

# Acta del Ple

## Identificació de la sessió

**Sessió:** Sessió ordinària del Ple, 29 de gener de 2026, a les 13:30 hores

**Ens:** Ajuntament de Camarles

**Òrgan:** Ple

**Caràcter:** Ordinària

**President/a:** Maria Goretti Tortajada Bove

**Secretari/ària:** Jordi Barberà Espuny

**Dia:** 29 de gener de 2026

**Hora d'inici:** 13:30

**Lloc:** Saló de Plens

## Assistents:

Sr. Martin Viudez Tomas (CP)  
Sra. Laia Bertomeu Gil (CP)  
Sra. Sandra Zaragoza Vallés (CM)  
Sr. Elies Bonet Cervera (CM)  
Sra. Bàrbara Curto Camisón (CM)  
Sra. Blanca Bertomeu Princep (CM)  
Sr. Josep Antoni Navarro Serra (ERC - AM)  
Sra. Yolanda Guillem Clua (ERC - AM)

## Excusen la seva assistència:

Sr. Joan Curto Querol (CP)  
Sr. Sergi Curto Bonet (CP)

## ACORDS

### LECTURA I APROVACIÓ ACTA ANTERIOR

#### 1. PLE ORDINARI, 30 D'OCTUBRE DE 2025 A LES 13:30 HORES

Aprovada l'acta de la sessió del 30 d'octubre de 2025 per unanimitat dels membres assistents.

#### 2. PLE EXTRAORDINARI I URGENT, 3 DE DESEMBRE DE 2025, 13:30 HORES.

Aprovada l'acta de la sessió del 3 de desembre de 2025 per unanimitat dels membres assistents.

#### 3. PLE EXTRAORDINARI I URGENT, 30 DE DESEMBRE DE 2025, 13:30 HORES.

Aprovada l'acta de la sessió del 30 de desembre de 2025 per unanimitat dels membres assistents.

#### 4. PUNTS D'URGÈNCIA

L'Alcaldessa en funcions, la Sra. Maria Goretti Tortajada Bové, pregunta si hi ha algun punt d'urgència a tractar.

Pel que fa al grup municipal de CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL, la regidora Sra. Sandra Zaragoza Vallés exposa: " Abans que se'ns enviés la convocatòria del Ple, vam entrar en temps i forma les dues mocions que us presentem a dia d'avui. Són dues mocions que són d'actualitat territorial. Una tracta sobre l'ictus, l'atenció als ictus, i l'altra sobre el tema de la problemàtica dels trens de rodalies i, per tant, portarem a consideració del ple poder tractar avui aquestes dues mocions."

L'Alcaldessa sotmet a ratificació la urgència argumentada, la qual és aprovada per unanimitat de tots els membres assistents a la sessió plenària. El Secretari fixa el debat dels dos punts a la finalització del punt 7 de l'ordre del dia.

#### DACIO COMPTE DECRETS DE L'ALCALDIA

##### 5. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 431 AL NÚM. 549 DE 2025

Es dóna compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència/Alcaldia, del núm. 431 al núm. 549 de 2025, amb un total de 119.

##### Resum per unitats

19	Àrea Secretaria
5	Àrea intervenció
2	Àrea de Serveis a la Persona
1	Àrea tresoreria
14	Intervenció
26	Recursos Humans
38	Secretaria
14	Alcaldia

##### Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2025-0000431	27 d'octubre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'C.I. extraordinària i urgent de Governació, Urbanisme, Indústria, Medi Ambient, Agricultura i Serveis de 28/10/2025'

2025-0000432	27 d' octubre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'C.I. extraordinària i urgent d'Hisenda i Especial de comptes 28/10/2025.'
2025-0000433	27 d' octubre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'Ple ordinari de data 30 d'octubre de 2025 a les 13:30 hores'
2025-0000434	27 d' octubre de 2025	Secretaria	Personació al procediment núm. 429/2025-MA davant el Jutjat Social núm. 1 de Tortosa.
2025-0000435	29 d' octubre de 2025	Alcaldia	Resolució BAIXA GUAL, CARRER QUARANTA-TRES NÚM. 3, sol·licitada per la senyora MARIA JESUS COMES PONS
2025-0000436	29 d' octubre de 2025	Secretaria	Sol·licitud d'autorització d'activitat recreativa extraordinària – Bar La Santa (Castanyada 2025)
2025-0000437	30 d' octubre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'JUNTA DE GOVERN LOCAL, 31 d'octubre de 2025'
2025-0000438	31 d' octubre de 2025	Secretaria	Aprovació de la llista definitiva d'admesos i exclosos i convocatòria del Tribunal Qualificador del procés selectiu per a la constitució d'una borsa de treball de personal de neteja d'instal·lacions municipals (torn lliure, concurs de mèrits).
2025-0000439	03 de novembre de 2025	Secretaria	Inici d'expedient per a la convocatòria urgent d'un nou procés selectiu per a la constitució d'una borsa de treball d'Auxiliars de Geriatria (grup C2), davant la renúncia de l'única aspirant de la borsa vigent i per necessitats imperioses del servei.
2025-0000440	03 de novembre de 2025	Secretaria	Aprovació de les bases del procés selectiu per constituir una borsa de treball personal laboral temporal auxiliar de geriatria torn lliure, concurs de mèrits per màxima urgència, i convocatòria del procés corresponent.
2025-0000441	04 de novembre de 2025	Secretaria	Ricard Sole Fumado lliure disposició 9 desembre 2025
2025-0000442	04 de novembre de 2025	Alcaldia	Francisco Jose Ferre Escurriola lliure disposicio 23,24 i 27 octubre 2025
2025-0000443	04 de novembre de 2025	Alcaldia	Yajaira Bertomeu Bonet lliure disposició 9 desembre 2025
2025-0000444	04 de novembre de 2025	Secretaria	Cinta Catala Ferrer lliure disposició 28 novembre 2025
2025-0000445	05 de novembre de 2025	Secretaria	Aprovació de la factura núm. 90 de CONSTRUCCIONS 3G, S.A., corresponent a la certificació núm. 1 i única de les obres "Creació d'una via verda entre Camarles i el Lligallo i adequació i creació de carril bici urbans".
2025-0000446	05 de novembre de 2025	Secretaria	Aprovació de la minuta presentada per la Sra. Montserrat Fabra Baiges per la seva participació com a vocal del tribunal qualificador de les proves selectives d'una plaça d'operari/ària de neteja municipal.
2025-0000447	05 de novembre de 2025	Intervenció	Manament de pagament corresponent a la relació de factures de data 5 de novembre de 2025.
2025-0000448	05 de novembre de 2025	Àrea intervenció	Proposta d'ordenació de pagament corresponent a la relació de factures de data 5 de novembre de 2025.
2025-	05 de novembre	Alcaldia	Santiago Forastero Ventura lliure disposició 31 octubre 2025

0000449	de 2025		
2025-0000450	10 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat, SR. JUAN JOSE VALLS BERTOMEU'
2025-0000451	10 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució Targeta aparcament individual discapacitat, Sr, JUAN FRANCISCO BO ASENSIO
2025-0000452	10 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat SRA. TRINIDAD CARLES REY'
2025-0000453	10 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'Sol. Targeta aparcament individual discapacitat, SRA. AURORA VARGAS GUERRERO'
2025-0000454	11 de novembre de 2025	Secretaria	Aprovació provisional de la llista d'admesos i exclosos del procés selectiu per constituir una borsa de treball de personal laboral temporal – auxiliar de geriatría (torn lliure, concurs de mèrits, màxima urgència)
2025-0000455	11 de novembre de 2025	Recursos Humans	Jordi Barbera Espuny vacances 6 i 7 novembre 2025
2025-0000456	11 de novembre de 2025	Recursos Humans	Cristina Navarro vacances i lliure disposició novembre,desembre 25 i gener 26
2025-0000457	12 de novembre de 2025	Àrea intervenció	Resolució Aprovació del compte justificatiu i reposició BCF Sergi Curto Bonet.
2025-0000458	12 de novembre de 2025	Recursos Humans	Elisa Pujol Escriba lliure disposició 19 i 20 novembre 2025
2025-0000459	12 de novembre de 2025	Recursos Humans	Marisol Salvado Subirats ll. disposició c.hores de 17 a 21 novembre 2025
2025-0000460	12 de novembre de 2025	Recursos Humans	Esther Jimenez Suarez lliure disposició 13 novembre 2025
2025-0000461	12 de novembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'Junta de Govern Local, 13 de novembre de 2025'
2025-0000462	13 de novembre de 2025	Secretaria	Constitució de la borsa de treball de personal de neteja d'instal·lacions municipals
2025-0000463	13 de novembre de 2025	Intervenció	Aprovació devolució ingressos indeguts abonaments Festes Lligallos i Camarles.
2025-0000464	13 de novembre de 2025	Intervenció	Proposta aprovació Premis d'Engalanament de carrers per les Festes Majors Camarles de 2025.
2025-0000465	13 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Targeta aparcament individual per a persones amb discapacitat, Sr. TOMÀS LECHE CARDONA'
2025-0000466	13 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'Sol. Targeta aparcament individual discapacitat, DOLORES SUBIRATS CURTO
2025-0000467	17 de novembre de 2025	Secretaria	Contractació de la Sra. Araceli Cid Adam com a personal laboral temporal de neteja en substitució de la treballadora Sra. Remedios Simón

