

# **PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE GANDESA**

## **1. Objectiu i compromís institucional**

L'Ajuntament de Gandesa es compromet fermament a garantir la igualtat efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització.

Aquest Pla no només busca complir amb les normatives legals, sinó que també pretén establir una cultura d'igualtat real i tangible dins de l'entitat, on la diversitat sigui valorada i es promoguin entorns laborals respectuosos, inclusivament i justos.

## **2. Àmbit d'aplicació**

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament de Gandesa, incloent-hi personal fix, temporal, eventual, col·laboradors externs i qualsevol altra persona que presti serveis per a l'Ajuntament.

Totes les decisions relacionades amb la contractació, promoció, formació, retribució i condicions de treball estaran subjectes a les disposicions d'aquest Pla.

## **3. Diagnosi i mesures correctores immediates**

### **Anàlisi exhaustiva**

Es durà a terme una diagnosi inicial exhaustiva per identificar qualsevol forma de desigualtat de gènere a l'Ajuntament de Gandesa.

Aquesta diagnosi inclourà la revisió de la distribució de càrrecs per gènere, la bretxa salarial, l'accés a la formació i promoció, i les condicions de conciliació laboral i familiar.

### **Identificació de biaixos**

L'anàlisi buscarà identificar biaixos o pràctiques discriminatòries que puguin existir en la cultura organitzativa, i es revisaran les polítiques i processos per assegurar-ne la neutralitat i objectivitat.

### **Informe de resultats**

Un cop completada la diagnosi, es redactarà un informe amb els resultats obtinguts, que servirà com a base per a l'elaboració d'un pla d'acció corrector immediat.

## **4. Pla d'acció corrector**

### **Correcció de desigualtats**

Si es detecten desigualtats, es prendran mesures correctores immediates per eliminar-les.

Aquestes mesures inclouran l'ajust de les retribucions per eliminar bretxes salarials injustificades i la revisió dels processos de selecció i promoció per garantir la igualtat d'oportunitats.

## **Aplicació immediata**

El Pla d'Acció Corrector es posarà en marxa de manera immediata, amb terminis clars per a la seva execució. Es prioritzaran aquelles àrees amb desequilibris més significatius.

## **Mesures específiques de foment de la igualtat**

### **5. Selecció i contractació equitativa**

#### **Igualtat en el procés de selecció**

Els processos de selecció i contractació seran revisats per garantir que no existeixin biaixos de gènere. Es promourà la participació igualitària de dones i homes en totes les etapes del procés.

Es fomentarà la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics de l'organització.

#### **Transparència i neutralitat**

S'establiran criteris de selecció clars i objectius, que seran comunicats de manera transparent a tots els candidats i candidates.

Es prohibiran les preguntes o criteris discriminatoris basats en el gènere durant les entrevistes o processos de selecció.

### **6. Eliminació de la bretxa salarial**

#### **Revisió salarial**

Es realitzarà una revisió exhaustiva de les retribucions per garantir que no existeixin diferències salarials injustificades entre dones i homes que ocupin llocs de treball de valor equivalent.

#### **Política salarial transparent**

Es garantirà la transparència en la política retributiva de l'Ajuntament, assegurant que tots els treballadors i treballadores coneguin els criteris utilitzats per determinar les seves remuneracions.

### **7. Formació i desenvolupament professional**

#### **Accés igualitari a la formació**

Es garantirà que tots els treballadors i treballadores tinguin el mateix accés a oportunitats de formació i desenvolupament professional, amb l'objectiu de promoure una carrera professional igualitària.

#### **Programes de formació en igualtat**

S'implementaran programes de formació en igualtat de gènere dirigits a tot el personal, especialment als responsables de contractació i gestió de persones, per assegurar que tenen les eines necessàries per evitar qualsevol tipus de discriminació.

## **8. Conciliació de la vida laboral i familiar**

### **Mesures de conciliació**

Es promouran mesures de conciliació que permetin a tot el personal equilibrar les seves responsabilitats laborals i familiars.

Aquestes mesures inclouran la flexibilitat horària, el teletreball i la igualtat en l'accés a permisos per maternitat, paternitat i altres responsabilitats familiars.

### **Corresponsabilitat**

Es fomentarà la corresponsabilitat en l'ús dels permisos de maternitat i paternitat, assegurant que tant homes com dones facin ús d'aquests drets en igualtat de condicions.

## **Seguiment, avaluació i sancions**

## **9. Comitè d'Igualtat**

### **Constitució**

Es crearà un Comitè d'Igualtat responsable del seguiment i aplicació del Pla d'Igualtat.

Aquest Comitè estarà compost per membres de l'equip directiu, representants dels treballadors i experts externs, si és necessari.

### **Capacitat sancionadora**

El Comitè d'Igualtat tindrà poder per imposar sancions en casos d'incompliment del Pla d'Igualtat, assegurant que les mesures adoptades es compleixen rigorosament.

## **10. Indicadors de compliment**

### **Mesurament regular**

Es definiran indicadors clau per avaluar l'eficàcia del Pla d'Igualtat, com la representació de dones en llocs de responsabilitat, l'evolució de la bretxa salarial i l'ús de mesures de conciliació.

Aquests indicadors seran revisats trimestralment, amb la publicació d'informes periòdics sobre els avenços i les àrees que requereixen millores.

## **11. Revisió i adaptació del Pla**

### **Avaluació anual**

El Pla d'Igualtat serà avaluat anualment i s'introduiran les modificacions necessàries per adaptar-lo a la realitat canviant de l'organització i a les normatives vigents.

### **Actualització contínua**

Es garantirà que el Pla d'Igualtat evolucioni constantment per abordar noves necessitats o desafiaments, assegurant que l'Ajuntament de Gandesa es manté com un model de bones pràctiques en igualtat de gènere.

## **12. Transparència i comunicació**

### **Difusió del Pla**

El Pla d'Igualtat serà comunicat de manera efectiva a tot el personal de l'Ajuntament, assegurant que tothom estigui informat sobre les seves disposicions i l'impacte que tenen en el seu entorn laboral.

### **Formació i sensibilització**

Es realitzaran sessions de formació i sensibilització periòdiques per assegurar que tot el personal entén i assumeix els valors d'igualtat de gènere que promou aquest Pla.