nominativament al pressupost de l'exercici 2023, amb les condicions que s'indiquen a continuació;

Segona.- Obligacions de l'Associació de Voluntaris i Voluntàries de Protecció Civil de Montgat

1. L'Associació s'haurà d'inscriure en el Registre especial de les associacions del voluntariat de protecció civil de la Direcció General de Protecció Civil de la Generalitat, d'acord amb l'article 55.3 de la Llei 4/1997, de 20 de maig, de protecció civil de Catalunya. L'Ajuntament de Montgat ha de trametre la sol·licitud d'inscripció, així com els estatuts i les modificacions, a la Direcció General de Protecció Civil del Departament d'Interior, amb l'informe previ preceptiu de l'Ajuntament, d'acord amb l'article 13 del Decret 27/2001.
2. L'Associació adoptarà els distintius i la uniformitat que determini l'Ajuntament de Montgat, i que s'ajustarà al que determinen el Decret 27/2001 i les directrius sobre aquesta matèria de la Direcció General de Protecció Civil de la Generalitat de Catalunya.
3. L'Associació de Voluntaris i Voluntàries de Protecció Civil de Montgat actuarà d'acord amb les directrius fixades per l'alcalde/ssa de Montgat o Cap de Policia Local o president/a de l'Associació i establertes en la planificació municipal, respectant les directrius de la Direcció General de Protecció Civil de la Generalitat, d'acord amb el Decret 27/2001. (Nota informativa sobre les activitats i actuacions concretes que han de desenvolupar els voluntaris i voluntàries de protecció civil de Catalunya, sobre les quals la Comissió de Protecció Civil de Catalunya ha emès informe favorable el 5 de març de 2015).
4. La responsabilitat de la realització de les accions correspon a l'Associació. L'Ajuntament de Montgat quedarà exonerat de tota responsabilitat derivada de la gestió i desenvolupament de l'activitat de l'entitat.

Tercer.- Obligacions de l'Ajuntament de Montgat

1. L'Ajuntament de Montgat nomenarà els membres de l'associació i n'acreditarà la condició de voluntari de protecció civil, tal com preveu l'article 14 del Decret 27/2001, un cop els socis hagin superat el programa de formació bàsica del voluntariat de protecció civil de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, tal com indica l'article 29 del Decret 27/2001, i compleixin amb els requisits i proves que preveu l'annex 1 d'aquest conveni o els que pugui establir l'ajuntament. Només aquestes persones tindran la condició de voluntaris\àries de protecció civil i podran actuar com a tals, d'acord amb el que estableix l'article 14 del Decret 27/2001.
2. L'Ajuntament de Montgat podrà designar el responsable de la unitat del voluntariat i els responsables de les seccions d'entre el personal voluntari que acrediti prou formació, capacitat i aptitud, d'acord amb l'article 27 del Decret 27/2001.
3. L'Ajuntament de Montgat mantindrà informat el president/a de l'Associació de l'obertura d'expedients sancionadors als seus socis i de la pèrdua temporal o definitiva de la condició de voluntari de protecció civil acreditada per l'Ajuntament. Les sancions, que haurà d'imposar l'autoritat competent, d'acord amb l'article 33 del Decret 27/2001, seran conseqüència de la comissió d'alguna infracció, d'acord amb el que disposa el capítol 6 de la Llei 4/1997, de 20 de maig, de protecció civil de Catalunya, i el que puguin establir els reglaments i ordenances municipals, així com el que establirà el reglament intern de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat.
4. L'Ajuntament de Montgat donarà a conèixer a l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat els plans de protecció civil municipals que l'afectin (DUPROCI o pla d'emergències).
5. Les conductes meritòries dels voluntaris\àries podran ser reconegudes per l'autoritat de protecció civil municipal mitjançant reconeixements públics com diplomes, medalles o altres distincions, a proposta de l'alcalde/ssa, Cap de la Policia o del president/a de l'Associació.

Quarta.- Socis i sòcies de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat

1. Ambdues parts acorden i aproven un llistat inicial de socis/sòcies que exerciran de voluntaris\àries de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat, que s'annexa a aquest conveni (annex 2) i que s'haurà d'actualitzar cada any.
2. Preferentment, tant el 50% de la Junta directiva (incloent al secretari) com el 50% dels voluntaris\àries han d'ésser veïns o veïnes de Montgat (mínim 3 anys empadronats a Montgat). En l'annex 3 s'hi detalla els membres de la Junta directiva vigent.

Cinquena.- Règim de col·laboració entre l'Associació i l'Ajuntament

1. L'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat col·laborarà amb l'Ajuntament de Montgat en els tipus d'activitats i actuacions següents:
 - En els serveis preventius, serveis d'informació i suport a altres operatius en els actes de massiva concurrència de ciutadans o actes considerats com a perillosos que consten al calendari de l'annex 4. Per a aquells serveis d'aquest tipus que no constin al calendari, amb 15 dies d'antelació, caldrà que l'Ajuntament remeti una petició per escrit a la Junta Directiva de l'Associació per tal de poder valorar-ne la cobertura.
 - En situacions de risc o d'emergència, d'acord amb les actuacions previstes als plans de protecció civil municipals o amb les indicacions que es rebin de l'alcalde/ssa o president/a de l'Associació.
 - En tasques de planificació, implantació i sensibilització en matèria de protecció civil.
 - En altres activitats i actuacions a proposta de l'alcalde/ssa o president/a/a de l'associació i que s'ajustin a les directrius de la Direcció General de Protecció Civil. (Nota informativa sobre les

activitats i actuacions concretes que han de desenvolupar els voluntaris\àries de protecció civil de Catalunya, sobre les quals la Comissió de Protecció Civil de Catalunya ha emès informe favorable el 5 de març de 2015).

2. L'alcalde/ssa o president/a de l'Associació estudiarà les peticions de servei de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat provinents d'entitats o d'altres municipis, i, quan siguin adequades a les seves funcions, capacitats, formació i disponibilitat i als recursos de l'Associació, les traslladarà al president/a de l'Associació. Així mateix, l'Associació consultarà amb l'alcalde/ssa o president/a de l'Associació sobre les propostes de servei que pugui rebre directament.
3. En compliment de l'article 6.2 del Decret 27/2001, en el cas que l'associació sigui requerida per prestar servei fora del municipi, caldrà una petició de l'alcalde/ssa o president/a de l'associació del municipi que té la necessitat del servei, que l'haurà de dirigir a l'alcalde/ssa del municipi de Montgat. Així mateix, l'alcalde/ssa del municipi Montgat o persona delegada, d'acord amb la petició rebuda, autoritzarà per escrit el servei de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat fora del municipi, si escau realitzar-lo. Les peticions i autoritzacions es faran arribar al CECAT (cecat@gencat.cat) o a qui correspongui, d'acord amb les directrius de la Direcció General de Protecció Civil.
4. El president/a de l'Associació haurà de comunicar a l'alcalde/ssa el desenvolupament dels serveis i les anomalies, novetats o problemes que s'observin en els serveis i activitats que dugui a terme l'Associació.
5. L'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat mantindrà informat l'alcalde/ssa o persona delegada (responsable o coordinador de protecció civil) de la disponibilitat diària i horària dels voluntaris\àries en actiu, així com dels voluntaris\àries en situació d'actiu i de reserva.
6. Excepte per causa justificada, l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil De Montgat no podrà rebutjar la prestació de serveis per a l'Ajuntament de Montgat, sempre que els serveis estiguin dins de la disponibilitat horària dels voluntaris\àries, prèviament establerta o que estiguin al calendari.
7. La disponibilitat horària dels voluntaris\àries es determinarà anualment per acord entre l'Ajuntament i l'associació i es formalitzarà en document signat per l'Alcalde/ssa o Alcalde/ssa i el President/a o President/a de l'entitat.

Sisena.- Mitjans de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat

L'Ajuntament de Montgat, en la mesura de la seva disponibilitat, posarà a disposició de l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat un local i es farà càrrec de les despeses de subministrament llum i aigua d'aquesta instal·lació.

Pel que fa a aquests compromisos de despesa, cal posar de manifest que serà d'aplicació el que disposa l'art. 9.1 de de l'ordenança general de subvencions de l'ajuntament ;

"1. Les subvencions són, amb caràcter general, despeses de dret públic i l'efectivitat d'aquestes quedarà condicionada a l'existència de crèdit pressupostari suficient. No es podran adquirir compromisos de despesa per quantia superior a l'import dels crèdits autoritzats en els estats de despeses."

Puntualment, l'Ajuntament podrà cedir l'ús d'algun vehicle a l'associació. En cas de rescissió del conveni o per altres causes d'interès públic justificades, les dependències i el material revertiran a l'Ajuntament. S'adjunta com **Annex 5** el detall dels recursos que l'Ajuntament està en disposició d'oferir actualment a l'associació.

Setena.- Subvenció a l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat

1. L'ajuntament de Montgat atorgarà una subvenció econòmica de com a mínim 4.000 euros l'any a l'Associació de Voluntaris\àries de Protecció Civil de Montgat per garantir-ne el funcionament.

L'atorgament d'aquesta subvenció estarà condicionada cada any a l'efectiva previsió en els pressupostos municipals.

2. L'assignació pressupostària a la qual s'imputa la despesa objecte del present conveni és la número:

Aplicació pressupostària	Descripció	Import
51-130-48900	Conveni Protecció Civil	4.000,00 euros

3. La subvenció haurà d'estar destinada, com a mínim, a cobrir les despeses següents:
- Formació
 - Vestuari i uniformitat
 - Equips de protecció i prevenció
 - Combustible per als vehicles i per al manteniment d'aquests
 - Material fungible
 - Dietes derivades de serveis
 - Assegurança obligatòria
 - Qualsevol altre material, activitat o despesa de conservació, manteniment o subministrament per pugui sorgir.
4. L'import d'aquesta subvenció és de 4.000 € i ha d'anar destinada íntegrament a l'Associació Protecció civil, concretament a finançar les accions descrites a l'apartat segon de les clàusules d'aquest conveni. Aquesta aportació és compatible amb altres subvencions o ajudes.

En cap cas, l'import percebut pel beneficiari en concepte de subvenció podrà ser d'un import que, aïlladament o en concurrència amb d'altres subvencions, ajuts, ingressos o recursos, superi el cost real de l'activitat subvencionada.

5. De conformitat amb l'article 65 del RD 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions i l'article 15 de l'Ordenança General de Subvencions, es procedirà al pagament d'una bestreta del 50% de l'import de la subvenció, per tal de facilitar l'inici de l'activitat de l'entitat que és de nova creació. El pagament de la bestreta s'efectuarà per Decret d'Alcaldia i està condicionat a la signatura del present conveni, a la presentació d'un pressupost inicial de les despeses que l'entitat té previst efectuar a càrrec de la subvenció i de l'acreditació d'haver subscrit l'assegurança obligatòria.