2025-0000468	18 de novembre de 2025	Intervenció	Proposta ordenació de pagament remesa 13/11/2025.
2025-0000469	18 de novembre de 2025	Recursos Humans	Xavi Cortiella Royo vacances del 9 a 31 de desembre 2025
2025-0000470	18 de novembre de 2025	Recursos Humans	Cinta Català Ferrer vacances 9 i 23 desembre ll. disp. 24 des i 5 i 7 gener 2026
2025-0000471	18 de novembre de 2025	Intervenció	Pagament factures – relació 13/11/2025
2025-0000472	20 de novembre de 2025	Secretaria	Aprovació definitiva de la llista d'admesos i exclosos del procés selectiu per constituir una borsa de treball de personal laboral temporal – auxiliar de geriatría (torn lliure, concurs de mèrits, màxima urgència)
2025-0000473	20 de novembre de 2025	Recursos Humans	Cristina Torres Bertomeu ll. disposició 28 novembre i 5 desembre 2025
2025-0000474	20 de novembre de 2025	Recursos Humans	Cinta Gil Bó ll. disposició 28 novembre 2025
2025-0000475	20 de novembre de 2025	Recursos Humans	Hores extra, dietes, indemnitzacions regidors novembre 2025
2025-0000476	20 de novembre de 2025	Intervenció	Autorització del personal de l'Ajuntament de AJUNTAMENT DE CAMARLES , per a accedir a les dades i documents en poder BASE – Gestió d'ingressos, en virtut del conveni de delegació vigent entre tots dos ens.
2025-0000477	20 de novembre de 2025	Àrea de Serveis a la Persona	Resolució 'Sol·licitud de baixa rebut de taxes vivenda C/Trenta-tres, nº16-18 , 3ª 3ª per duplicitat.'
2025-0000478	24 de novembre de 2025	Recursos Humans	Esther Cugat Curto ll. disposició 24 novembre 2025
2025-0000479	24 de novembre de 2025	Recursos Humans	Maite Escurriola Ricardo ll. disposició 1 i 15 desembre 2025
2025-0000480	24 de novembre de 2025	Àrea intervenció	Baixa 8 rebuts plusvalia per minusvalia E.R.L.
2025-0000481	24 de novembre de 2025	Recursos Humans	Gumer Gonzalez Borràs ll. disposició 21 i 24 novembre 2025
2025-0000482	24 de novembre de 2025	Recursos Humans	Yajaira Bertomeu Bonet ll. disposició 19 novembre 2025
2025-0000483	26 de novembre de 2025	Secretaria	Baixa rebut minusvalia polígon industrial
2025-0000484	26 de novembre de 2025	Secretaria	NOMENAMENT INTERÍ D'UN AGENT DE POLICIA LOCAL
2025-0000485	26 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Aprovació, si s'escau 'Targeta aparcament individual discapacitat, sol·licitada per la Sra. MARIA CINTA MARTÍNEZ MELICH'
2025-	26 de	Àrea	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat, Sr. RAMON MORESO

0000486	novembre de 2025	Secretaria	RODRÍGUEZ'
2025-0000487	27 de novembre de 2025	Àrea intervenció	Resolució d'inici 'Modificacions de crèdit - crèdit extraordinari, suplement de crèdit i baixes per anul·lacions'
2025-0000488	27 de novembre de 2025	Àrea intervenció	Resolució aprovació nòmnes Novembre.
2025-0000489	28 de novembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'PLE extraordinari, 3 de desembre de 2025, 13:30 hores.'
2025-0000490	01 de desembre de 2025	Intervenció	Convocatòria de 'C.I. d'Hisenda i Especial de Comptes Extraordinària i Urgent 02/12/2025.'
2025-0000491	01 de desembre de 2025	Àrea tresoreria	Proposta ordenació de pagament 28/11/2025.
2025-0000492	02 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta Manament de pagament exp.1449/2025.
2025-0000493	02 de desembre de 2025	Recursos Humans	Antonio Rodriguez Torres 4 dies lliure disposició 2025
2025-0000494	02 de desembre de 2025	Recursos Humans	Joel Mascarell Rey 5 dies vacances 3 ll.disposició
2025-0000495	02 de desembre de 2025	Recursos Humans	Laia Monforte Piñana 5 dies vacances i 3 ll.disposició 2025
2025-0000496	03 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Suspensió de la celebració d'espectacles tradicionals amb bous (correbous) de la Festa de la Segregació de Camarles 2025
2025-0000497	03 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'JUNTA DE GOVERN LOCAL, 4 de desembre de 2025, 15:00 hores'
2025-0000498	04 de desembre de 2025	Secretaria	Aprovació de despeses diverses i regularització de despeses no tramitades prèviament
2025-0000499	04 de desembre de 2025	Secretaria	Desistiment de la sol·licitud de subvenció de la línia CLT510 – Impuls de l'accessibilitat a les biblioteques
2025-0000500	04 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta Ordenació de Pagament Exp. 1463/2025.
2025-0000501	04 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta Manament de Pagament despeses Exp.1463/2025.
2025-0000502	04 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'sol·licitud d'autorització de Festa tarde/nit el dia 7 de desembre de 2025, al Bar La Plaça
2025-0000503	05 de desembre de 2025	Secretaria	Aprovació de la despesa i contractació d'actuacions festives: Segregació, Nadal i Cap d'Any 2025
2025-	05 de desembre	Secretaria	Constitució de la Borsa de treball d'Auxiliars de Geriatria

0000504	de 2025		
2025-0000505	05 de desembre de 2025	Secretaria	Contractació de la Sra. Iris Blázquez Ferrer per substitució temporal de la Sra. Judit Navarro Bertomeu
2025-0000506	05 de desembre de 2025	Secretaria	Contractació de la Sra. Naiara Teixeira Fernández per a la cobertura temporal de vacances
2025-0000507	05 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució de la sol·licitud presentada per Ivan Giménez Climent sobre duplicació del pagament de matrícula de la Llar d'Infants
2025-0000508	05 de desembre de 2025	Secretaria	Inici d'expedient de concessió de subvencions nominatives
2025-0000509	05 de desembre de 2025	Secretaria	Aprovació i concessió subvencions nominatives del pressupost 2025
2025-0000510	10 de desembre de 2025	Recursos Humans	Esther Cugat Curto 3 dies ll. disposició, 1 dia comp.hores extra 2025
2025-0000511	10 de desembre de 2025	Intervenció	Baixa i Nova Liquidació rebut Taxes N.Fix 183109901876 per error titular.
2025-0000512	10 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució baixa del gual del carrer VINT-I-SIS, Núm. 5, Sr. ANDRÈS ANTONIO PRADOS FALCÓ
2025-0000513	10 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució baixa del gual del carrer DINO, núm. 5, Sr. IOAN GIUSCA'
2025-0000514	10 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució baixa de gual número 259 del carrer Dos, núm. 23, sol·licitada per la Sra. NICOLETA GIUSCA
2025-0000515	10 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Aprovació si s'escau, 'RESERVA DEL GIMNÀS MUNICIPAL FEEL DANCE (NOVEMBRE + DESEMBRE)'
2025-0000516	11 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat, Sr. SALVADOR ALIAU CASANOVA'
2025-0000517	11 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I.Juventut,Festes,Esports,P.Econ.,Comunicació,P. Ciudadana,Transp. 16/12/2025'
2025-0000518	11 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I.Ensenyament,Cultura,Serveis Socials i Sanitat 16/12/2025'
2025-0000519	11 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I. de Governació, Urbanisme, Indústria, Medi Ambient, Agricultura i Serveis de 16/12/2025'
2025-0000520	11 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució aprovació paga extraordinària de DESEMBRE 2025 i liquidació d'un treballador
2025-0000521	12 de desembre de 2025	Secretaria	Contractació laboral temporal de dos peons de brigada municipal per circumstàncies de la producció.
2025-0000522	15 de desembre de 2025	Recursos Humans	Esther Jimenez Suarez ll.disposició 9 desembre 5 gener

2025-0000523	16 de desembre de 2025	Secretaria	Concessió permisos personal funcionari: permís retribuït per concurrència a proves selectives - Jordi Barberà Espuny
2025-0000524	16 de desembre de 2025	Àrea de Serveis a la Persona	Maite Escurriola Ricardo 2 dies vacances 2 dies II. disposició 2025
2025-0000525	17 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució 'BAIXA LLICÈNCIA DE GUAL PERMANENT CARRER QUARANTASIS, 21, sol·licitada per el Sr. Joan Clua Pedrol'
2025-0000526	17 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució baixa del gual número 302 del Carrer DINOU, núm. 9, sol·licitat per la Sra. YASMINA CURTO GAS'
2025-0000527	17 de desembre de 2025	Recursos Humans	Yajaira Bertomeu Bonet II. disposició 11 desembre 2025
2025-0000528	17 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'Junta de Govern Local, 18 de desembre de 2025, a les 15:15 hores'
2025-0000529	18 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta Manaments de pagament Subvencions nominatives 2025.
2025-0000530	18 de desembre de 2025	Secretaria	Concessió de subvenció nominativa a l'entitat Futbol Formatiu Terres de l'Ebre – Exercici 2025.
2025-0000531	18 de desembre de 2025	Recursos Humans	Hores extra, dietes, indemnitzacions regidors desembre 2025
2025-0000532	18 de desembre de 2025	Recursos Humans	Modificació II. disposició no gaudit per 5 gener 2025
2025-0000533	18 de desembre de 2025	Recursos Humans	Indemnitzacions treballadors desplaçaments i dietes 2025
2025-0000534	22 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta aprovació pagament remesa factures 22-12-25.
2025-0000535	22 de desembre de 2025	Intervenció	Proposta aprovació l'ordenació del pagament de factures 22-12-25.
2025-0000536	23 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució aprovació nòmines desembre i abonament retroactiu del 0,5 %.
2025-0000537	23 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució d'inici aprovació del pressupost 'Aprovació del pressupost general exercici 2026'
2025-0000538	24 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'C.I. d'Hisenda i Especial de Comptes Extraordinària i Urgent 29/12/2025.'
2025-0000539	24 de desembre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'PLE extraordinari i urgent, 30 de desembre de 2025, 13:30 hores.'
2025-0000540	24 de desembre de 2025	Secretaria	Convocatòria de 'C.I. d'Hisenda i Especial de Comptes Extraordinària i Urgent 29/12/2025.'
2025-	29 de		Regularització de nòmina per error en l'aplicació de la retenció d'IRPF – Maria

0000541	desembre de 2025	Secretaria	Esther Gaya Ferré
2025-0000542	29 de desembre de 2025	Secretaria	Baixa voluntària, aprovació de la liquidació i ordenació del seu abonament – Judit Navarro Bertomeu
2025-0000543	29 de desembre de 2025	Alcaldia	Convocatòria de 'Junta de Govern Local, 30 de desembre de 2025, a les 14:30 hores'
2025-0000544	29 de desembre de 2025	Recursos Humans	Modificació dia vacances i sol.licitud II.disposició 2025
2025-0000545	29 de desembre de 2025	Secretaria	Aprovació del compte justificatiu i cancel·lació de les bestretes de caixa fixa
2025-0000546	29 de desembre de 2025	Recursos Humans	Modificació decret 1366 i sol.licitud dia lliure disposició
2025-0000547	29 de desembre de 2025	Recursos Humans	Esther Cugat Curto 4 dies vacances de 2025
2025-0000548	30 de desembre de 2025	Secretaria	Contractació temporal per substitució de vacances – Naiara Teixeira Fernández (Centre de Dia)
2025-0000549	31 de desembre de 2025	Secretaria	Resolució 'baixa guals c/ DEU, num 10 i baixa gual c/ SET, num 18'

## 6. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 1 AL NÚM. 56 DE 2026

Es dóna compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència/Alcaldia, del núm. 1 al núm. 56 de 2026, amb un total de 56.

### Resum per unitats

3	Àrea Secretaria
10	Àrea de Serveis al Territori
3	Àrea intervenció
1	Àrea de Serveis a la Persona
1	Àrea de promoció econòmica
2	Àrea tresoreria
19	Recursos Humans
2	Intervenció
11	Secretaria
4	Alcaldia

### Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
	08 de		

2026-0000001	gener de 2026	Secretaria	Aprovació dels criteris de valoració aplicables a la selecció d'una persona a contractar en el marc de la convocatòria per a l'any 2025 del programa Joves en Pràctiques del SOC.
2026-0000002	09 de gener de 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 91/23 de MARIA CINTA ALIFONSO HIERRO, per a construcció d'un magatzem traster de 6 x 3 metres i 2,30 metres d'alçada, amb emplaçament al C/ Cinquanta-quatre, núm. 5 d'aquest municipi.
2026-0000003	09 de gener de 2026	Àrea de tresoreria	Bar Musical Soterrani via publica març-novembre 2025
2026-0000004	09 de gener de 2026	Àrea de tresoreria	Bar Hipica ocupació via pública març-desembre 2025
2026-0000005	09 de gener de 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 2/23 de NATALIA CID SALVADÓ, per a canviar porta del magatzem i connectar a la xarxa general de clavegueram, amb emplaçament al C/ Sant Joan, núm. 42 (Lligallo del Gànguill) d'aquest terme municipal.
2026-0000006	09 de gener de 2026	Recursos Humans	Maite Escurriola Ricardo vacances 12 i 26 gener 26, any 2025
2026-0000007	09 de gener de 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 23/23 de DANI BERTOMEU REBULLIDA, per a renovació de tabiqueria i canvi del terra amb gres, pintura interior i fiestres amb emplaçament a la Pl. Ametlla de Mar, núm. 8 d'aquest municipi.
2026-0000008	09 de gener de 2026	Secretaria	Yajaira Bertomeu Bonet II. disposició 5 gener 2026, any 2025
2026-0000009	09 de gener de 2026	Recursos Humans	Juan Aguilar Salvador 5 dies descans comp.hores desembre 2025
2026-0000010	09 de gener de 2026	Recursos Humans	Roberto Mola Barberà II. disposició 5 gener 2026, any 2025
2026-0000011	09 de gener de 2026	Recursos Humans	Jordi Barberà Espuny, vacances 31 desembre, 2, 5 i 7 gener 26, any 2025
2026-0000012	12 de gener de 2026	Recursos Humans	Santiago Forastero Ventura II. disposició 29 desembre, 5 i 7 gener 26, any 2025
2026-0000013	12 de gener de 2026	Àrea de intervenció	Expedient de constitució de bestretes de caixa fixa
2026-0000014	12 de gener de 2026	Recursos Humans	Esther Gaya Ferré 12 dies vacances 3 II. disposició any 2025
2026-	12 de gener	Recursos	

0000015	d e 2026	Humans	Elisa Pujol Escribà II. disposició 16 gener 2026
2026-0000016	12 de gener d e 2026	Recursos Humans	Remedios Simon Lamata vacances any 2024-2025
2026-0000017	12 de gener d e 2026	À r e a intervenció	Resolució 'Oferta pública d'ocupació exercici 2026'
2026-0000018	12 de gener d e 2026	À r e a Secretaria	Baixa activitat habitatge ús turístic al carrer Trenta-quatre, núm. 1, sol·licitada per el Sr. Francisco BONFILL SUBIRATS
2026-0000019	12 de gener d e 2026	Recursos Humans	Modificació decret II. disposició any 2025, 29 i 30 gener 2026
2026-0000020	12 de gener d e 2026	Secretaria	Rectificació decret 2026/17 Resolució 'Oferta pública d'ocupació exercici 2026'
2026-0000021	13 de gener d e 2026	À r e a intervenció	Resolució sol·licitud devolució taxa escombraries i clavegueram comerç períodes 2023,2024 i 2025 JJAliau Pons.
2026-0000022	14 de gener d e 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 34/23 d'ANTONIO GONZÁLEZ FABRA, per a instal·lació de panel "sandwich" a la coberta de l'immoble ubicat al C/ Les Flors, núm. 17 (Lligallo del Gànguill) d'aquest municipi.
2026-0000023	14 de gener d e 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 43/23 de ROQUE NORTES ALMELA, per a repicar per descobrir canonada desguàs, substitució porta accés al magatzem per una d'automàtica i retocar esglaò d'accés al magatzem, amb emplaçament al C/ Trenta, núm. 28 d'aquest municipi.
2026-0000024	15 de gener d e 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 76/22 de JUDITH MORALES PRIETO, per enderrocar una petita caseta i construir un mur amb emplaçament al C/ Alt Penedès, núm. 4 (Lligallo del Gànguill) d'aquest municipi.
2026-0000025	15 de gener d e 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 42/23 de CHAYMA EL MACHMACHI EL HARTI, per a realitzar reformes al magatzem i pintar el bany i cuina, amb emplaçament al C/ Vint-i-dos, núm. 27 d'aquest municipi.
2026-0000026	15 de gener d e 2026	Recursos Humans	Esther Jimenez Suarez permis 16 gener 2026
2026-0000027	15 de gener d e 2026	Àrea de Serveis al Territori	Llicència d'obres menors Exp. 17/22 de MARIA JOSEFA CURTO CURTO, per a lluir pati de llums, canviar portes i construir rentador al terrat amb emplaçament al C/ Trenta, núm. 39, núm. 8 d'aquest municipi.
2026-0000028	15 de gener d e 2026	Alcaldia	Convocatòria de 'JUNTA DE GOVERN LOCAL, 16 de gener de 2026, a les 09:30h.'
2026-0000029	15 de gener d e	Secretaria	Relació provisional de persones aspirants admeses i excloses del procés de selecció d'un/una dinamitzador/a juvenil o sociocultural per a en el marc del

	2026		programa Joves en Pràctiques 2025 del SOC
2026-0000030	15 de gener de 2026	Recursos Humans	Yajaira Bertomeu Bonet II. disposició 16 gener 2026, any 2025
2026-0000031	15 de gener de 2026	Recursos Humans	Cristina Torres Bertomeu II. disposició 19 i 26 gener 2026, any 2025
2026-0000032	15 de gener de 2026	Secretaria	Ampliació de les bestretes de caixa fixa – exercici 2026
2026-0000033	16 de gener de 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat, sol·licitada per el Sr. AHMED AZAOUM ABIH'
2026-0000034	16 de gener de 2026	Àrea Secretaria	Resolució 'Targeta aparcament individual discapacitat, sol·licitada per el Sr. JOSE MARIA AGUILÓ CHAVARRIA'
2026-0000035	16 de gener de 2026	Àrea de Serveis al Territori	Comunicació prèvia d'inici d'activitat Exp. 3/21 de SERGI CURTO BONET, per un establiment dedicat a Gimnàs amb emplaçament al C/ Trenta-un, núm. 42 d'aquest municipi.
2026-0000036	16 de gener de 2026	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I. Joventut, Festes, Esports P. Econòmica, Comunicació, P. Ciut. i Transp. 23/1/26'
2026-0000037	16 de gener de 2026	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I. Ensenyament, Cultura, Serveis Socials i Sanitat 23/1/2026'
2026-0000038	16 de gener de 2026	Àrea de Serveis al Territori	Comunicació prèvia d'inici d'activitat Exp. 6/21 de LA GALANA S.L.U., per un establiment dedicat a Obrador de productes de fleca, confiteria i pastisseria amb emplaçament al C/ Berguedà, s/n. (Lligallo del Gànguill) d'aquest municipi.
2026-0000039	19 de gener de 2026	Secretaria	Relació definitiva de persones aspirants admeses i excloses del procés de selecció d'un/una dinamitzador/a juvenil o sociocultural en el marc del programa Joves en Pràctiques 2025 del SOC
2026-0000040	20 de gener de 2026	Àrea de Serveis a la Persona	Proposta ordenació de pagament remesa factures 19/01/2025.
2026-0000041	20 de gener de 2026	Secretaria	Constitució de la Mesa General de Negociació conjunta del personal funcionari i laboral, aprovació del Reglament de funcionament i convocatòria de la sessió constitutiva
2026-0000042	20 de gener de 2026	Secretaria	Incoació de l'expedient per l'aprovació del Pla d'Igualtat, del Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral i del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual d'un Ens local
2026-0000043	20 de gener de 2026	Intervenció	Proposta pagament remesa de factures 19-01-2025.

2026-0000044	20 de gener de 2026	Recursos Humans	Hores extra, dietes, indemnitzacions regidors gener 2026
2026-0000045	20 de gener de 2026	Secretaria	Convocatòria de 'Comissió Especial de Seguiment d'Investigació 23/01/2026'
2026-0000046	20 de gener de 2026	Secretaria	Aprovació dels protocols de prevenció de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe i del Pla d'Igualtat
2026-0000047	20 de gener de 2026	Alcaldia	Convocatòria de 'C.I. de Governació, Urbanisme, Indústria, Medi Ambient, Agricultura i Serveis de 23/01/2026'
2026-0000048	22 de gener de 2026	Recursos Humans	Gumer Gonzalez Borràs comp.hores extra 21,22 i 23 gener 2026, any 2025
2026-0000049	22 de gener de 2026	Secretaria	Sol·licitud de subvenció per a projectes innovadors per a la transformació territorial i la lluita contra la despoblació – Ordre TED/1358/2021
2026-0000050	22 de gener de 2026	Recursos Humans	Marisol Salvadó Subirats II.disposició 19 de gener de 2026
2026-0000051	22 de gener de 2026	Recursos Humans	Juan Mola comp.hores extra 2025, gener i febrer 2026
2026-0000052	22 de gener de 2026	Recursos Humans	Joaquim Mauri Ferré II.disposició 21 i 30 gener 2026, any 2025
2026-0000053	22 de gener de 2026	Recursos Humans	Roberto Mola comp.hores extra 2025, 13 dies de 2026
2026-0000054	23 de gener de 2026	Recursos Humans	Gumer Gonzalez Borràs comp.hores extraordinaries 2025, dies 14,15, 16 gener 2026
2026-0000055	23 de gener de 2026	Intervenció	Expedient per aprovar el pagament de factures 22-01-2026.
2026-0000056	23 de gener de 2026	Àrea de promoció econòmica	Proposta ordenació de pagament factures 22/01/2026.

## PERSONAL

Transcripció de l'acta número 2026-0000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Bové - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

## 7. RATIFICACIÓ DEL DECRET D'ALCALDIA 2026/46 D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT, DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL I DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O DE LA IDENTITAT SEXUAL.