Vuitena.- Justificació Subvenció atorgada

1. L'Associació de Voluntaris/àries de Protecció Civil de Montgat justificarà anualment la subvenció atorgada, en el termini màxim de tres mesos a partir de la finalització de l'exercici, és a dir, abans del 31 de març de cada any.
2. L'Associació justificarà la subvenció rebuda mitjançant la presentació, al Registre General de l'Ajuntament de Montgat, del compte justificatiu que inclou la relació de factures, originals o bé compulsades amb el corresponent justificant de pagament, que justifiquin les despeses generals durant l'exercici 2023 de l'execució de les accions i serveis de l'entitat descrites a la clàusula cinquena del conveni. Així mateix, presentarà una memòria d'activitats amb el detall de les despeses i el total de la subvenció. La presentació d'aquesta documentació es realitzarà mitjançant el formulari incorporat al present conveni com a **annex número 6**.
3. Es retornarà a l'ajuntament la part econòmica de la subvenció no justificada o no gastada, si existeix, en el termini màxim de tres mesos a partir de la finalització de l'exercici.
4. En tot allò no previst en la present clàusula, serà d'aplicació la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions i el seu reglament, així com les bases d'execució del pressupost municipal, en especial en allò relatiu al procediment de reintegrament i el règim sancionador en matèria de subvencions.

Novena.- Assegurança dels membres de l'Associació

L'Associació de Voluntarisàries de Protecció Civil de Montgat contractarà i es farà càrrec de les despeses d'una assegurança de responsabilitat civil personal per sinistre i d'accidents que cobreixi les despeses de curació, invalidesa i mort com a conseqüència d'un accident en l'exercici de les seves funcions com a voluntari de protecció civil de l'Associació. L'assegurança cobrirà els voluntarisàries que estiguin prestant algun dels tipus de serveis d'acord amb aquest conveni.

D'acord amb l'actual redacció de l'article 21 del Decret 27/2001, els membres de l'associació tenen dret a tenir la condició de persona assegurada en la pòlissa d'assegurances d'accidents personals, que cobreixi, a més de les despeses de curació, uns capitals mínims de 3.005,06 euros en cas de mort i de 6.010,12 euros en cas d'invalidesa, com a conseqüència d'un accident ocorregut durant el desenvolupament de l'activitat de voluntariat on participi. La Generalitat de Catalunya podrà actualitzar anualment els límits anteriors mitjançant Decret.

Desena.- Control i seguiment de l'execució del conveni

Es constituirà una Comissió de Seguiment, integrada per dos representants de l'Ajuntament de Montgat i dos representants de l'Associació de Voluntarisàries de Protecció Civil de Montgat.

Aquesta comissió podrà reunir-se a sol·licitud de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada l'any. La Comissió de Seguiment tindrà les funcions següents:

- a) Facilitar els contactes i acords entre ambdues parts que siguin necessaris per a la consecució de la col·laboració que s'estableix en aquest conveni.
- b) Resoldre dubtes que puguin sorgir de la interpretació i aplicació d'aquest conveni i
- c) concretar i avaluar les actuacions que se'n puguin derivar.
- d) Qualsevol altra funció que se li encomani.
- e) Fer un anàlisi d'activitat i/o de serveis Anuals de l'Associació.

Onzena.- Durada del conveni

Aquest conveni entrarà en vigor el dia en què se signi i tindrà una durada màxima de 4 anys. El conveni es prorrogarà anualment de forma automàtica, fins a un màxim de 4 anys més, si no el denuncia alguna de les parts amb dos mesos d'antelació a la finalització del període de vigència.

Dotzena.- Causes d'extinció

A més de les causes d'extinció legalment previstes, aquest conveni podrà rescindir-se per alguna de les causes següents:

- L'incompliment de les clàusules del conveni
- El mutu acord de les parts
- La impossibilitat sobrevinguda, legal o material, de donar compliment a l'objecte del conveni

Tretzena.- Modificació del conveni

La modificació del conveni mitjançant addendes requerirà l'acord d'ambdues parts.

Catorzena.- Naturalesa jurídica del conveni

Aquest conveni té naturalesa administrativa, per la qual cosa, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, les qüestions litigioses que es plantegin arran de la seva execució i que no es puguin resoldre per acord de les parts se sotmetran a la jurisdicció contenciosa administrativa.

I, com a prova de conformitat amb el contingut d'aquest conveni, el signen per duplicat.

L'Ajuntament de Montgat

L'alcalde/ssa

La secretària municipal"

L'Associació de Voluntarisàries de Protecció
Civil de Montgat

El president/a

En aquest punt de l'ordre del dia intervenen els/les Regidors/es: el senyor Jordi M. Abad Planas (Montgat Guanya - Més Iniciativa – Compromís), el senyor Daniel Fuentes Fuentes (Montgat en Comú Podem), la senyora Laura Ribot Cuenca (ERC-AM) i el senyor Raül Abad Navarrete (SOM).

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=859.0>

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova amb els vots a favor de: tres membres del grup municipal de Junts per Montgat (senyora Mercè Marin Planas, senyor Francesc X. Garcia Arrocha i senyora Mònica Puig Ribas), tres membres del grup municipal PSC-CP (senyor Andreu Absil Sola, senyora Tània González Margalef, senyor Carlos Benito Molinero), dos membres del grup municipal de SOM (senyor Raül Abad Navarrete i Marian Sotos Gómez) i un del Regidor no adscrit (senyor Luis Antonio Fariña Herrador).

Vots en contra de: cinc membres del grup municipal d'ERC-AM (senyora Rosa M. Funtané Vila, senyor David Sánchez Botin, senyora Laura Ribot Cuenca, senyor Jordi Ratera Sarra i senyora Alba Hernández Lacoma), dos membres del grup municipal Montgat en Comú Podem, (senyor Daniel Fuentes Fuentes i senyora Mònica Simón Ros) i un membre de Montgat Guanya - Més Iniciativa - Compromís (senyor Jordi M. Abad Planas).

1.9.- Dictamen relatiu a l'aprovació inicial del Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Montgat. (exp. 1563-1313/2023).-

“Fets:

1.- A partir de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com la previsió continguda, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors així com el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d' octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, amb la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en matèria d'Igualtat de gènere per conèixer la situació en el que es troben organitzativament aquestes institucions en matèria de gènere. Tanmateix, els últims Reials Decrets Llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb més de 50 persones en plantilla, disposin d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un Pla d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

2.- Aquest instrument vol contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans de l'Ajuntament de Montgat, recollint les percepcions dels empleats que conformen la plantilla municipal.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix un Pla d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè dones i homes exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3.- Per aquest motiu s'ha creat una comissió amb l'objectiu d'elaborar d'un Pla d'igualtat intern, la qual ha estat integrada paritàriament per representants del personal laboral i funcionari i per tècnics/es que la Corporació, i amb l'assessorament de la consultora ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

4.- Vista la provisió d'alcaldia que consta dins l'expedient.

5.- Vist l'acta de la reunió de la comissió del Pla d'igualtat, de data 26 d'abril de 2023, que consta dins l'expedient i que aprova el contingut del document Pla d'igualtat Intern, el qual s'annexa al present informe.

6.- Vist el que disposa l'informe de RRHH de data 9 de maig de 2023 i que consta dins l'expedient.

7.- Vist l'informe favorable de la comissió informativa, celebrada en data 18 de maig de 2023.

Fonaments de dret:

Normativa europea i internacional:

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de 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 de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).
- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).

Normativa estatal:

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per la qual cosa 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.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Normativa autonòmica :

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa municipal :

- Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya: Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).
- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya: Capítol II, article 66 – competències municipals i locals i Capítol II, article 71.1 c – la promoció de la dona
- Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma Estatut d'Autonomia: Títol preliminar – article 4 – els drets i els principis rectors i Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.
- Títol IV, capítol II (matèries de les competències), article 153 (Polítiques de gènere).

En virtut de tot allò anteriorment exposat, es proposa al Ple els següents

ACORDS:

Primer.- Aprovar inicialment el Pla d'igualtat intern, el text literal el qual es transcriu a continuació:

“

1 Índex

1	Índex	3
2	Introducció	5
3	Presentació	6
4	Marc legal i normatiu	8
4.1	Normativa europea i internacional.....	8
4.2	Normativa estatal.....	9
4.3	Normativa autonòmica.....	9
4.4	Normativa municipal.....	9
5	Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi	10
5.1	Objectius d'un Pla d'Igualtat.....	10
5.2	Àmbits d'intervenció.....	11
5.3	Metodologia.....	12
6	Parts subscriptores del Pla d'igualtat	13
7	Àmbit personal, territorial i temporal	14
7.1	Fitxa de l'organització.....	14
7.2	Àmbit personal.....	15
7.3	Àmbit territorial.....	15
7.4	Àmbit temporal.....	15
8	Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats	16
9	Objectius del Pla d'igualtat	33
9.1	Objectius generals.....	33
9.2	Objectius específics.....	33
10	Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i terminis d'execució	37
10.1	Accions.....	37
10.2	Indicadors de seguiment.....	39
10.3	Calendari d'execució.....	40
11	Fitxes de les accions	41
12	Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	55
12.1	Sistema de seguiment i revisió periòdica.....	57
12.2	Sistema d'avaluació.....	57
13	Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	60
14	Calendari d'actuacions	62
15	Procediment de modificació	64
16	Annexos	65

2 Introducció

A partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat, la Llei de l'Estatut del treballador públic i per la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en matèria d'igualtat de gènere per conèixer la situació en el que es troben organitzativament aquestes institucions en matèria de gènere. Tanmateix, els últims Reials Decrets Llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb

més de 50 persones en plantilla, disposin d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un Pla d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

El present Pla d'igualtat de gènere és el primer que es realitza a l'Ajuntament de Montgat.

Aquest instrument vol contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans i amb les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè dones i homes exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3 Presentació

El present Pla intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montgat 2023-2026, té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere identificada a l'organització.

Aquest Pla sorgeix dels resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 10 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, per la qual cosa es pren com a base els "aspectes a millorar" de cadascun dels àmbits identificats a la diagnosi, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla. I, tanmateix, es tenen en compte les fortaleses o aquells elements que ja funcionen en el si de l'organització, per tal de cercar mecanismes que els reforcin o els realcin.

Adicionalment, el present Pla d'acció recull totes les actuacions que cal dur a terme per donar compliment a l'actual normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del propi.

Finalment, aquest Pla d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

El document que es presenta a continuació s'estructura d'acord amb l'actual disposició normativa del Reial decret llei 901/2020 vigent, per la qual cosa tots els continguts que s'hi recullen estan estructurats d'acord amb la proposta que requereix la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere en el treball.