L'Alcaldessa en funcions, la Sra. Maria Goretti Tortajada Bové, argumenta que: "Aquest punt té per objecte la ratificació de part del ple de decret d'alcaldia número 2026/46 de data 20 de gener del 2026, mitjançant el qual es va aprovar el pla d'igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Camarles, així com els protocols per la prevenció i el tractament d'assetjament en àmbit laboral i d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquests instruments van ser prèviament negociats en la prevenció legal del personal a la Mesa General de Negociació, tal com estableix la normativa vigent, i tenen caràcter d'instruments integrats del personal. La proposta legal, però es porta al ple per ratificació a efectes de deixar constància institucional i expressar el compromís de la corporació amb la igualtat efectiva i amb la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament en l'àmbit laboral."

Es ratifica pel Ple el Decret d'Alcaldia 2026/46 d'aprovació del Pla d'Igualtat, del Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral i del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.

### Fets

1. En data 20 de gener de 2026, l'Alcaldia va dictar el Decret núm. 2026-0000046, pel qual s'aprova el Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Camarles, així com el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral i el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual, en qualsevol de les seves modalitats.
2. Amb caràcter previ a l'aprovació del Decret, els esmentats instruments van ser objecte de negociació amb la representació legal del personal, en el si de la Mesa General de Negociació de condicions comunes de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament, d'acord amb l'article 37.1 i la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, tal com consta a l'acta incorporada a l'expedient administratiu.
3. El Pla d'Igualtat i els protocols aprovats tenen la consideració d'instruments interns d'organització i gestió del personal, destinats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes i a prevenir i actuar davant qualsevol forma d'assetjament en l'àmbit laboral.

## Fonaments de dret

1. Els articles 14 i 9.2 de la Constitució espanyola reconeixen el dret a la igualtat i imposen als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè aquesta sigui real i efectiva.
2. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableixen l'obligació d'adoptar mesures específiques per evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral.
3. La disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, disposa que les administracions públiques han d'aprovar plans d'igualtat i protocols per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, prèvia negociació amb la representació legal del personal.
4. D'acord amb l'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, correspon a l'Alcaldia l'exercici de les competències que no estiguin atribuïdes expressament a altres òrgans municipals.
5. En el mateix sentit, l'article 53.1.u) 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, atribueix a l'Alcaldia les competències residuals no assignades a altres òrgans de l'ens local.
6. Atès que el Pla d'Igualtat i els protocols d'assetjament tenen naturalesa d'instruments interns de gestió del personal i no tenen caràcter reglamentari general, la seva aprovació correspon a l'Alcaldia, sense perjudici que el Ple en pugui ratificar el contingut a efectes de constància institucional i expressió de la voluntat política corporativa.

## En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Ratificar el Decret d'Alcaldia núm. 2026-0000046, de 20 de gener de 2026, pel qual s'aprova el Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Camarles, el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral i el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual, en qualsevol de les seves modalitats.

Segon.- Deixar constància de la conformitat i del suport del Ple de la Corporació al contingut dels esmentats instruments, com a manifestació del compromís institucional amb la igualtat efectiva i amb la prevenció de qualsevol forma d'assetjament en l'àmbit laboral.

## Règim de recursos:

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

## PRESSUPOST

## 8. APROVACIÓ DEFINITIVA DEL PRESSUPOST GENERAL DE L'EXERCICI 2026

L'Alcaldessa en funcions, la Sra. Maria Goretti Tortajada Bové, dona la paraula al regidor Sr. Martin Viuden Tomas, membre del grup municipal CP - PROGRÉS PER CAMARLES I LLIGALLOSCANDIDATURA DE PROGRÉS, el qual exposa: "En este punt es té per objecte manifestar l'aprovació definitiva del pressupost general de l'exercici 2026 juntament amb la plantilla personal. Este pressupost aprovat inicialment el 30 de desembre de 2025 s'ha sotmès posteriorment a la informació pública durant el termini legalment establert mitjançant l'anunci al Butlletí Oficial de la província i al tauler d'anuncis. Durant aquest període d'exposició pública no s'ha presentat reclamacions ni al·legacions ni al pressupost ni a la plantilla de personal. En conseqüència, el que es proposa avui és que definitivament quedi aprovat el pressupost de l'exercici 2026 juntament amb la plantilla de personal, així com també el límit màxim de despesa establert i ordenar-ne la publicació i la transmissió a les administracions corresponents."

Es dona compte al Ple de l'aprovació definitiva del pressupost general de l'exercici 2026.

### Fets

- 1.- El Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 30 de desembre de 2025, va aprovar inicialment el pressupost general de l'Ajuntament de Camarles per a l'exercici 2026, així com la plantilla de personal, d'acord amb la documentació que consta a l'expedient.
- 2.- L'acord d'aprovació inicial es va sotmetre a informació pública pel termini de quinze (15) dies hàbils, mitjançant anunci publicat al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i al tauler d'anuncis de la corporació, de conformitat amb el que disposa l'article 169 del Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.
- 3.- Durant el termini d'exposició pública no s'han presentat reclamacions ni al·legacions contra el pressupost ni contra la plantilla de personal.

### Fonaments de dret

1. Articles 168 i 169 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, relatius al procediment d'elaboració, aprovació i entrada en vigor del pressupost.
2. Articles 22.2.e) i 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que atribueixen al Ple la competència per a l'aprovació del pressupost i de la plantilla de personal.
3. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
4. Articles 25 i 28 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei dels ens locals.
5. Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

## En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Declarar definitivament aprovat el pressupost general de l'Ajuntament de Camarles per a l'exercici 2026, per no haver-se presentat reclamacions durant el període d'informació pública, d'acord amb l'article 169.1 del TRLRHL.

AJUNTAMENT	PRESSUPOST D'INGRESSOS	AJUNTAMENT	PRESSUPOST DE DESPESES
Capítol 1	1.600.000,00 €	Capítol 1	1.695.410,32 €
Capítol 2	500.000,00 €	Capítol 2	1.650.099,26 €
Capítol 3	1.010.481,00 €	Capítol 3	42.500,00 €
Capítol 4	1.218.620,72 €	Capítol 4	179.837,80 €
Capítol 5	10.231,32 €	Capítol 5	68.000,00 €
Capítol 6	- €	Capítol 6	3.326.262,28 €
Capítol 7	1.618.203,86 €	Capítol 7	- €
Capítol 8	1.139.818,92 €	Capítol 8	- €
Capítol 9	- €	Capítol 9	135.246,16 €
<b>TOTAL</b>	<b>7.097.355,82</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7.097.355,82</b>

Segon. Aprovar definitivament la plantilla de personal de l'Ajuntament de Camarles per a l'exercici 2026, en els mateixos termes que els aprovats inicialment.

Tercer. Aprovar el límit màxim de despesa no financera de l'Ajuntament de Camarles per a l'exercici 2026, d'acord amb el detall que consta a l'Annex corresponent de l'expedient.

Quart. Publicar el pressupost definitivament aprovat, resumit per capítols, així com la plantilla de personal, al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (pel que fa a la plantilla), i al portal de transparència de l'Ajuntament.

Cinquè. Trametre còpia del pressupost definitivament aprovat a l'Administració General de l'Estat i a la Generalitat de Catalunya, als efectes oportuns.

### Règim de recursos:

Contra el present acord d'aprovació definitiva del pressupost, que té la consideració de disposició administrativa de caràcter general, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà de la seva publicació.

Contra l'acord d'aprovació definitiva de la plantilla de personal, es pot interposar recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes, o bé directament recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos.

## PUNTS D'URGÈNCIA

### 9. MOCIÓ QUE PRESENTA EL GRUP DE JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS PER A LA MILLORA DE L'ATENCIÓ A L'ICTUS I LA DESCENTRALITZACIÓ DELS TRACTAMENTS D'ALTA COMPLEXITAT A CATALUNYA.

L'Alcaldessa en funcions dona el torn de paraula a la portaveu del grup polític de CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL, la Sra. Sandra Zaragoza Vallés, que aporta: "L'ictus constitueix una de les principals amenaces per a la salut pública i representa la segona causa de mort i la primera causa de discapacitat greu a Catalunya. Cada any es registren aproximadament 13.000 casos, dels quals prop del 85 % corresponen a ictus isquèmics. En aquests casos, l'atenció sanitària immediata és determinant, especialment quan es poden aplicar tècniques avançades com la trombectomia mecànica, que permeten reduir ignificativament la mortalitat i les seqüeles permanents.

Les regions sanitàries del Camp de Tarragona, les Terres de l'Ebre i part del Penedès depenen principalment de la Unitat d'Ictus de l'Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona per a l'accés a aquests tractaments especialitzats. Tanmateix, actualment aquesta unitat només funciona durant 8 hores en dies laborables, fet que deixa sense cobertura grans franges horàries i genera desigualtats territorials en l'accés a una atenció sanitària vital.

Aquesta limitació no només augmenta les desigualtats territorials, sinó que també posa en risc els pacients, ja que els temps de trasllat s'allarguen i, en una patologia clarament temps-dependent com l'ictus isquèmic, qualsevol retard pot tenir conseqüències irreversibles. De fet, dades consistents registrades al registre poblacional d'ictus de Catalunya CICAT, demostren que els pacients de la regió sanitària de les Terres de l'Ebre i del Camp de Tarragona sotmesos a trasllats per a trombectomia als hospitals terciaris, tenen una pitjor evolució clínica comparats amb els pacients de l'Àrea Metropolitana.

Paral·lelament, el model centralitzat en hospitals terciaris de Barcelona concentra recursos i pressiona el sistema sanitari de la capital, mentre que les regions perifèriques pateixen una manca estructural d'accés a serveis d'alta complexitat.

Per tot això, es fa necessari avançar cap a un model descentralitzat, coordinat i equitatiu, que optimitzi els recursos disponibles i garanteixi una atenció sanitària de qualitat a tota la ciutadania, independentment del territori on resideixi. Per tot l'exposat, el grup de Junts per Camarles i Lligallos proposa al Ple de l'Ajuntament de Camarles l'adopció dels següents ACORDS:

PRIMER. Instar a la Generalitat de Catalunya a:

a) Ampliar l'horari de la Unitat d'Ictus de l'Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona a 24 hores al dia, 7 dies a la setmana, garantint la disponibilitat continuada de tractaments especialitzats, inclosa la trombectomia mecànica, amb la dotació adequada de recursos humans i materials per evitar la sobrecàrrega del personal sanitari.

b) Elaborar i implementar un pla de descentralització dels serveis d'atenció terciària, amb l'objectiu de redistribuir els recursos especialitzats actualment concentrats a Barcelona, mitjançant inversions en infraestructures, tecnologia i personal als hospitals regionals.

c) Promoure l'establiment de protocols de guàrdies compartides i coordinades entre hospitals de tercer nivell, com ara l'Hospital Joan XXIII,

Vall d'Hebron, Bellvitge i Sant Pau, per optimitzar l'ús dels professionals i recursos disponibles, amb mecanismes de supervisió i revisió periòdica que garanteixin l'eficiència del sistema.

d) Impulsar una xarxa de coordinació territorial entre hospitals comarcals i hospitals de tercer nivell, que permeti agilitzar els diagnòstics i les derivacions, amb especial èmfasi en l'ús de la telemedicina, i amb personal específicament format en l'atenció a pacients amb ictus.

e) Millorar i adaptar el Codi Ictus amb protocols específics per a aquelles regions sanitàries amb temps de resposta més elevats, amb l'objectiu d'optimitzar els trasllats i reduir el temps fins al tractament efectiu.

f) Garantir l'equitat territorial en l'accés al tractament de l'ictus, implantant mecanismes que assegurin una atenció immediata i de qualitat a totes les regions de Catalunya, prioritzant especialment les zones perifèriques com les Terres de l'Ebre.

g) Avaluar l'impacte de les mesures adoptades mitjançant sistemes de monitoratge periòdic, amb indicadors clars sobre temps de resposta, resultats clínics i satisfacció dels pacients.