4 Marc legal i normatiu

4.1 Normativa europea i internacional

- *Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.*
- *Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.*
- *Directiva 79/7 / CEE de 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 de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.*
- *Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.*
- *Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.*

- *Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.*
- *Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.*
- *Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.*
- *Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.*
- *Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).*
- *Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).*
- *Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).*

4.2 Normativa estatal

- *Constitució espanyola.*
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *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 llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.*
- *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per la qual cosa 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.*
- *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*

4.3 Normativa autonòmica

- *Estatut d'Autonomia de Catalunya.*
- *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.*

4.4 Normativa municipal

- *Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya: Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).*
- *Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.*
- *Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya: Capítol II, article 66 – competències municipals i locals i Capítol II, article 71.1 c – la promoció de la dona*
- *Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma Estatut d'Autonomia: Títol preliminar – article 4 – els drets i els principis rectoris i Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.*
- *Títol IV, capítol II (matèries de les competències), article 153 (Polítiques de gènere).*

5 Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi

5.1 Objectius d'un Pla d'Igualtat

El present Pla internd'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes de l'Ajuntament de Montgat per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Els objectius que qualsevol Pla d'igualtat cercasón els següents:

- ✓ *Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere.*

- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna del consistori local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'ajuntament.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

5.2 Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert 10 àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere
- Característiques generals de la plantilla
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina
- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció professional
- Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Aquests àmbits han estat estipulats fruit dels últims canvis legislatius d'àmbit estatal i en concret, per l'aplicació del nou Reial decret llei 901/2020.

5.3 Metodologia

Per a l'elaboració del present diagnòstic, s'han utilitzat els instruments metodològics següents:

Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives

Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	<ul style="list-style-type: none"> • Referent del Pla d'igualtat • Personal del departament de Recursos Humans.

Enquesta

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'un qüestionari en línia a la plantilla que permet recollir opinions respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.

Col·lectiu convocat	Total plantilla: 107 persones (60 dones i 47 homes).
Percentatge participació¹ de	Total de respostes obtingudes: 42 (32 dones i 10 homes) Percentatge participació plantilla: 39,25% Percentatge participació dones: 53,33% Percentatge participació homes: 21,27% Representativitat estadística (*): 91% de nivell de confiança 10% de marge d'error

Intervencions semiestructurades de contrast

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> • Conèixer les polítiques actuals de RH en l'àmbit organitzatiu i els principals reptes de futur en aquesta matèria. • Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques dels departaments implicats en la gestió de RH. • Ampliar i matisar tota la informació recollida i analitzada.
Descripció	Execució de diverses intervencions en línia a persones destacables en relació amb la incorporació efectiva del principi d'Igualtat a l'organització.
Participants	Beatriu Casanovas Brossa, tècnica de suport Jurídic i Recursos Humans.

6 Parts subscriptores del Pla d'igualtat

Aquest Pla d'igualtat ha estat promogut per part de la Regidoria d'igualtat de l'Ajuntament de Montgat i per la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada en l'àmbit: ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

Tanmateix, aquest procés ha comptat amb la participació de l'Àrea de RRHH del consistori, que ha estat la responsable de proveir tota la informació i documentació necessària per al disseny de l'anàlisi quantitativa que conforma la diagnosi de gènere.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el pla d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, una Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (d'ara endavant, CNPI), tal com ho regula l'actual normativa vigent en el recentment publicat Reial decret 901/2020, en el que es defineix l'obligatorietat que aquest sigui l'òrgan a través del qual es defineixi, es negociï i s'aprovi la diagnosi de gènere i el Pla d'igualtat.

La constitució de la CNPI² a l'Ajuntament de Montgat va tenir lloc el 16/02/2023 i la conformen 4 persones (3 dones i 1 home), que de manera paritària, la meitat esdevenen representants de l'ens públic i l'altra meitat, representants de la part social.

Les persones que la conformen són les següents:

En representació de l'empresa per:

- Beatriu Casanovas Brossa, tècnica de suport Jurídic i Recursos Humans.
- Leo Olivera Márquez, tècnica d'ocupació

En representació de la part social per:

- Miquel Salinas Batista, delegat del personal funcionari.
- Pilar Espona Ara, membre del comitè d'empresa.

¹ La representativitat estadística obtinguda garanteix poder extrapolar els seus resultats com a percepcions generals de la totalitat de la plantilla.

² Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

A través d'aquest òrgan legítimat, les parts han definit, negociat i aprovat tant la diagnosi de gènere³ com el Pla d'igualtat⁴ que aquí es presenta.

7 Àmbit personal, territorial i temporal

7.1 Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	Ajuntament de Montgat					
CIF	P0812500G					
Domicili social	Casa de la Vila. Plaça de la Vila s/n, 08390, Montgat.					
Web	https://www.montgat.cat					
Responsable de l'entitat						
Nom	Mercè Marín Planas					
Càrrec	Alcaldeessa					
Referent del projecte						
Nom	Beatriu Casanovas Brossa					
Càrrec	Tècnica de suport jurídic i recursos humans					
Tel.	93 469 31 81					
Mail	casanovasbb@montgat.cat					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració Pública					
Conveni col·lectiu adscrit	Acord Comú de Condicions per als Empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat.					
DIMENSÍO						
Persones treballadores	Dones	60	Homes	47	Total	107

7.2 Àmbit personal

El present Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Ajuntament: Personal funcionari i personal laboral, amb excepció del personal electe, els plans d'ocupació i els plans de garantia juvenil, que no s'han incorporat a la diagnosi realitzada.

7.3 Àmbit territorial

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla d'igualtat és de caràcter municipal, ja que tots els equipaments públics que conformen l'ens públic objecte del present Pla, es troben ubicats de manera fefaent en el municipi de Montgat (província de Barcelona).

7.4 Àmbit temporal

El present Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat per l'òrgan responsable que així ho determini el consistori: es considerarà a tots els efectes com a data d'inici de la vigència del propi la data en què s'aprova el present per part de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat o bé la data en què s'aprova per Junta de Govern o per Ple Municipal.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020.

³ Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

⁴ Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

8 Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn del disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla d'igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre els mesos de febrer i maig del 2023, l'informe de diagnòstic complet⁵ del qual s'annexa en el present informe.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la Igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la Igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Voluntat política en l'impuls del present Pla d'igualtat intern, el primer de l'Ajuntament.
- L'Acord regulador vigent sobre les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Montgat per al període 28.07.2016-31.12.2017, i prorrogat fins a l'actualitat, incorpora en el seu Annex I un conjunt de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per motius de gènere, d'acord amb allò que s'estableix a la disposició addicional vuitena de l'EBEP.
- L'Ajuntament ha impulsat estratègies concretes amb relació a l'ús i la promoció del llenguatge no sexista; entre aquestes, la incorporació a l'Annex IV de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat 2019-2022 en el seu article desè, en el qual es fa explícit aquest principi i la realització de formacions entorn del llenguatge no sexista l'any 2021 i 2022.
- El personal de comunicació que s'encarrega de la comunicació externa disposa de formació i coneixements en llenguatge no sexista.
- El 98% de les persones enquestades afirmen que l'Ajuntament té en compte el principi d'Igualtat d'Oportunitats (Ido) sovint o sempre. La percepció dels homes és, en termes percentuals, més contundent que no pas la de les dones.
- La totalitat de la plantilla enquestada, amb un 100%, opina que l'Ajuntament aposta per garantir la Igualtat de gènere sovint (60%) o sempre (40%). En termes percentuals, els homes enquestats tenen una percepció notablement major sobre aquesta aposta enfront de les dones.
- 9 de cada 10 persones enquestades afirma que les dones i els homes de l'Ajuntament gaudeixen de les mateixes oportunitats sovint o sempre. Un 3% de les dones enquestades afirmen que dones i homes tenen les mateixes oportunitats només alguna vegada.
- Tres quartes parts de la plantilla enquestada (75%) afirma que la disposició d'un Pla d'Igualtat és necessari. Hi ha diferències perceptives entre dones (81%) i homes (60%) amb relació a la necessitat de disposar d'un Pla d'igualtat.

Característiques generals de la plantilla

- La plantilla de l'Ajuntament està força equilibrada. De les 107 persones en plantilla, 60 són dones (56%) i 47, homes (44%).
- Pel que fa a la mitjana d'edat, homes i dones presenta un comportament similar: pel que fa a les dones l'edat mitjana és de 46,2 anys i en el cas dels homes, de 44,8 anys. Ens trobem, per tant, davant d'una plantilla lleugerament madura per part d'ambdós sexes. La mitjana d'edat de la plantilla és de 46,2 anys.
- La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és bastant homogènia, centrada en la franja que va des dels 36 anys a més de 55 anys.

⁵Annex 4: Diagnòstic per l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

- *Les dones porten de mitjana 1 any d'antiguitat menys que no pas els seus companys homes. Aquesta dada no suposa una diferència notable pel que fa als anys treballats a l'Ajuntament entre dones i homes.*
- *L'antiguitat per franges d'edat tampoc presenta diferències entre ambdós sexes.*

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- *La proporció de dones i homes a l'òrgan de decisió del Ple municipal de l'Ajuntament és pràcticament equilibrada per raó de sexe (8 dones i 9 homes).*
- *En els nivells professionals superiors d'Habilitació nacional i Caps de departament la distribució d'homes i dones és pràcticament equilibrada.*
- *Exceptuant la categoria laboral A2, que trobem algunes diferències de representativitat entre ambdós sexes, homes i dones es distribueixen de forma bastant equilibrada en la resta de categories professionals.*

Procés de selecció i contractació

- *Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.*
- *Pel que fa a l'accés a l'ocupació pública i l'adquisició de la relació de servei, hi ha diverses consideracions normatives que es recullen a l'article 45 de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat, per al període 2019-2022.*
- *Les incorporacions dels últims 4 anys ha reduït la segregació vertical en els nivells més baixos.*
- *Durant el 2022 van ser contractades el 9% de les dones candidates i el 4% dels homes aspirants a places en el marc de l'Oferta Pública d'Ocupació.*
- *En el cas de les places fora de l'Oferta Pública d'Ocupació, durant el 2022 es van contractar el 32% de les dones candidates i el 33% dels homes aspirants.*
- *Les convocatòries es basen en el sistema de concurs-oposició, d'aquesta manera es garanteixen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.*

Formació

- *L'Ajuntament posa a l'abast un ampli ventall d'oferta formativa que es facilita, principalment, des de la Diputació de Barcelona, la Federació de Municipis de Catalunya i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.*
- *Si la formació es fa fora de la jornada ordinària de treball, pot ser compensada econòmicament com a "beca" o compensada com a temps de descans (fins a un màxim de 30 hores anuals). Així ho recull la instrucció de treball i el conveni (acord comú de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Montgat).*
- *Pel que fa a l'horari, de les dues formacions realitzes l'últim any totes s'han cursat dins de la jornada laboral.*
- *Les dones, de mitjana, es formen més hores anualment, 23,5 hores, que les que preveu l'Acord Comú de condicions negociat (20 hores anuals mínimes).*
- *Pel que fa a les percepcions del personal sobre la formació, la major part de la plantilla (98%) afirma que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de formar-se, sovint o sempre. Homes i dones tenen percepcions gairebé idèntiques sobre aquest fet.*

Promoció professional

- La major part de la plantilla (72%) afirma que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promocionar, sovint o sempre.
- L'existència d'una plaça vacant a vegades es comunica a la plantilla, concretament, a les persones delegades de la negociació preceptiva, quan cal aprovar pel Ple l'expedient de la Relació de Llocs de treball o les seves modificacions. No obstant això, caldria revisar i sistematitzar el procés d'informació per l'accés als processos de promoció interna, per assegurar-ne un accés universal.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- L'Ajuntament disposa d'una Relació de Llocs de Treball, amb la corresponent denominació de cadascun dels llocs existents, la seva corresponent classificació i la descripció de les característiques principals d'aquests que es va actualitzant en funció de les necessitats.
- Actualment, l'Ajuntament de Montgat està elaborant una Valoració de Llocs de Treball que, gradualment, anirà implantant, mitjançant les adaptacions i adequacions singulars necessàries, segons permeti la Llei General de Pressupostos generals (LGPG), i es pretén que el resultat d'aquesta Valoració de Llocs de Treball pugui reflectir-se a la Relació de Llocs de Treball existent.
- La bretxa salarial per hora del salari base és del -18,3% a favor de les dones. Aquesta bretxa posa de manifest el fet que les dones ocupen llocs de major responsabilitat i/o rang dins de l'organització que no pas els homes.
- La bretxa salarial per hora dels triennis és del -2,3%. Malgrat que les dones porten de mitjana un any d'antiguitat menys que no pas els homes, aquestes ocupen llocs de major responsabilitat a l'organització i perceben, per tant, triennis lleugerament superiors que els seus companys, homes.
- La valoració de llocs de treball que la llei marca com a mesura d'obligat compliment per identificar i corregir possibles discriminacions que s'està elaborant actualment pot esdevenir alhora un bon instrument de diagnòstic per identificar de manera detallada les causes i els factors que generen aquestes diferències retributives per a treballs d'igual valor i corregir-les.
- Pràcticament, 7 de cada 10 persones enquestades considera que homes i dones cobren el mateix per realitzar la mateixa feina, malgrat que el nombre percentual de dones no és tan superior (63%) respecte al nombre percentual d'homes (80%) que ho consideren així.

Condicions de treball

- A l'Acord Comú de Condicions per al personal Públic de l'Ajuntament de Montgat es descriu l'horari de la jornada, les pauses entre cada jornada i el descans dins la jornada, el descans setmanal, les vacances i el calendari laboral.
- En relació amb les jornades (hores treballades anualment), el 94% de la plantilla realitza una jornada completa, i únicament un 6% treballa a temps parcial. De les 6 persones que realitzen jornada a temps parcial, 4 són dones i 2 són homes.
- En l'àmbit de la prevenció, es disposa de protocols de prevenció de riscos laborals.
- L'organització disposa d'un pla de seguretat i salut laboral així com d'un comitè de seguretat i salut laboral, però aquestes no contemplen les especificitats de les dones i els homes en relació a la prevenció i l'avaluació de riscos laborals.
- Fonts organitzatives afirmen que existeix equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a dones i a homes, i que en general els llocs de treball i els espais compartits estan adequats a les característiques i necessitats de les dones i dels homes.

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

- L'Ajuntament disposa d'una normativa específica que recull les mesures de conciliació compresa dins l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat, per al període 2019-2022, i prorrogat tàcitament per anys naturals fins a l'actualitat, així com a l'Annex IV, que correspon al Pla de mesures per promoure la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Pel que fa a l'accés sobre les actuals polítiques de conciliació que disposa l'Ajuntament, s'han realitzat accions de difusió per donar a conèixer aquests drets i les seves modificacions i actualitzacions de manera proactiva.
- Pel que fa al teletreball, l'Ajuntament disposa d'un reglament intern aprovat i que ja s'està implementant en l'actualitat, que regula les condicions i s'aplica a tots els llocs de feina susceptibles de fer teletreball.
- La plantilla empra de manera generalitzada aquests drets laborals. L'any 2022, han estat emprades un total de 303 mesures de temps de treball i corresponsabilitat, dos terços de les quals han estat emprades per dones
- Homes i dones consideren de forma majoritària (80% i 94%, respectivament) que disposen de coneixements sobre les actuals mesures de conciliació que disposa l'Ajuntament.
- Pràcticament, la totalitat de les persones enquestades, tant dones com homes, afirmen que l'Ajuntament afavoreix i promou l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.
- El 83% de la plantilla enquestada opina que dones i homes sempre tenen les mateixes possibilitats d'acollir-se a les mesures de teletreball. Els homes s'inclinen amb total contundència cap a aquesta opció, mentre que les dones es troben dividides. En aquest sentit, un 78% de la plantilla femenina opina que sempre tenen les mateixes oportunitats, un 19% sovint, i un 3% només alguna vegada.
- El 83% de la plantilla opina que els requisits per accedir al teletreball mai presenten discriminacions per raó de sexe.

Prevenició de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- L'Ajuntament de Montgat disposa d'un Protocol per a la prevenició, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament, que inclou l'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s).
- Des de la seva creació, aquest Protocol no ha estat activat cap vegada per situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Tanmateix, sí que s'ha hagut d'activar en una ocasió per un cas d'assetjament laboral.
- Fonts organitzatives afirmen que no són coneixedores que s'hagi produït cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització, amb independència de l'activació del Protocol.
- La totalitat de la plantilla enquestada desconeix cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe que s'hagi produït en els últims anys a l'Ajuntament.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Les actuacions d'igualtat compreses dins de l'Annex IV de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat per al període 2019-2022 no s'adeqüen a la normativa vigent.
- Malgrat la seva trajectòria en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, en l'actualitat, l'Ajuntament no ha explicitat el valor de la igualtat de gènere entre els seus principis organitzatius internament.
- No es disposa d'un manual de bones pràctiques sobre l'ús del llenguatge no sexista, ni s'ha incorporat de manera sistemàtica mecanismes de coordinació per incorporar l'ús del llenguatge neutre en la documentació que es genera de manera interna.

- Malgrat que gairebé 9 de cada 10 persones enquestades afirmen utilitzar el llenguatge no sexista sovint o sempre; al voltant del 40% de les persones enquestades afirmen no disposar de coneixements clars sobre com emprar-lo. Com a possibles estratègies de millora, més de dos terços de les persones enquestades afirmen que cal disposar d'un manual d'ús i alhora, fer formació. Tot i això, la majoria de les dones enquestades (9 de cada 10) es decanten per la disposició d'un manual envers les mesures formatives (6 de cada 10). Pel que fa als homes, 7 de cada 10 consideren que tant les mesures formatives com un Manual d'ús serien adients.

Característiques generals de la plantilla

- Plantilla molt polaritzada entre les franges d'antiguitat inferior i superior. Gairebé la meitat de la plantilla ha entrat recentment a l'Ajuntament, amb una antiguitat d'entre 0 i 2 anys.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- Existència d'una lleugera infrarepresentativitat femenina en l'òrgan de decisió de la Junta de Govern.
- Existència de segregació vertical en els següents nivells:
 - En els nivells intermedis, que pertanyen al personal tècnic i personal administratiu, trobem una segregació vertical a favor de les dones. Això suposa que aquests dos nivells sumin el 80% de les dones i el 34% dels homes.
 - Concentració més elevada d'homes en les franges de Policia Local, personal d'Oficis i Conserges, que són els nivells més baixos. Concretament, 8 dones i 27 homes, aquestes dades suposen el 14% de personal femení i el 57% de personal masculí.
- Fort desequilibri entre sexes pel que fa a la categoria laboral A2, que acull 22 dones i 5 homes, el que representa el 37% del personal femení i només l'11% de personal masculí.
- Existència d'una notable segregació horitzontal o d'ocupació:
 - Sobrerepresentació acusada de dones a Serveis a les Persones, on el 80% són dones i només el 20% són homes. També hi ha una sobrerepresentació notable a Serveis Interns, on el 73% són dones i el 27% són homes.
 - En canvi, a l'àrea de Serveis Territorials i Seguretat Ciutadana existeix una important sobrerepresentació d'homes, que representen el 80% són homes i el 20% són dones.

Procés de selecció i contractació

- Malgrat l'Annex IV de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat, per al període 2019-2022 fixa que totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, si s'escau, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes, aquest principi no fa palès les implicacions que comporta aquesta menció en els processos de selecció.
- Pel que fa a la segregació vertical, les incorporacions dels últims 4 anys han contribuït a feminitzar la plantilla, incrementant la segregació vertical dels nivells intermedis.
- Pel que fa a la segregació horitzontal, les incorporacions dels últims 4 anys han contribuït a feminitzar encara més els sectors amb forta presència de dones i a masculinitzar les àrees amb majoria d'homes.
- Diferències notables en el nombre de candidatures que s'han rebut per part de dones i homes en el marc de l'Oferta Pública d'Ocupació. Les dones candidates arriben a valors del 94%, 92% i 70%, en determinats llocs de treball, com tècnic/a d'ocupació, treballador/a social i tècnic/a de salut, respectivament, fet que mostra l'encara socialització per gènere en determinades ocupacions o llocs de treball.
- Diferències notables en el nombre de candidatures que s'han rebut per part de dones i homes fora de l'Oferta Pública d'Ocupació. La proporció de dones candidates arriba a valors del 75%,

75%, i 70%, en determinats llocs de treball, com administratiu/va, auxiliar administratiu/va i tècnics/es A2, respectivament,. Per contra, en la categoria d'agent de Policia Local, la proporció d'homes candidats arriba a valors del 77%. Aquestes dades posen de manifest l'encara socialització per gènere en determinades ocupacions o llocs de treball.

- En l'actualitat, no es disposa de cap protocol específic intern en matèria de selecció de personal.
- En els processos de selecció no es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.
- El 43% de la plantilla es troba en situació d'instabilitat laboral. Aquesta instabilitat afecta més a les dones (45%) que als homes (40%). El procés d'estabilització de places regulada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública pot representar una bona oportunitat per millorar aquesta situació.
- Un 3% de dones enquestades opina que les possibilitats d'accés només són les mateixes alguna vegada.