SEGON. Traslladar els presents acords al Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, al Servei Català de la Salut (CatSalut), a la Regió Sanitària del Camp de Tarragona, a la Regió Sanitària de les Terres de l'Ebre, a la Direcció de l'Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona, així com als grups parlamentaris del Parlament de Catalunya i a les entitats i col·lectius professionals vinculats a l'atenció de l'ictus, per al seu coneixement i als efectes oportuns."

A continuació tant el regidor Sr. Josep Antoni Navarro Serra, del grup polític d'ERC - AM - ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA - ACORD MUNICIPAL com l'Alcaldesa en funcions en nom del grup polític CP - PROGRÉS PER CAMARLES I LLIGALLOS-CANDIDATURA DE PROGRÉS, realitzen una intervenció respectivament la qual no queda ben enregistrada i resulta impossible transcriure la seva aportació.

El punt d'urgència corresponent a la moció que presenta el grup de junts per camarles i lligallos per a la millora de l'atenció a l'ictus i la descentralització dels tractaments d'alta complexitat a Catalunya s'aprova per unanimitat de tots els membres assistents a la sessió del plenari.

#### **10. MOCIÓ QUE PRESENTA EL GRUP DE JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS SOBRE LA MOBILITAT I LA SITUACIÓ ACTUAL DEL SERVEI DE RODALIES DE CATALUNYA.**

L'Alcaldesa en funcions dona el torn de paraula a la portaveu del grup polític de CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL, la Sra. Sandra Zaragoza Vallés, que aporta: "Els darrers esdeveniments viscuts al país, amb descarrilaments i xocs de trens, incidències greus a la xarxa ferroviària i el tancament puntual de carreteres principals, han posat de manifest una situació que fa temps que s'arrossega i que, en moments com els actuals, ha arribat a un punt de col·lapse que afecta directament la vida quotidiana de la ciutadania. La no prestació de gairebé la totalitat del servei de Rodalies durant més de 5 dies consecutius ha estat el colofó a aquests esdeveniments."

Aquestes situacions no només generen molèsties, sinó que tenen un impacte real en la vida

laboral, familiar i personal de la gent: hores perdudes, nervis acumulats i una sensació creixent d'impotència. També en el teixit econòmic i empresarial. Les dades ho confirmen: en un sol any, el servei de Rodalies ha registrat centenars d'incidències, amb milers de trens afectats per retards i cancel·lacions, fet que s'ha traduït en centenars de milers d'hores perdudes per part de les persones usuàries.

Aquesta realitat no pot convertir-se en normalitat. La ciutadania no pot continuar assumint les conseqüències d'un sistema de mobilitat que no funciona com hauria de funcionar, d'un dèficit d'inversió i de manteniment que s'ha cronificat al llarg dels anys i d'una manca de decisions estructurals que no resolen els problemes de fons.

Per entendre aquesta situació de degradació sostinguda s'ha de tenir en compte l'infrafinançament per part de l'Estat espanyol a la xarxa de Rodalies. Algunes dades: el Pla de Rodalies de Catalunya (2008-2015) havia de suposar una inversió de més de 4.000 M€, que han incomplert tots els governs espanyols. 11 anys després, només s'ha executat el 14%. La Comissió del Deute Històric del Parlament de Catalunya ha xifrat en 51.000 milions el deute de l'Estat amb Catalunya en matèria d'infraestructures, dels quals, en els darrers 10 anys, el 75% han estat en desinversió ferroviària. I fins i tot, segons dades de RENFE i ADIF, en els darrers 15 anys, a Catalunya s'ha executat menys del 25% pressupostat en Rodalies, i més del 150% a Madrid. Si s'expressa per habitant, corresponen a 250€ per cada català i 907€ per cada madrileny. I sobretot cal urgentment el traspàs integral de la totalitat dels serveis de Rodalies i Regionals perquè siguin gestionats per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) que ha demostrat amb escreix la seva solvència per fer-ho. El traspàs ha de ser real i ha d'incloure les inversions pendents. Catalunya té el dret i la voluntat de gestionar totes les infraestructures ferroviàries de Catalunya i fer-les créixer, seguint la política ferroviària europea. Si no se segueix aquest camí, no se'n millorarà ni la gestió ni l'eficiència.

El govern espanyol ha pactat la creació d'una filial de Rodalies que serà cogestionada pels governs català i espanyol però en la qual les decisions s'hauran de prendre per majoria qualificada amb dret de veto per part del Govern de l'Estat. No estem davant d'un traspàs sinó davant d'una proposta de cogestió de Rodalies que obliga a mantenir a RENFE com a operador i on a més l'Estat tindrà la darrera paraula sobre inversions i polítiques de manera que no estan garantides les inversions per millorar el servei, que és el que reclama la ciutadania.

Una situació que a les Terres de l'Ebre s'agreuja encara més, donat que l'execució de les inversions en matèria ferroviària és encara menor. A més, el govern català, amb la complicitat del PSOE i PODEMOS, ha deixat perdre els vuit trens Euromed que al 2016, l'aleshores conseller de territori, Josep Rull, va aconseguir que fessin parada a l'estació de l'Aldea-Amposta-Tortosa. A més, tot i les promeses dels diputats socialistes i comuns, el govern no ha ampliat la freqüència de trens Avant entre Tortosa i Barcelona.

És per tot això que el grup de Junts per Camarles i Lligallos proposem al ple de l'ajuntament de Camarles l'adopció dels següents acords:

#### ACORDS

Primer.- Denunciar la pèssima situació del servei de Rodalies a Catalunya i l'infrafinançament i la desinversió crònica que ha patit al llarg dels darrers 20 anys per part de tots els governs de l'Estat.

Segon.- Exigir al Govern de l'Estat que compleixi amb el deute que té amb Catalunya en matèria d'infraestructures, que ara mateix se situa al voltant dels 50.000 milions d'euros.

Tercer.- Instar el Govern de l'Estat i el Govern de la Generalitat a recuperar l'aturada dels trens Euromed a l'estació de l'Aldea-Amposta-Tortosa i a ampliar el servei de tren Avant entre Tortosa i Barcelona en tres freqüències més en cada sentit, passant d'una a quatre.

Quart.- Exigir el traspàs real de Rodalies i Regionals, conjuntament amb els recursos necessaris i incorporant-hi les inversions pendents per tal que siguin gestionats per la Generalitat de Catalunya.

Cinquè.- Denunciar la incompetència del govern de Salvador Illa per gestionar la crisi de Rodalies i exigir la dimissió de la consellera responsable de la matèria, Sílvia Paneque.

Sisè.- Traslladar el contingut d'este acord als grups polítics del Parlament de Catalunya, als dels Congrés dels Diputats i el Senat, a la Generalitat de Catalunya, a l'Associació Catalana de Municipis i a la Federació de Municipis de Catalunya.

A continuació el El regidor Sr. Josep Antoni Navarro Serra, del grup polític d'ERC - AM - ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA - ACORD MUNICIPAL, afegeix un argument el qual no queda enregistrat i resulta impossible transcriure a l'acta.

A aquest argument respon la portaveu del grup polític de CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL, la Sra. Sandra Zaragoza Vallés, que afegeix: "En cap moment es posa la culpa al govern de Salvador Illa dels accidents, sinó de la gestió de la crisi. És molt diferent. Es parla de la gestió de la crisi, per gestionar la crisi, no pel tema de la falta d'inversió. És molt diferent. I referent al que vostè diu de la execució dels pressupostos, les inversions estan pressupostades, però no executades. Vostè ja pot ficar als pressupostos que Catalunya invertirà 50.000 milions d'euros en infraestructures, allí estan, però si realment no s'executa, doncs a veure, pot ficar el que vulgui en un pressupost. L'important és l'execució del pressupost, no el pressupost en si."

Seguidament, el regidor Sr. Josep Antoni Navarro Serra, del grup polític d'ERC - AM - ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA - ACORD MUNICIPAL, respon: "Ho entenc, no sé si no m'he explicat bé, però té raó en això. Però també és molt subjectiu jutjar algú de mala gestió quan no ha tingut temps de gestionar-ho encara. Simplement s'han sigut evidenciats els problemes, que són greus, moltíssims, però donem temps a la cosa perquè aquesta gent pugui fer la gestió que no podem jutjar encara si hem fet mala gestió o no. Si es posen a treballar per recuperar les inversions que no s'han produït i per aquesta gent la gestió correcta com s'ha de fer. I sobretot, sobretot, en aquestes carreres que dignifiquen els trens. Més o menys és això. Està completament entès i té raó. És així. Però no podem demanar a una persona que dimiteixi quan encara no s'ha posat a treballar. Qui ho farà millor que ells, no ho sabem. Tot seguit, la regidora Sra. Sandra Zaragoza Vallés aporta que: "A veure, podem ometre els temes de la dimissió, però entenc que hi ha una certa incompetència en la gestió de la crisi. Llavors, què fem? Tenim una aturada a través de la mobilitat i és un fet, i que no pot ser que a l'estiu encara estiguem així. Per tant, la evidència que la crisi no s'està gestionant a terme per nosaltres hi és, i per a molts ciutadans que es veuen perjudicats. En el tema de la dimissió, bé, podem... modificar-ho i podem treure-ho del punt cinquè, però que sí que hi ha una certa incompetència en els procés. Per tant, jo no ho tocaria. És evident que hi ha una mala gestió de la crisi. I lo de la dimissió de la consellera, home, però podem obviar-ho, A continuació el regidor Sr. Josep Antoni Navarro Serra s'adreça al Secretari demanant que quedi constància la seva valoració favorable envers la moció tractada a excepció del punt cinquè, on el seu grup polític està totalment en contra.