Formació

- L'Ajuntament disposa d'un Pla de formació, però actualment es troba obsolet, malgrat que es té la voluntat d'actualitzar-lo al més aviat possible. Sense aquest pla no es detecten les necessitats formatives de la plantilla,
- Malgrat hi ha persones que han participat en formacions específiques en matèria d'igualtat, de manera transversal el Consistori no ha impulsat formació dirigida exclusivament i de manera transversal en l'àmbit de la igualtat de gènere.
- Diferències significatives en les hores de formació de dones i homes: Durant l'últim any les dones han fet moltes més hores de formació que els homes. Concretament, les dones han fet una mitjana anual de 23,5 hores de formació i, en canvi, els homes només 8,8 hores.
- Els homes, de mitjana, es formen menys hores anualment (8,8 hores) de les que preveu l'Acord Comú de condicions negociat (20 hores anuals mínimes).

Promoció professional

- Durant l'any 2022 no hi ha hagut cap procediment de promoció interna o no es tenen les dades sistematitzades.
- L'Ajuntament no disposa d'una Avaluació de l'acompliment i els processos de promoció interna es basen en l'opinió de la persona superior immediata de cada candidat/a. En tot cas, s'afirma que les responsabilitats familiars no poden influir en la promoció en l'organització, tot i que també es reconeix que no hi ha un procés sistematitzat que garanteixi que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat.
- Pel que fa a les percepcions de la plantilla:
 - Nombroses veus afirmen que a l'Ajuntament de Montgat no hi ha possibilitats de promocionar internament.
 - Una veu femenina afirma que per temes de conciliació familiar no és tan fàcil per una dona com per un home promocionar dins la institució.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- El complement específic representa un 34% del total de la massa retributiva de l'Ajuntament de Montgat. Aquest percentatge és fins i tot superior al percentatge actual que representen les retribucions base (32%).
- La bretxa salarial total de gènere de l'Ajuntament de Montgat és del 30,7% a favor dels homes.
- La bretxa salarial per hora és del 7,1%, a favor dels homes, fet que s'explica perquè els homes treballen, de mitjana, moltes més hores que no pas les dones.
- La diferència d'hores treballades entre homes i dones anualment esdevé un dels factors

causants de discriminació per gènere que provoca, en part, l'existència d'aquesta bretxa general tan elevada.

- Les bretxes salarials generals per hora de les retribucions complementàries són gairebé totes a favor dels homes, amb excepció del complement de destí:
 - La bretxa per hora del complement de destí és d'un -3% a favor de les dones.
 - La bretxa per hora del complement específic és d'un 30% a favor dels homes. (tinguem present que aquest component representa un 34% del total de la massa salarial global a l'Ajuntament).
 - La bretxa per hora d'altres complements, que inclou: el complement personal, de productivitat, de treballs de categoria superior, de fons socials, d'ajut a la formació, els plusos de flexibilitat, el plus de conducció vehicles especials, nocturnitat i l'assistència a judicis és del 29% a favor dels homes. En cas de bretxa ajustada aquesta augmenta fins al 45%.
 - La bretxa per hora dels components extrasalarials, que no van lligats al lloc sinó a certes qüestions que s'aplica a la persona treballadora, com els desplaçaments, el quilometratge, els serveis extraordinaris o les hores extres, és d'un 54% a favor dels homes. En cas de bretxa ajustada aquest disminueix, però continua sent rellevant: un 21%.
- Malgrat les bretxes salarials analitzades (salari base i triennis) i fins i tot el complement de destinació, són a favor de les dones per la segregació vertical existent a l'organització, les bretxes de complement específic i la resta de complements analitzats, que són les variables més subjectives a la dotació d'aquests components, són les que fan que la bretxa salarial global es decanti a favor dels homes.
- Es perceben indicis de què en la valoració dels factors assignats a un determinat lloc de treball tenen més pes aquells associats a tasques tradicionalment masculines i, per contra, els factors associats a tasques més feminitzades no disposen del mateix valor.
- Un 6% del total de dones enquestades perceben que dones i homes cobren el mateix "alguna vegada", mentre que cap company home considera que és així.

Condicions de treball

- Existeixen diferències significatives en la tipologia de jornada en funció del sexe: el percentatge de dones amb jornada ordinària és molt més elevat que el d'homes. Per contra, el personal amb jornada especial és majoritàriament masculí.
- Totes les persones que disposen de reducció de jornada és per configuració del lloc de treball. No hi ha persones que voluntàriament s'hagin acollit a la reducció de jornada per la cura de fills o filles menors d'edat.
- Els homes realitzen, de mitjana, 338 hores anuals més que les dones. Aquesta diferència és produïda perquè algunes persones, majoritàriament dones, no han treballat durant tot el període d'anàlisi (de l'1 gener a 31 desembre del 2022), i també per la configuració d'alguns llocs de treball que fa que les dones que els ocupen treballen menys hores anuals que la resta del personal.
- En l'actualitat, no es disposen de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral.
- Fins ara, no s'ha incorporat la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral per tal de poder analitzar les diferències i les conseqüències dels riscos que s'exposen homes i dones, de manera diferenciada.
- Fonts organitzatives afirmen que alguns espais no estan adequats a les característiques i necessitats de les dones i dels homes, concretament els vestuaris de la Policia Local i la Brigada.
- El 2019 l'Ajuntament de Montgat va realitzar una avaluació de riscos psicosocials per identificar i avaluar els factors psicosocials que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores a l'organització, però aquesta no es va finalitzar i, per tant, no hi ha resultats conclouents.
- El 41% de les persones que han respost l'enquesta afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers 4 anys. Diferències substancials entre dones i homes: són les dones les que en major proporció han contestat que sí (41% de les dones enfront del 0% dels homes).
 - De les dones que han patit algun tipus de simptomatologia, el 90% afirmen que han sofert patologies de caràcter físic, i un 60% afirmen haver patit patologies de caràcter psicosocial.

→Les molèsties físiques que han detallat algunes persones enquestades són mal d'esquena i cervicals.

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

- El fet que l'aprovació de certs permisos no requereixin justificació, fonts organitzatives consideren que pot esdevenir un obstacle de cara al bon ús d'aquests drets laborals.
- No es disposen de dades sistematitzades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, pel que es desconeix el perfil de qui les sol licita i la tipologia de mesures emprades.
- Un 20% dels homes enquestats opinen que els requisits per accedir a les mesures de teletreball sempre presenten discriminacions per raó de sexe.

Prevenició de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- Malgrat que es disposa d'un Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s), aquest no és específic per a l'assetjament sexual o per raó de sexe i no disposa dels continguts mínims que dicta la Llei.
- L'Ajuntament no ha realitzat formacions sobre detecció i abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s. dirigits a la seva plantilla.
- L'Ajuntament no disposa de mesures laborals específiques o ampliades per al personal que pateix o ha patit violència masclista o LGTBfòbica.
- El 60% de la plantilla enquesta desconeix què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual o.p.r.s. Són les dones (70%) les que manifesten aquest desconeixement en major proporció que els homes (56%). Només un 30% de les dones enquestades afirmen saber i conèixer els passos que cal realitzar en cas de detectar o patir un assetjament sexual o.p.r.s. en l'àmbit laboral.
- El 41% de les dones i el 20% dels homes afirma que alguna vegada es produeixen comentaris sexistes i/o LGTBfòbics, el que representa el 36% de la plantilla.

9 Objectius del Pla d'igualtat

9.1 Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la Igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla d'igualtat són els següents:

- Objectiu A.** **Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.**
- Objectiu B.** **Reduir la bretxa salarial de gènere.**
- Objectiu C.** **Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.**
- Objectiu D.** **Millorar la prevenició i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.**

9.2 Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots**

aquells aspectes detectats com a punts de millora d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A.) analitzats següents:

- A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere**
- A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina**
- A.A.3. Procés de selecció i contractació**
- A.A.4. Formació**
- A.A.5. Promoció professional**
- A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva**
- A.A.7. Condicions de treball**
- A.A.8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**
- A.A.9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe**

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	--------------------	-------------------------	----------------------

Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Objectiu 1.** Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.
- Objectiu 2.** Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.
- Objectiu 3.** Difondre i comunicar el compromís de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere internament.
- Objectiu 4.** Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- Objectiu 5.** Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

A.A.3. Procés de selecció i contractació

- Objectiu 6.** Millorar l'estabilitat laboral de la plantilla a través del procés d'estabilització de places, incorporant-hi la perspectiva de gènere.

A.A.4. Formació

- Objectiu 7.** Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.
- Objectiu 8.** Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.5. Promoció professional

- Objectiu 9.** Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

A.A.6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.

- Objectiu 10.** Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.
- Objectiu 11.** Analitzar l'impacte de la implementació de la Valoració de Llocs de treball associada a les retribucions, amb especial atenció als complements específics.

A.A.7. Condicions de treball

- Objectiu 12.** Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

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

Objectiu 13. Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.

A.A.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 14. Actualitzar, posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

Objectiu 15. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

10 Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i terminis d'execució

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

10.1 Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.



A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Tipologia d'accions (T)

E	ESTRATÈGIQUES: Actuacions vinculades a la presa de decisions político-tècniques que tenen caràcter estratègic i implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades des de l'àmbit polític i/o sota les directrius i coordinació de l'equip de govern.
TG	DE TREBALL DE GABINET: Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, conceptualització o l'elaboració d'informes o recursos per establir els mecanismes necessaris per incorporar o fer efectiva la Igualtat organitzativament.
G	DE GESTIÓ: Fa referència a l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments que comporten coordinació interdepartamental de caràcter transversal.
F	DE FORMACIÓ: Són accions formatives per millorar els coneixements en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de Formació anual.
C	DE COMUNICACIÓ: Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els diversos canals de comunicació interna que disposa l'Ajuntament, amb relació a les noves directrius de gestió de RH o com es fa efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de millorar el coneixement organitzatiu de la plantilla pel que fa als seus drets.
S	DE SENSIBILITZACIÓ: Són aquelles actuacions relacionades amb el disseny i la posada en marxa de Campanyes internes de sensibilització anual, dirigides a tota la plantilla, que a través

d'estratègies pedagògiques, lúdiques i/o espais de participació, es repensin qüestions vinculades a un determinat àmbit de la Igualtat de gènere organitzatiu.

Grau de prioritat de les actuacions (P)

0	ACCIONS D'OBLIGAT COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
1	PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen més prioritàries en el si del consistori, tenint en compte el punt de partida de l'Ajuntament en matèria d'Igualtat. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
2	PRIORITAT MITJANA: Accions de valor o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta prioritària per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les estratègies prioritàries.
3	PRIORITAT BAIXA: Accions de valor o importància baixa. El seu impacte complementa i reforça les actuacions de prioritat alta i mitja. Però no esdevenen estratègies clau per tal d'aconseguir els objectius plantejats. Són les primeres que es recomanen no ser realitzades en el cas que no es disposin de recursos necessaris per donar resposta a la globalitat del Pla.