Tot seguit intervé l'Alcaldesa en funcions, argumentant en nom del seu grup polític: "Tenim la gestió i responsabilitat en nom del PSC i al capdavant del govern de la Generalitat de Catalunya de que no neguem la realitat. Al contrari, el govern ha posat tots els recursos i eines disponibles al servei de la gestió d'un àmbit tan essencial com és la mobilitat de la ciutadania.

Som conscients de la complexitat de la situació i de les molèsties que s'han generat els darrers dies. Precisament per això contraposem el soroll a la confrontació permanent d'oposició amb dades, gestions i solucions reals, que és el que està fent el govern per modernitzar les infraestructures del país. Mireu, tenim empatia i realitat. Entenem i compartim la preocupació i el malestar dels usuaris de la xarxa de Rodalies. La mobilitat és un dret fonamental. El govern treballa de manera decidida per garantir-lo amb seguretat, fiabilitat i quantia. Tenim una herència rebuda. Els problemes actuals de Rodalies són conseqüència d'una desinversió estructural acumulada durant dècades, especialment sota govern del Partit Popular. I a això cal afegir l'increment sostingut d'usuaris del transport ferroviari i augment de prestacions del servei sense una actualització prèvia de les infraestructures, necessària per absorbir aquesta demanda. Mentre altres formacions polítiques s'han instal·lat en la queixa permanent i el titular fàcil, els govern gestiona i s'està executant la major inversió ferroviària de la història i s'ha avançat com mai en el traspàs de Rodalies. La creació de l'empresa mixta Rodalies de Catalunya és la primera passa per assolir una gestió directa i efectiva del servei per part de la Generalitat. Les accions immediates per superar la situació davant la queixa és una bona gestió. Davant les acusacions d'inacció i de manca de seguretat recollides en les mocions presentades per oposició, cal destacar la resposta ràpida, coordinada i responsable del govern de Catalunya arran la primera incidència a Gèlida. La seguretat és una prioritat absoluta. S'ha prioritzat la seguretat per sobre de qualsevol improvisació. S'han realitzat inspeccions extraordinàries en 69 punts de la xarxa abans de restablir els serveis, que només s'han reprès un cop s'han rebut els certificats de garantia de seguretat per part d'ADIF. La situació s'ha desbloquejat mitjançant un acord a quatre bandes, entre el govern, Renfe, ADIF i sindicats. Aquest acord incorpora mesures de seguretat addicionals i la creació d'una comissió de seguiment bimenstral per fiscalitzar el servei. El govern té una actitud de control i exigència permanent. La compensació als usuaris com a mesura excepcional, el servei de Rodalies serà gratuït durant un mes a partir de la represa del servei. Garantia de mobilitat alternativa. Durant la crisi s'ha desplegat el millor dispositiu de transport alternatiu mai activat per garantir la mobilitat dels usuaris. S'han posat més de 150 autocars addicionals als corredors claus. S'han aixecat les barreres de la C-32 i la AP-7 i suspensió temporal de les restriccions de les zones de baixes emissions. S'ha fomentat el teletreball en tots aquells sectors on ha sigut possible reduir els desplaçaments. I ara es diu que no es fa res? Que no hi ha inversions? Doncs bé, les dades desmenteixen rotundament aquest relat. La inversió sense precedents del pla de Rodalies 2020-2025 suposa la major inversió mai realitzada en aquest servei i està en plena execució. Dades objectives del desembre del 2025, més de 4 milions d'euros mobilitzats, un 76% del total previst. Obres en execució, el valor de dos milions i mig, un total d'un 80% del pla. 79 actuacions simultànies en infraestructures i 25 actuacions per a estacions. Renovació del material mòbil. S'ha iniciat la retirada dels trens més antics amb la compra d'una nova flota. Arribaran 72 nous trens, que milloraran la fiabilitat, la comoditat i la qualitat del servei. Algunes incidències actuals són conseqüència directa de les obres. Tant les obres que no es van fer durant dècades, és un moment de transició, les molèsties a curt termini són inevitables, però imprescindibles per gaudir d'una solució estructural a llarg termini. Durant les exigències d'un traspàs integral immediat, cal recordar que el traspàs ja és una realitat pactada i en execució, no és una promesa buida. La fulla de ruta és clara, exigir un acord polític sòlid que ha permès la creació de les empreses mixtes Rodalies de Catalunya, que serà dirigida per la Generalitat i gestionada per servei. Tenim un calendari definit. L'any 2025 es va aprovar els estatuts de l'empresa i en el mes de gener s'ha constituït oficialment. El govern treballa en una nova llei ferroviària que establirà el marc legal definitiu que Catalunya pugui gestionar les seves infraestructures ferroviàries. Tenim un marc legal propi. Tindrem les competències i recursos, el traspàs garantir finançament i capacitat real de decisió. Es passa del discurs a la gestió

efectiva. La resposta a les principals afirmacions de les mocions, direm sobre la suposada manca de seguretat, doncs bé, pensem que no existeix una situació d'inseguretat estructural. Els protocols es revisen constantment i les inversions de senyalització i manteniment estan elevant els estàndards de seguretat. S'han realitzat inspeccions preventives en talussos, trinxeres, fons, túnels i s'han pactat mesures extraordinàries amb els sindicats. Generar alarmisme pensem que és una irresponsabilitat. Sobre les auditories urgents, s'està duent a terme. ADIF presenta un informe detallat i estan realitzant manques, marxés en blanc per detectar punts de millora i la transparència total, reforçada en la comissió de seguiment. També hem explicat que en lo tram de Vandellòs-Castelló, tram de 147 en 15 quilòmetres de longitud i també lo Raval a Tortosa, d'11,9 quilòmetres de longitud, ja s'estan executant les obres consistents a la reparació i posterior canvi d'amplitud de les vies previstes. Suposo que a final d'any. Es canviarà de l'ibèric a l'europèu. D'aquesta manera se renovarà tots los trens de rodalies, la RC16, que és la que mos passa per aquí a Camarles, que estem parlant de 14 trens. Tenim més de 100.000 travesses preparades per tota la via que en un any o any i mig com a molt estaran les licitacions preparades i es podrà començar a treballar. O sigui, si anem aquí dalt, se veuen les travesses preparades ja, no és una mentida, és una veritat. Compartim objectius de disposar d'un servei de rodalies de primer nivell. La diferència és clara. Nosaltres hem passat de la pancarta a la gestió. Tenim el pla d'inversió més ambiciós de la història, un traspàs pactat que avança i un govern que dona recta, assumir responsabilitats i treballar per minimitzar los impactes sobre la ciutadania. Hem fet una crida a la unitat i a l'estat institucional. El PSC sempre estarà disposat a treballar colze a colze per afrontar els grans reptes del país i la modernització, per suposat, del transport ferroviari."

A aquest argument respon la portaveu del grup polític de CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL, la Sra. Sandra Zaragoza Vallés, que afegeix: "Les dades es poden contrastar en paper, tot el que vostè vulgui, però també podem contrastar-ho veient els fets que han passat durant estos 15 dies al país. I jo crec que més que això no m'ho pot contrastar ningú. No és culpa del govern? El govern fa deu anys que està. Bueno, que vostè em digui que no existeix una inseguretat estructural després del que estem veient, em sobta realment. Jo crec que no es pot dir. Només cal veure a la tele els morts que han hi hagut i el que ha estat passant estos 15 últims dies perquè vostè em digui que no existeix una inseguretat estructural. Al·lucino. Que hi ha uns certificats de garantia d'Adif, també ens ho hauríem d'anar a mirar, estos certificats de garantia, perquè em remetixo també al que ha estat passant. Com podem donar estos certificats de garantia? Després m'ha parlat també d'una garantia de serveis gratuïts, que s'han aixecat barreres i que s'està treballant. Teballem tot el que volguem, però els 200 i escaig de morts que han hi hagut que els diguin que tindran garantit un servei gratuït als familiars no els servirà de res. Estem parlant de millores en les infraestructures, les inversions que hi ha pendents. I li recordo que sí que és veritat que és de molts anys de governs del PP i governs anteriors, perquè tot això, recordem-ho, depèn del govern de l'estat espanyol. Però recordem també que estos 8, 10 últims anys qui ha estat al govern són los socialistes amb Podemos. Dit això, gràcies a Esquerra per votar a favor. Ja heu vist que quan les persones se parlen podem arribar a acords entre tot allò que a vostès els molestava i que, potser, realment tinguen raó que és un punt una miqueta massa exigent en el cas, però bueno. Gràcies per votar a favor i entenem que la moció tira endavant, no, senyor secretari? Moltes gràcies."

L'Alcaldessa en funcions sotmet a votació la moció que presenta el grup de junts per camarles i lligallos sobre la mobilitat i la situació actual del servei de rodalies de catalunya:

A favor: CM - JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS - COMPROMÍS MUNICIPAL i ERC - AM - ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA - ACORD MUNICIPAL (amb el condicionant de que es retiri el punt 5 dels ACORDS de la moció).

En contra: CP - PROGRÉS PER CAMARLES I LLIGALLOS-CANDIDATURA DE PROGRÉS.

## INFORMES DE L'ALCALDIA

### PRECS I PREGUNTES

#### 11. PREGUNTES.

Per part de la regidora i membre del grup municipal de JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS, la Sra. Bàrbara Curto Camisón, es realitzen les següents preguntes:

1.- "Bon dia, públic assistent, alcaldesa i presidenta de la Corporació, regidors i regidores, veïns i veïnes de Camarles i Lligallos. La primera intervenció fa referència a l'àmbit de l'atenció ciutadana. I és que durant l'últim semestre d'aquest últim 2025, s'ha publicat a les xarxes socials d'aquest Ajuntament que l'horari d'atenció a la ciutadania se reduïa, començava a partir de les 10 del matí. No sé si a través d'un decret, d'un acord de junta, com se pren aquesta decisió. A lo millor vull pensar que per criteris de recursos humans s'ha hagut d'adoptar, no ho sé. Per això també he donat molt de marge i no he preguntat abans. La sorpresa que em ve més gran és que a més a més implanten i es publica de què se necessita cita prèvia per acudir a serveis d'aquest Ajuntament. Justament es publicava aquesta notícia a les xarxes socials que al Parlament de Catalunya tenia ja a l'últim tram d'aprovació la llei de simplificació administrativa que si no recordo malament és la 9/2025, que treu entre altres coses, entre altres modificacions, el que fa és eliminar la cita prèvia pels serveis públics de la Generalitat i per tant també per als ens públics de Catalunya. Em consta, segons me diuen usuaris, i també m'agradaria contrastar-ho, que sí, efectivament sigui així, que està aquesta llei en vigor, que seguís amb cita prèvia, per exemple, per realitzar un tràmit de padró. Vostè, senyor secretari, era coneixedor d'algun decret o algun acord de junta de govern que donava lloc a aquesta publicació a les xarxes socials de la modificació d'horari d'atenció al públic?" Al que el Sr. Secretari respon: "Ara mateix no recordo si es va adoptar per una resolució d'un òrgan, però t'ho reviso i et responc." Segueix, la regidora: "Perfecte. És vostè coneixedor de la llei del Parlament de Catalunya que sí que és veritat que dona al ciutadà l'opció? No és que faci que desaparegui la cita prèvia, sinó que el ciutadà té dret a demanar-la, però com una millora, com que li garanteixi que serà atès en aquella hora. Però no que si ve aquí sense cita prèvia no se'l pot atendre. Vostè té constància, secretari, que això està passant aquí en aquesta casa?" Respon el Sr. Secretari: "Sí, correcte." Segueix la regidora: "Té alguna justificació, vostè? Ho ha permès perquè hi ha alguna ordre superior que li impedeix treure-ho?" Al que el Sr. Secretari argumenta: "Hauria de repassar amb l'equip de govern com s'ha pres la decisió, però bueno, en principi no hi ha cap, ara mateix, informe meu, cap document meu que ho respaldi, però bueno, al final també estic parlant sense documentació de part." Finalitza la regidora: "Bé, no hi ha cap problema, Jordi, ja ho acabes fent i segurament que podem trobar-hi una solució."