10.2 Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla



Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **vermell**.

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: A través de quants ítems han estat realitzats?(de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat) En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en els que el seu número està marcat en **lila**.

10.3 Calendari d'execució

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.

Objectius	Mesures d'actuació	Indicadors de seguiment	de	Calendari d'execució
-----------	--------------------	-------------------------	----	----------------------

Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el que es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una "X"**, i per l'altre, en alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb **gris clar i una "C"**.

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'Igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

11 Fitxes de les accions

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les Fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: L'objectiu general del qual deriven, àmbit d'actuació, accions, indicadors de seguiment i cronograma.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1.

Formalitzar el compromís polític i normatiu vers la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.1.1. Elaborar una declaració de compromís formal sobre polítiques d'igualtat aprovada i consensuada en el Ple municipal sobre els principis i valors de la igualtat de gènere que es vol regir a nivell organitzatiu, que incorpori les principals mesures que es duran a terme en els propers anys en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	E	1	2023
I.1.1.1. Elaborada, consensuada i aprovada la declaració de compromís formal amb les polítiques d'igualtat per part del Ple municipal.			
A.1.2. Substituir l'Annex IV de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat pel present Pla intern d'igualtat [un cop aprovat per JGL o per Ple]	E	1	2023

I.1.2.1. Substituit l'Annex IV de l'Acord Comú de Condicions per als empleats Públics de l'Ajuntament de Montgat pel present Pla intern d'igualtat.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 2.

Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.2.1. Formar en igualtat de gènere en l'àmbit intern a la persona encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat de gènere.	F	1	2023

I.2.1.1. Formada en igualtat de gènere la persona encarregada de coordinar el Pla d'igualtat intern de gènere.

A.2.2.	(Article 15. 4e. Llei 17/2015) Realitzar una avaluació del present Pla d'Igualtat.	TG	0	2026
--------	--	----	---	------

I.2.2.1. Realitzada una avaluació del present Pla d'Igualtat.

A.2.3.	Realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)	C	1	2026
--------	---	---	---	------

I.2.3.1. Informada a tota la plantilla del grau de consecució i impacte del present Pla d'Igualtat.

A.2.4.	(R.D. 901/2022) Elaborar i aprovar un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	TG	0	2026
--------	--	----	---	------

I.2.4.1. Realitzada una diagnosi de gènere (dades del 2025) per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2027-2030.

I.2.4.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2027-2030.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 3.

Difondre i comunicar el compromís de l'Ajuntament envers la igualtat de gènere internament.

Accions	Prioritat	Cronograma	
A.3.1.	F	2	2023

I.3.3.1. Enviada tota la informació necessària, via correu electrònic, als i a les integrants de l'equip de govern, personal directiu i caps de servei.

I.3.3.2. Nombre de persones de l'equip de govern, personal directiu i caps de departament informades (dades desagregades per sexe) mitjançant les accions de comunicació descrites per donar a conèixer el Pla intern d'igualtat.

A.3.2.	Sensibilitzar -mitjançant accions de formació- a la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el marc de l'organització.	F	2	2023 2024
--------	---	---	---	-----------

I.3.2.1. Nombre d'edicions formatives i hores realitzades.

I.3.2.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.

A.3.3.	Visibilitzar, a la web municipal, el compromís polític i de treball de l'Ajuntament en matèria d'igualtat interna a l'organització.	C	2	2023
--------	---	---	---	------

I.3.3.1. Publicats a la web el compromís polític d'igualtat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere a nivell intern.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 4.

Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

Accions	Prioritat	Cronograma	
A.4.1.	E	2	2025

	<i>no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries.</i>			
--	---	--	--	--

I.4.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.

A.4.2.	<i>Elaborar un Recurs gràfic, pedagògic i visual sobre comunicació inclusiva i no sexista, basat en l'actual Manual d'usos del Llenguatge no sexista de la Generalitat de Catalunya, que incorpori l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries ni sexistes.</i>	TG	2	2025
--------	--	----	---	------

I.4.2.1. Elaborat un recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i de les imatges.

A.4.3.	<i>Fer arribar el Recurs sobre comunicació inclusiva i no sexista a tota la plantilla a través dels diversos canals de comunicació establerts a tal efecte.</i>	C	2	2025
--------	---	---	---	------

I.4.3.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i visual sobre la comunicació inclusiva i no sexista per un ús no discriminatori del llenguatge i les imatges.

A.4.4.	<i>Oferir una formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla en què es treballi, de forma pràctica, les consideracions del Recurs.</i>	F	2	2025 2026
--------	---	---	---	-----------

I.4.4.1. Nombre d'edicions formatives i hores realitzades.

I.4.4.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

Objectiu específic 5.

Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

Accions	Prioritat	Cronograma		
A.5.1.	<i>Establir unes directrius concretes en l'àmbit organitzatiu pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes per tal d'eliminar l'existència de segregació vertical i horitzontal de l'ocupació.</i>	E	1	2023

I.5.1.1. Establertes directrius concretes a nivell organitzatiu en relació a l'establiment d'una comunicació inclusiva per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries.

A.5.2.	<i>Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat en igualtat de mèrits i capacitats. (segons fites determinades en els indicadors d'impacte).</i>	E	1	2023 en endavant
--------	---	---	---	------------------

I.5.2.1. Incorporada la clàusula de preferència en els processos de selecció realitzats.

I.5.2.2. Nombre total de processos de selecció realitzats.

I.5.2.3. Nombre total de processos de selecció realitzats en els que s'ha aplicat la clàusula de preferència.

A.5.3.	<i>Elaborar un recurs sobre selecció neutre pel que fa al sexe, que es faci arribar a tot el personal que tingui presència en els processos de selecció de personal.</i>	E	3	2024
--------	--	---	---	------

I.5.3.1. Elaborat un recurs tècnic sobre selecció neutre.

I.5.3.2. Fet arribar el Recurs tècnic de selecció neutre a totes les persones que realitzin processos de selecció de personal.

A.5.4.	(Art.16.3. Llei 17/2015) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	C	0	2024
--------	--	---	---	------

I.5.4.1. Inclosos en els temaris els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 3. Procés de selecció i contractació

Objectiu específic 6.

Millorar l'estabilitat laboral de la plantilla a través del procés d'estabilització de places, incorporant-hi la perspectiva de gènere.

Accions		Prioritat	Cronograma	
A.6.1.	Impulsar i dur a terme un procés d'estabilització de places, amb perspectiva de gènere.	E	1	2023

I.6.1.1. Dut a terme un procés d'estabilització de places amb perspectiva de gènere.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació

Objectiu específic 7.

Formar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.

Accions		Prioritat	Cronograma	
A.7.1.	Formar al personal de RRHH i Igualtat sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió dels RRHH.	F	1	2023

I.7.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores realitzades.

I.7.1.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.

A.7.2.	Formar al personal de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat en la implementació i l'avaluació dels Plans d'igualtat interns.	F	1	2023
--------	--	---	---	------

I.7.2.1. Nombre d'edicions formatives i hores realitzades.

I.7.2.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació

Objectiu específic 8.

Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

Accions		Prioritat	Cronograma	
A.8.1.	Elaborar un Pla de Formació que reculli les principals necessitats formatives de la plantilla, generals i per àrees d'intervenció.	TG	2	2024

I.8.1.1. Elaborat un Pla de Formació.

A.8.2.	<i>Incorporar totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.</i>	G	2	2024 en endavant
---------------	--	----------	----------	------------------

I.8.2.1. Incorporades les accions formatives derivades del Pla Intern d'Igualtat al Pla de Formació, anualment.

I.8.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment.

I.8.2.3. Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe) en igualtat del total d'accions formatives realitzades.

A.8.3.	<i>Generar un sistema de recollida d'informació que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.</i>	G	1	2023 en endavant
---------------	--	----------	----------	------------------

I.8.3.1. Generat un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per sexe, lloc de treball, àrees o departaments, temàtiques i tipologia de cursos.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 5. Promoció professional

Objectiu específic 9.

Objectivar i sistematitzar els processos de promoció del personal en l'àmbit organitzatiu.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.9.1.	<i>Elaborar un sistema de promoció basat en un procés -de comunicació i selecció- neutre que procuri l'accés universal a qualsevol lloc vacant de l'organització que vulgui ser cobert mitjançant la promoció del personal.</i>	TG	3 2025

I.9.1.1. Creat un sistema de promoció, basat en un procés de comunicació i selecció neutre i d'accés universal.

A.9.2.	<i>Definir un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.</i>	TG	3 2025
---------------	---	-----------	------------------

I.9.2.1. Definit un conjunt de criteris per realitzar valoracions objectives per accedir a les promocions internes.

A.9.3.	<i>Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que promocionen anualment a l'organització. (desagregades per sexe, lloc de treball origen i destí i, àrees o departaments implicats).</i>	G	3 2025 en endavant
---------------	---	----------	------------------------------

I.9.3.1. Nombre de promocions realitzades, anualment, per lloc de treball.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu específic 10.

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

Accions		Prioritat	Cronograma
A.10.1.	<i>(R.D.902/2020) Elaborar, anualment, un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.</i>	TG	0 2023 2024 2025 2026

I.10.1.1. Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.

A.10.2.	(R.D.902/2020) Incorporar la perspectiva de gènere en l'actual Valoració de Llocs de Treball que s'està realitzant, que permeti una estimació global de tots els factors que concorrin o puguin concórrer en un determinat lloc de treball.	TG	0	2023
----------------	---	----	---	------

I.10.2.1. Incorporada la perspectiva de gènere en l'actual Valoració de Llocs de Treball que s'està realitzant.

A.10.3.	Aplicar, de manera universal a tots els Llocs de Treball, la nova Valoració de Llocs de Treball amb criteris neutres i desvinculats a raons de gènere.	TG	1	2023
----------------	--	----	---	------

I.10.3.1. Aplicada la nova Valoració de Llocs de Treball.

A.10.4.	Donar a conèixer a tota la plantilla els resultats que deriven de la nova Valoració de llocs de Treball i els principals criteris que sustenten aquesta eina de valoració. (transparència i rendició de comptes de les polítiques de retribució del personal)	TG	2	2023
----------------	---	----	---	------

I.10.4.1. Donada a conèixer a la plantilla la nova Valoració de Llocs de Treball

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu específic 11.

Anitzar l'impacte de la implementació de la Valoració de Llocs de treball associada a les retribucions, amb especial atenció als complements específics.

Accions	Prioritat	Cronograma	
A.11.1. Realitzar un estudi sobre els actuals complements específics, que deriven de l'aplicació de la nova Valoració de Llocs de treball.	TG	1	2024

I.11.1.1. Realitzat un estudi sobre els actuals complements específics resultants de l'aplicació de la nova Valoració de Llocs de treball.