2.- "L'Ajuntament de Camarles tenia dos ordinadors a baix per a atenció a la ciutadania. Estos dos ordinadors fa bastant de temps que no els veig. Sabem on són? Perquè justament s'havien adquirit i em sembla que tenen finalitat molt concreta que és per al punt d'atenció ciutadà. Ho vaig viure en primera persona. Vaig intentar ficar una instància aquí a l'Ajuntament i finalment vaig marxar a casa quan el funcionari em va explicar com estava funcionant. O sigui, el que jo li estava entrant en instància manual, ell tenia que teclejar-ho. Llavors me vaig adonar i dic però si estan els ordinadors, jo puc entrar des d'aquí, però els ordinadors no estaven. I a dia d'avui continuen sense estar. Per tant, sí que m'agradaria que se'm donés resposta, perquè és que han d'estar allí. És que van ser adquirits per a n'esta finalitat. No són uns ordinadors que s'hagin comprat amb recursos corrents, sinó que tenen una finalitat corrent i han d'estar al seu lloc i han de prestar el servei a la ciutadania. I relacionat amb l'administració digital, també una vegada més he portat a comissió, hi ha moltes instàncies pendents de ciutadans, que no és que des de registre no es faci bé la feina, perquè si mires l'estat de la sol·licitud ja posa elevat a òrgan, però cinc mesos després, és a dir, excedit els terminis, continuen sense tindre resposta. Per la meua part, en este sentit, del que és l'atenció ciutadana ja estaria tot. Quedo a l'espera d'este informe sobre la cita prèvia, Jordi, quan puguis ja me'l fas arribar."

A continuació, el regidor i membre del grup municipal de JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS, el Sr. Elies Bonet Cervera, pregunta: "Jo voldria saber a què es deu lo retard de la retirada de la luminària de Nadal." El regidor Martí Viudez Tomas, membre del grup municipal CP -

PROGRÉS PER CAMARLES I LLIGALLOS-CANDIDATURA DE PROGRÉS, respon que: "No es pot retirar amb pluges i vent. Volien vindre aquesta setmana, no ha pogut ser. M'han dit que es va tornar a intentar, porten 3 dies venint però amb el temps plovent i amb vent, no es pot muntar la grua. És per això, pel tema de pluges i vents."

Assumptes tractats i informes pendents d'enviar per part de Secretaria.

## 12. PRECS.

Per part de la regidora i membre del grup municipal de JUNTS PER CAMARLES I LLIGALLOS, la Sra. Bàrbara Curto Camisón, es realitzen els següents precs:

1.- "Hem de deixar constància que aquest pressupost que avui estem aprovant definitivament va vinculat primer a una comissió informativa que es convocava el dia 24/12. Els quatre dies posteriors eren inhàbils, la qual cosa dificultava poder recavar qualsevol tipus d'informació, perquè la Comissió d'Hisenda i Especial de Comptes estava convocada per al dia 29 a les 9 del de matí. Jo mateixa, com molts d'altres regidors, a dia d'avui encara no tenim el pressupost enviat. He recavat en dos vegades, més diria que dos o tres correus, tant al senyor secretari com al president de la Comissió d'Hisenda, si em podien facilitar el justificant d'enviament d'aquest pressupost. Perquè jo, com he de acudir aquí, a un òrgan retribuït, si no tinc la documentació que he de votar. També he entrat finalment, una instància perquè el senyor secretari em pugui verificar si s'han garantit tots els drets d'igualtat de tracte dels regidors de la casa. I si em poden afirmar, que això sí que ho pregunto aquí, si cap regidor de la corporació que tingui el document del pressupost a la seva disposició, o per contra hi havia regidors que sí i regidors que no." El regidor i membre del grup municipal CP - PROGRÉS PER CAMARLES I LLIGALLOS-CANDIDATURA DE PROGRÉS, el Sr. Martí Viudez Tomas respon: "Crec que això

es va respondre l'últim Ple, però el que passa és que no vas vindre, no se per què. Els regidors que es van interessar a importar coses en este pressupost i treballar conjuntament, no era el pressupost definitiu, però se va avançar alguna part perquè ells veiessin lo que ells van aportar. I això és el que va aportar. Després lo dia 24 li va arribar amb ella (referint-se a la regidora Sandra Zaragoza). Si ella no... Si ella no us reenvia la informació. Jo li vaig enviar perquè vaig voler jo a la Sandra aquella tarda, quan vaig arribar de fora i ja està, no tinc res més a dir." Continua la regidora Bàrbara Curto Camisón: "En aquest sentit, també li demano l'informe a secretaria i si es van garantir els drets d'igualtat de tots els regidors i regidores, per a mi també, és un funcionari que ho ha de fer arribar o que almenys hauria de garantir que tots tinguéssim la informació de participar en el pressupost, i em sembla que hem estat insistint bastant en tenir un estat d'execució i quines propostes i quines versions ja hi havien per a poder participar del pressupost. Reunió jo no recordo tampoc, potser a lo millor no hem arribat, que hi hagués cap per a poder participar i a votar. No ho sé, corregiu-me que potser si i no ho he vist. Dit això, no rebo jo la informació i no és perquè se'm vulneri la meva capacitat a mi o em senti jo discriminada o algun dels meus companys que tampoc l'han rebut, sinó perquè crec que representem més de 500 persones d'aquest poble i que tenen el mateix dret que els votants d'Esquerra o del PSC, del qual els seus representants sí que disposaven del pressupost i per tant nosaltres per poder emetre el vot en totes les garanties hem de disposar de tota la documentació, perquè no només es vulneren a nosaltres els drets, sinó que indirectament se'ls estan vulnerant als ciutadans de Camarles i els Lligallos."

A continuació, pren el torn de paraula de regidora i membre del grup municipal d'ESQUERRA REPUBLICANA DE CATALUNYA, la Sra. Yolanda Guillem Clua, que aporta: "El que passa és que naltros vam demanar una reunió. Vam demanar una reunió al PSC i vam explicar una mica el document com a tal. Una cosa és l'explicació que naltros vam fer en una reunió que la vam demanar i l'altra és la documentació. No teniem cap justificatiu que haguéssim rebut el pressupost municipal. Quan vam demanar-lo el van enviar.

En aquest moment es produeix un intercanvi de paraula entre diversos regidors i s'explica que des del grup d'Esquerra Republicana l'esborrany del pressupost es va rebre en data 12 de desembre.

Assumptes tractats i informes pendents d'enviar per part de Secretaria.

Secretari Interventor

Alcalde President

Jordi Barberà Espuny

Maria Goretti Tortajada Bove



# PLA D'IGUALTAT 2025-29

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014D49B87C097A23E047ID i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12

Regidoria D'IGUALTAT I GÈNERE  
AJUNTAMENT CAMARLES

INTRODUCCIÓ.....	3
DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN .....	8
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL .....	8
INFORME DIAGNOSIS.....	8
<b>Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències     masclistes .....</b>	<b>8</b>
<b>Salut laboral des d'una perspectiva de gènere .....</b>	<b>10</b>
<b>Infrarepresentació femenina .....</b>	<b>10</b>
<b>Formació .....</b>	<b>12</b>
<b>Retribucions i auditoria retributiva .....</b>	<b>12</b>
<b>Procés de selecció i contractació.....</b>	<b>13</b>
<b>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....</b>	<b>14</b>
<b>Comunicació amb perspectiva de gènere .....</b>	<b>16</b>
<b>Cultura i gestió organitzativa .....</b>	<b>16</b>
OBJECTIUS DEL II PLA D'IGUALTAT .....	19
MESURES DEL PLA D'IGUALTAT. TEMPORALITAT .....	20
CALENDARI DE TREBALL.....	36
SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA .....	36
<b>Composició de la comissió de seguiment i avaluació.....</b>	<b>38</b>
<b>Funcions de la comissió de seguiment i avaluació .....</b>	<b>39</b>
<b>Procediment de modificació i resolució de discrepàncies .....</b>	<b>39</b>
ANNEXOS.....	40

## INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

### **Marc conceptual**

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

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

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

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

La diagnosi objectiva de gènere de l'Ajuntament de Camarles s'ha dut a terme a partir de dades obtingudes principalment de l'Àrea administrativa, en base als paràmetres determinats, s'ha avaluat la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament. La diagnosi subjectiva s'ha dut a terme en base a dinàmiques grupals i una enquesta efectuada al personal. També s'ha efectuat una avaluació diagnòstica del primer pla 2018-2021.

### **Característiques del Pla**

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

#### *Un Pla Complementari a les polítiques municipals i supramunicipals*

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

#### *Un Pla Transversal*

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

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

La necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat amb diferents àrees fa necessària la capacitació i informació del personal polític i tècnic. És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar el personal de l'Ajuntament en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota la seva acció política, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

#### *Un Pla consensuat*

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

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

### **Marc legal i normatiu**

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

#### **NACIONAL I CATALANA**

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola de 1978 .
- Llei orgànica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 39/1999 , de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial decret legislatiu 5/2000 , de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
- Llei 30/2003 , de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret 1615/2009 , de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Llei catalana d'igualtat 17/2015, L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.
- Llei 23/2015 , 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015 , de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret 850/2015 , de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».
- Reial decret legislatiu 5/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

- Reial decret legislatiu 8/2015 , de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei 11/2018 , de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret llei 6/2019 , d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació a part de garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i dels capacitats personals.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig , sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre , d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans de igualtat de las Administracions Públiques i els seus protocols front l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## EUROPEA

- Articles 1 i 14 del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere
- Articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea .
- Directiva 79/7/CEE del Consell , de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.