A.11.2. En funció dels resultats de l'estudi anterior, actualitzar els complements específics a l'actual Valoració de Llocs de treball.	TG	1	2024
--	----	---	------

I.11.2.1. Actualitzats els complements específics a l'actual Valoració de Llocs de treball.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Condicions de treball

Objectiu específic 12.

Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

Accions	Prioritat	Cronograma	
A.12.1. Desagregar i sistematitzar les dades i la informació de tota la intervenció, gestió, anàlisi i avaluació de riscos que realitza el Servei de Salut Laboral.	TG	2	2023

I.12.1.1. Sistematitzades i desagregades per sexe les dades de tota la informació generada pel Servei de Salut Laboral.

A.12.2. Anitzar anualment, les dades del Servei de Salut Laboral i les implicacions per raó de sexe o gènere al Comitè de Seguretat i Salut Laboral (si s'escau,	TG	2	2024 en endavant
---	----	---	------------------

prendre decisions diferenciades en funció del sexe)

I.12.2.1. Analitzades anualment les dades del Servei de Salut Laboral, desagregant per sexe, i les implicacions per raó de sexe o gènere al Comitè de Seguretat i Salut Laboral

I.12.2.2. Publicació del resum anual a la intranet per fer accessible la informació resultant.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 13.

Millorar la sensibilització, el coneixement i la gestió dels drets laborals en matèria de conciliació dirigits a la plantilla.

Accions	Prioritat	Cronograma
A.13.1. Sistematitzar i analitzar la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per sexe, incorporant el teletreball.	TG	1 2025

I.13.1.1. Analitzada i sistematitzada la informació, anual, desagregada per sexe, sobre les persones que fan ús de les mesures de conciliació, incorporant el teletreball.

A.13.2. (RD 6/2019) Incorporar i fer efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual normativa vigent en matèria de conciliació.	E	0 2023
--	---	-----------

I.13.2.1. Incorporades i fetes efectives les actuals mesures de conciliació que recull l'actual Normativa vigent en matèria de conciliació.

A.13.3. Revisar l'actual circuit d'accés a les mesures de conciliació per millorar-ne l'eficiència i minimitzar les possibles arbitrarietats que poden donar-se en funció del departament o àrea des d'on se sol liciten.	G	3 2025
--	---	-----------

I.13.3.1. Elaborat un recurs de difusió amb les principals polítiques horàries i mesures de conciliació ofertes, detallant les implicacions corresponents.

A.13.4. Elaborar un estudi sobre les característiques, la tipologia de perfils i l'impacte del teletreball a l'Ajuntament.	TG	3 2025
---	----	-----------

I.13.4.1. Elaborat un estudi sobre l'impacte del teletreball.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 14.

Actualitzar, posar en funcionament i donar a conèixer els procediments d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

Accions	Prioritat	Cronograma
A.14.1. (Llei 11/2014) Elaborar un nou Protocol específic d'assetjament sexual o per raó de sexe, incorporant-hi factors relacionats amb la identitat de gènere i l'orientació sexual en l'àmbit laboral.	TG	1 2024

I.14.1.1. Elaborat de manera específica un nou protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.

A.14.2.	(Llei 11/2014) [En el marc del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o.p.r.s.] Crear una Comissió tècnica específica per a treballar la prevenció, la detecció, l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, amb presència del departament d'igualtat.	E	1	2024
---------	---	---	---	------

I.14.2.1. Creada una Comissió tècnica per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.

I.14.2.2. Nombre de persones membres (desagregades per sexe) de la Comissió tècnica sobre prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral.

A.14.3.	Un cop aprovat, incorporar el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Acord Comú de Condicions per als empleats públics de l'Ajuntament de Montgat.	E	1	2024
---------	---	---	---	------

I.14.3.1. Incorporat el Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Acord Comú de Condicions per als empleats públics de l'Ajuntament de Montgat.

A.14.4.	Difondre el protocol revisat a través de la intranet i/o dels canals de comunicació habituals amb el personal.	C	1	2024
---------	--	---	---	------

I.14.4.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) el protocol revisat.

I.14.4.2. Fet arribar el protocol a tota la plantilla.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 15.

Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

Accions	Prioritat	Cronograma
A.15.1. Elaborar una formació específica sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'Ajuntament conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc del Protocol creat a tal fi.	F	2

2024

I.15.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores realitzades.

I.15.1.2. Nombre de persones (homes/dones/no binàries) assistents a cada formació.

A.15.2.	Incloure l'explicació del Protocol a les formacions que es realitzin sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	C	2	2024
---------	---	---	---	------

I.15.2.1. Inclosa la descripció i el circuit del Protocol en el programa de les formacions que es realitzin a tal fi.

12 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la seva implementació es promourà des de la Regidoria d'Igualtat, essent necessari la designació d'una persona responsable que s'encarregui de l'impuls i la coordinació per la implementació del propi.

Tanmateix, l'Ajuntament crearà una Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat, que esdevindrà l'òrgan responsable de la implementació, el seguiment i l'avaluació, conformada per aquelles persones que l'ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social si així es considera.

Per iniciar la implementació, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).
2. S'assignarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que així ho requereixin.
3. Es designarà a la o les persones responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de dur a terme.

Es recomana que la implementació del Pla es dugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data que es consideri que inicia la vigència del mateix Pla d'Igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla d'Igualtat⁶

Ús	<ul style="list-style-type: none"> • Resum executiu del Pla d'Igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst. • Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació. • Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc. • Serveix com a eina de Planificació i Seguiment.
Format	Excel (imprimible a DIN A3)
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions⁷

Ús	<ul style="list-style-type: none"> • Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar. • Avaluació de l'execució de cada acció. • Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions. • Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.
Format	Word
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar aquell any. ✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.

⁶Annex 4: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2023-2026.

⁷Annex 5: Fitxa model pel seguiment de les accions.

12.1 Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment periòdic per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat en el marc de les trobades que es designin trimestralment o quadriennalment en el si d'aquesta Comissió de seguiment.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

12.2 Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla d'Igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla d'Igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

	Punt partida	de Fita a acon- seguir	Quan
Objectiu A.			
Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.			
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'Ajuntament.	56,00%		Finals del 2026.
Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'Ajuntament.	44,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones d'habilitació nacional i caps de departament respecte el total de persones en aquests nivells	50,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a personal tècnic respecte el total de persones en aquest nivell	77,00%		Finals del 2026.

Representativitat de dones com a personal administratiu respecte el total de persones en aquest nivell	73,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a Policia Local respecte el total de persones en aquest nivell	21,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a personal d'oficis respecte el total de persones en aquest nivell	0,00%		Finals del 2026.
Representativitat de dones com a conserges respecte el total de persones en aquest nivell	44,00%		Finals del 2026.

Objectiu B.

Reduir la bretxa salarial de gènere.

Bretxa general	30,70%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa general/hora	7,10%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora salari base	-18,30%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora triennis	-2,30%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora per complement de destí (ajustada)	-5,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora per complement específic (ajustada)	29,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora per altres complements (ajustada)	45,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.
Bretxa/hora per complements extrasalarials (ajustada)	21,00%		Finals del 2026. Seguiment anual.

Objectiu C.

Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.

Nombre de mesures de temps de treball i corresponsabilitat utilitzades per dones anualment	186		Anualment.
Nombre de mesures de temps de treball i corresponsabilitat utilitzades per homes anualment	117		Anualment.
Nombre de dones i homes que teletreballen.	N.S.N.C.		Anualment.

Objectiu D.

Millorar la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament.

Nombre de casos gestionats a través del Protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe (o.p.r.s.), identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	0	N.A.	Anualment
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	0	N.A.	Anualment
Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en	0	N.A.	Anualment

l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla d'Igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla d'Igualtat pel període 2027-2030.

13 Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat

Per la implementació del present Pla intern d'igualtat de gènere és obligatori la constitució d'una Comissió ad hoc, que esdevindrà l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del present Pla d'Igualtat.

Aquesta Comissió serà conformada per aquelles persones que l'Ajuntament consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. Aquesta Comissió de seguiment del Pla podrà comptar amb representació de la part social, si així es considera.

Tanmateix, l'ens local podrà considerar la reformulació de les funcions de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i mantenir-hi a les persones que en formen part perquè siguin elles mateixes que vehiculin el seguiment i la implementació del mateix Pla.

Les principals funcions d'aquesta Comissió de seguiment i avaluació seran:

- *Dissenyar una Planificació Anual, en què es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres o quadrimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.*
- *Coordinar la implementació de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.*
- *Fer seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, trimestralment o quadrimestralment.*
- *Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.*
- *Establir comunicació amb els diversos agents externs (Representació social, Gerència, Personal electe...) sobre els principals resultats de la implementació i l'impacte del Pla d'igualtat.*
- *Coordinar l'avaluació final del present Pla d'igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla d'igualtat, a l'últim any de vigència del present Pla d'igualtat.*

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment, s'haurà d'establir la periodicitat de les trobades –trimestralment o quadrimestralment-, els rols i les tasques de cadascuna de les persones membres i els mecanismes de coordinació i gestió que s'utilitzaran per garantir una correcta gestió de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla.

14 Calendari d'actuacions

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es recomana seguir les indicacions següents:

Accions per l'inici de la implantació

- *(R.D.901/2020) Aprovar aquest Pla Intern d'Igualtat al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.*
- *(Article 15. Llei 17/2015) Aprovar el present Pla Intern d'Igualtat per l'òrgan competent (Junta de Govern o Ple municipal).*
- *(Disposició 7333 del BOE núm. 68 de 2023) Registrar formalment aquest Pla al Registre públic de Plans d'Igualtat de les administracions públiques.*
- *Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'Ajuntament.*

- Informar i donar a conèixer a tota la plantilla, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que derivin del present Pla intern d'Igualtat.
- Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.
- (Article 36. Llei 17/2015) Establir i aprovar una Comissió de Seguiment del Pla Intern d'Igualtat, responsable, entre altres coses, de la implementació i l'execució del Pla d'Igualtat, amb presència, si escau, de la part social.
- (Article 15. 4e. Llei 17/2015) Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que derivin del present Pla intern d'igualtat.

Abans de finalitzar el període de vigència

- Realitzar una avaluació del present Pla d'Igualtat realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat)
- Realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).
- (R.D. 901/2022) Aprovar un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.

15 Procediment de modificació

La normativa dicta que el present Pla d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemnés a l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals reglamentats.
- Quan per circumstàncies degudament motivades que resultin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Les mesures del pla d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius generals del mateix Pla d'igualtat.

16 Annexos

Annex 1. Acta de constitució de la CNPI

Annex 2. Acta d'aprovació de la diagnosi de gènere

Annex 3. Acta d'aprovació del Pla d'igualtat.

Annex 4. Diagnòstic per l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

Annex 5. Matriu resum executiu Pla Igualtat 2023-2026

Annex 6. Fitxa model pel seguiment de les accions"

Segon.- Sotmetre a informació pública el present acord i el text del Reglament municipal pel termini de trenta dies, a fi que s'hi puguin presentar al·legacions i reclamacions, mitjançant la inserció dels anuncis corresponents al Butlletí Oficial de la Província, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, a un dels mitjans de comunicació escrita diària, i al tauler d'edictes de l'Ajuntament.

Tercer.- Disposar que si no s'hi formula cap al·legació ni reclamació durant el termini d'informació pública, el text del Reglament que ara s'aprova inicialment quedarà aprovat definitivament sense necessitat de nou acord i es procedirà directament a la seva publicació.

Quart.- Donar trasllat als Serveis jurídics i administratius centrals, amb posterioritat a la signatura del present acord a efectes de la seva publicació i a RRHH a efectes de comunicació al personal.”

En aquest punt de l'ordre del dia intervenen els/les Regidors/es: la senyora Marian Sotos Gómez (SOM), el senyor Daniel Fuentes Fuentes (Montgat en Comú Podem).

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=1396.0>

Sotmesa la proposta a votació, aquesta s'aprova per unanimitat dels disset membres assistents.

Comissió informativa Serveis a les Persones.-

1.10.- Dictamen relatiu a l'aprovació de la pròrroga del contracte de serveis de l'escola bressol municipal “Els Montgatets” a l'empresa Serveis per a la Infància Créixer Junts, SL, pel curs 2023-2024. (exp. 1403-1336/2023) .-

“Antecedents

1. En data 2 de setembre de 2020, per acord de Ple de l'Ajuntament de Montgat, es va adjudicar el contracte de serveis de l'escola bressol municipal “Els Montgatets” a l'empresa Serveis per a la Infància Créixer Junts, SL, amb NIF B63248629.
2. En data 10 de setembre de 2020 es va formalitzar el contracte de l'assumpte, amb una durada de tres anys (cursos 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023) amb la possibilitat de prorrogar-lo per un any més.
3. En data 28 d'abril de 2023, la tècnica d'educació emet informe de necessitats favorable a la pròrroga del contracte de serveis de l'escola bressol municipal “Els Montgatets” amb l'empresa Serveis per a la Infància Créixer Junts, SL, amb NIF B63248629, pel període comprès entre l'1 de setembre de 2023 i fins el 31 d'agost de 2024, d'acord amb la clàusula 7^a. 2 del PCAP, sense modificar la resta de condicions del contracte.
4. En data 4 de maig de 2023, per Decret d'Alcaldia núm. DEC-0810-2023, s'ha formalitzat el preavís a la contractista de la intenció de l'Ajuntament de tramitar la pròrroga d'aquest contracte pel període comprès entre l'1 de setembre de 2023 i el 31 d'agost de 2024, el qual va ser notificat el 5 de maig de 2023.
5. En data 9 de maig de 2023, s'emet informe jurídic de secretaria favorable a la pròrroga del contracte.
6. Vist l'informe favorable de la Intervenció municipal.
7. Vist l'informe favorable de la comissió informativa, celebrada en data 18 de maig de 2023.

Fonaments de dret

1. Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es traslladen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (d'ara endavant, LCSP), en particular l'article 29.2.
2. Reial decret 817/2009, de 8 de maig, pel qual es desenvolupa parcialment la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic.

3. Reial decret 1098/2001, de 12 d'octubre, pel qual s'aprova el reglament general de la llei de contractes de les administracions públiques (articles vigents després de l'entrada en vigor del Reial decret 817/2009, de 8 de maig).
4. Llei 19/2014 de del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG).
5. Disposició addicional segona de la Llei 3/2015, d'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives.
6. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, en tot el que pugui resultar aplicable.
7. Clàusula 7.2 del plec de clàusules administratives particulars (PCAP), en quant a la pròrroga s'indica:

"[...] la pròrroga l'acorda l'òrgan de contractació i és obligatòria per a l'empresari, sempre que el seu preavis es produeixi almenys amb dos mesos d'antelació a la finalització del termini de durada del contracte. [...]"

8. La competència per adoptar el present acord correspon al Ple de la corporació en qualitat d'òrgan de contractació.

En virtut de tot allò anteriorment exposat, es proposa al Ple els següents

ACORDS:

Primer.- APROVAR la pròrroga del contracte de serveis de l'escola bressol municipal "Els Montgatets" a l'empresa Serveis per a la Infància Créixer Junts, SL, amb NIF B63248629, pel curs 2023/2024, pel període comprés entre l'1 de setembre de 2023 i el 31 d'agost de 2024.

Segon.- AUTORITZAR I DISPOSAR la despesa corresponent a la pròrroga esmentada per un import total de 283.208,03 € (exempt d'IVA), amb càrrec a l'aplicació pressupostària 22.326.22799, "Treballs d'altres empreses de l'escola bressol", d'acord amb les anualitats següents:

Exercici	Import (exempt d'IVA)
2023	94.402,67 €
2024	188.805,36 €

Tercer.- NOTIFICAR el present acord a la contractista amb indicació dels recursos que siguin procedents.

Quart.- COMUNICAR el present acord als Serveis Econòmics i al Servei d'Educació per al seu coneixement i als efectes pertinents.

Cinquè.- PUBLICAR la pròrroga de l'adjudicació en el perfil del contractant de l'Ajuntament de Montgat en un termini de 15 dies, d'acord amb el que disposa l'article 151.1 de la LCSP.

Sisè.- COMUNICAR les dades de la contractació al Registre Públic de Contractes de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la disposició addicional segona de la Llei 3/2015, d'11 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives."

En aquest punt de l'ordre del dia intervenen els/les Regidors/es: la senyora Tània González Margalef (PSC-CP), el senyor Daniel Fuentes Fuentes (Montgat en Comú Podem) el senyor Andreu Absil Solà (PSC-CP), el senyor Carlos Benito Molinero (PSC-CP), la senyora Alba Hernández Lacoma (ERC-AM).

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=1653.0>

Sotmesa la proposta a votació, s'aprova amb els vots a favor de: tres membres del grup municipal de Junts per Montgat (senyora Mercè Marin Planas, senyor Francesc X. Garcia Arrocha i senyora Mònica Puig Ribas), tres membres del grup municipal PSC-CP (senyor Andreu Absil Sola, senyora Tània González Margalef, senyor Carlos Benito Molinero), dos membres del grup municipal de SOM

(senyor Raül Abad Navarrete i Marian Sotos Gómez) i un del Regidor no adscrit (senyor Luis Antonio Fariña Herrador).

Abstencions: cinc membres del grup municipal d'ERC-AM (senyora Rosa M. Funtané Vila, senyor David Sánchez Botin, senyora Laura Ribot Cuenca, senyor Jordi Ratera Sarra i senyora Alba Hernández Lacoma), dos membres del grup municipal Montgat en Comú Podem, (senyor Daniel Fuentes Fuentes i senyora Mònica Simón Ros) i un membre de Montgat Guanya - Més Iniciativa - Compromís (senyor Jordi M. Abad Planas).

A continuació intervé l'alcalde i diu que votats i debatuts els punts que consten a l'ordre del dia i dictaminats per les comissions informatives, cal per raó d'urgència incorporar un nou punt a l'ordre del dia.

Per aquest motiu que en els termes establerts a l'article 82 Reglament d'Organització i Funcionament de les Entitats Locals, per tal que es pugui ratificar l'acord cal votar amb caràcter previ la seva inclusió a l'ordre del dia essent necessari la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la Corporació.

Sotmesa a votació la ratificació de la urgència, és aprovada per la unanimitat dels disset membres assistents.

1.11.- Aprovació de la modificació de crèdit núm. 10/2023, mitjançant crèdit extraordinari del Pressupost municipal. (exp. 1627-3694/2023)

“Fets

Vist l'informe de serveis territorials on es posa de manifest la necessitat de crear una aplicació comptable per tal de poder realitzar l'adjudicació del contracte de subministrament de clima de la biblioteca municipal, licitació iniciada l'any 2022 i que per manca de crèdit pressupostari a 2023 no s'ha pogut adjudicar.

Atès que ja s'ha procedit a la liquidació de l'exercici de 2022 i la Intervenció municipal ha emès informe sobre l'existència de romanent de tresoreria suficient per tirar endavant aquesta actuació, no contemplada al pressupost municipal de l'entitat aprovat pel 2023.

Fonaments de dret

1. Els articles 179 a 181 del Reial Decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, i els preceptes concordants i complementaris.
2. Els articles 40 a 45 del RD 500/1990 de 20 abril, que desenvolupa el capítol I del Títol VI de la LRHL
3. Bases d'Execució del Pressupost Municipal.

Per tot l'exposat, aquesta regidoria proposa al Ple,

ACORDS

Primer. Aprovar l'expedient de modificació pressupostària número 10/2023, mitjançant crèdit extraordinari número 10/2023 del Pressupost municipal vigent, per atendre el reconeixement de les obligacions derivades de l'adjudicació del contracte d'adquisició i instal·lació de dues plantes refrescadores amb bomba de calor per donar servei a la Biblioteca Tirant lo Blanc de Montgat, no contemplat en el pressupost 2023, d'acord amb el resum que es detalla a continuació:

Aplicació	Denominació	Consignació actual	Augment	Consignació Total
87000	Per a despeses amb finançament general	909.243,02	180.000,00	1.089.243,02

Aplicació	Denominació	Consignació actual	Augment	Consignació Total
CE 23-3321-63301	Substitució clima Biblioteca	0,00	180.000,00	180.000,00

TOTAL:

180.000,00

Segon.- Exposar al públic l'expedient núm. 10/2023 de concessió de crèdit extraordinari durant el termini de 15 dies hàbils, mitjançant anunci publicat en el BOPB i tauler d'anuncis de la Corporació, podent els interessats examinar l'expedient i presentar les reclamacions que estimin oportunes.

En el cas de no presentar-se reclamacions, s'entendrà aprovat definitivament l'expedient núm. 10/2023, sense necessitat d'adoptar nou acord.”

Les intervencions relatives a aquest punt es poden consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=2921.0>

Sotmesa la proposta a votació, aquesta s'aprova per unanimitat dels disset membres assistents.

2. Part de control.-

2.1.- Precs i Preguntes.-

A continuació es realitzen els precs i preguntes per part dels membres de la Corporació Local. El debat del present punt es troba recollit en la gravació de la sessió plenària, que es pot consultar a l'enllaç següent:

<https://actes.montgat.cat/session/sessionDetail/8a90818c83fba0e7018843e815510bf5?startAt=3013.0>

I no havent-hi més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió a les vint-i-una hores i quaranta minuts de la qual s'estén la present acta que, com a secretària, certifico.