- Directiva 92/85/CEE del Consell , de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2006/54/CE , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010 per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 . Comissió Europea.
- Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023 . Consell d'Europa.
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final) .
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02) .
- Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als Estats membres per a prevenir i combatre el sexisme .

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

## INTERNACIONAL

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

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

## DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN

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

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

1. Jordi Barberà Espuny - 47857102J. Secretari-Interventor
2. Sergi Curto Bonet - 47827029R. Regidoria de Joventut, Cultura, Fires i Festes, Promoció Econòmica, Sanitat, Participació Ciutadana, Comunicació, Transparència i RRHH.

### **I com a representació plantilla treballadora:**

1. Maria Cinta Català Ferrer. DNI: 40923374-A. Delegada sindical funcionaris USOC
2. Esther Gaya Ferré - 52609699M. Delegada sindical USOC

## ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla. Entrarà en vigor tan bo estigui aprovat pel Ple Municipal. La vigència serà de 4 anys a comptar de la seva signatura.

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat. En el cas de un canvi de mandat s'haurà de avaluar el present Pla i procedir a la seva renovació.

## INFORME DIAGNOSIS

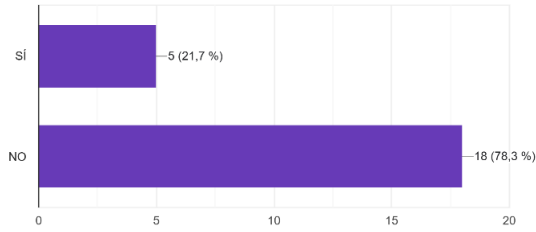
Aquest apartat és l'estat de la qüestió en quant al II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Camarles 2025-29. En aquesta diagnosi es fa un repàs de continguts en base a deu línies estratègiques.

Ens permetrà saber quines accions cal proposar per reforçar els objectius en equitat en els treballs dins l'organització laboral de l'Ajuntament de Camarles.

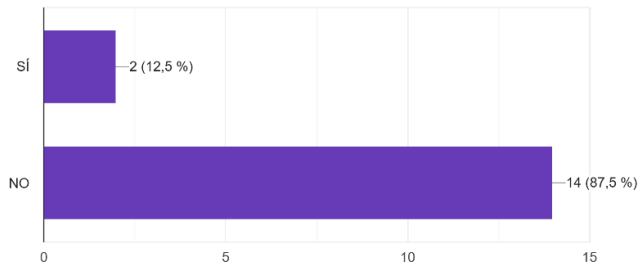
### **Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i violències masclistes**

L'opinió de les persones treballadores a través del qüestionari de percepcions reflecteix el següent:

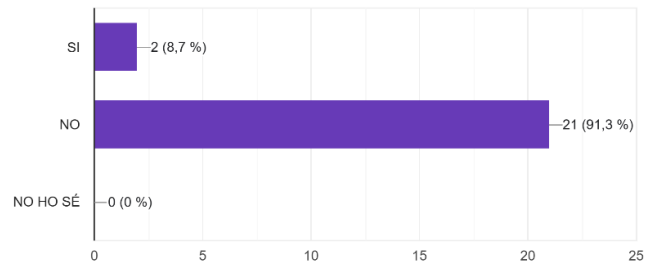
Coneixes l'existència del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament?  
23 respostes



En cas afirmatiu, coneixes el seu contingut?  
16 respostes

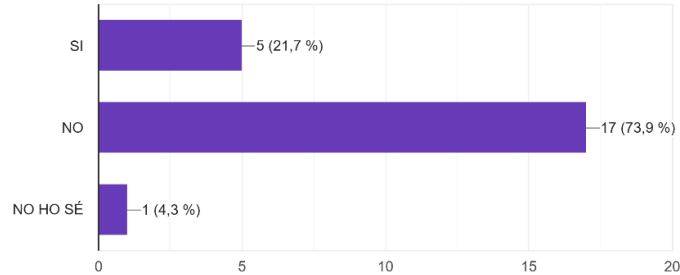


A la feina, he estat objecte de comentaris sexistes, lgtbifòbics, aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos i/o assetjaments psicològics  
23 respostes



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

23 respostes



1. Es recull opinions on s'han sentit davant de un cert grau d'incomoditat o situació a valorar a través del protocol.
2. La plantilla que ha contestat afirmativament a conèixer l'existència del protocol , part de la mateixa no coneix el seu contingut.

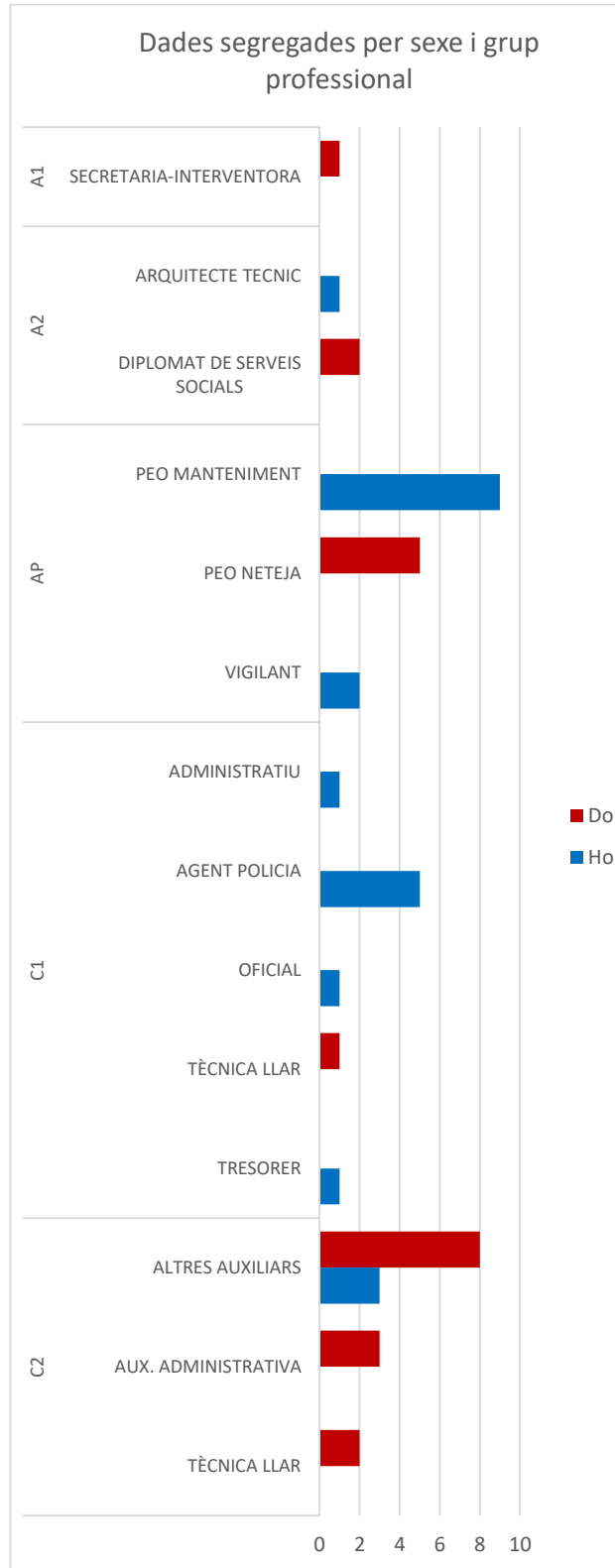
### Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Actualment no s'aplica aquest nou àmbit malgrat hi ha una molt bona predisposició en fer-ho a través del nou pla a curt termini.

### Infrarepresentació femenina

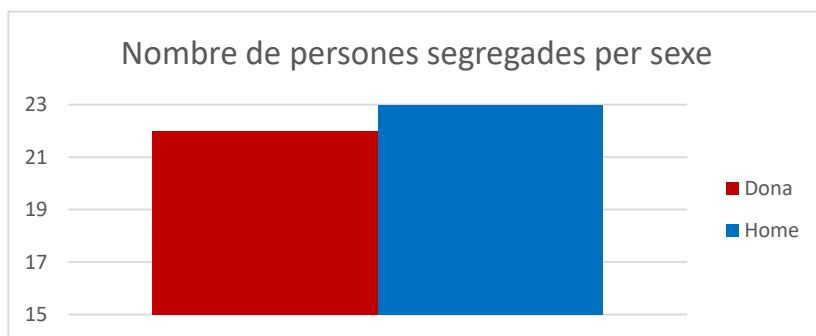
1. A la plantilla de l'Ajuntament de Camarles no hi ha segregació vertical ja que en càrrecs de direcció i/o comandament hi ha presència femenina.
2. Sí s'observa segregació horitzontal en el serveis de peó de manteniment i agent de policia on es veu com està masculinitzada i el de neteja i altre auxiliar administratiu, feminitzat.

Compte de persones	Dona	Home
<b>A1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
ADMINISTRACIO	1	0
SECRETARIA-INTERVENTORA	1	0
<b>A2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
ADMINISTRACIO	0	1
ARQUITECTE TECNIC	0	1
SERVEIS SOCIALS	2	0
DIPLOMAT DE SERVEIS SOCIALS	2	0
<b>AP</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
BRIGADA	5	9
PEO MANTENIMENT	0	9
PEO NETEJA	5	0
SEGURETAT CIUTADANA	0	2
VIGILANT	0	2
<b>C1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
ADMINISTRACIO	0	2
ADMINISTRATIU	0	1
TRESORER	0	1
BRIGADA	0	1
OFICIAL	0	1
ENSENYAMENT	1	0
TÈCNICA LLAR	1	0
SEGURETAT CIUTADANA	0	5
AGENT POLICIA	0	5
<b>C2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>
ADMINISTRACIO	5	3
ALTRES AUXILIARS	2	3
AUX. ADMINISTRATIVA	3	0
ENSENYAMENT	2	0
TÈCNICA LLAR	2	0
SERVEIS SOCIALS	6	0
ALTRES AUXILIARS	6	0
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>23</b>



La plantilla laboral actual **és paritaria**, ja que compleix amb la proposta institucional del 40- 60 i s'ajusta quasi al 50-50.

	Dona	Home	Total general		Dona	Home	Total general
<b>Compte de persones</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>Compte de persones</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>



### Formació

El nivell d'estudis està equiparat amb les funcions, demanades per l'ajuntament, segons categoria. La plantilla està molt ajustada als perfils més necessaris, així a nivell socioeducatiu estan reflectits tots els nivells d'estudis.

No es promoció a través de un pla de formació municipal propostes formatives en equitat en els treballs e igualitari.

### Retribucions i auditoria retributiva

En termes generals la plantilla de l'Ajuntament de Camarles presenta bretxa salarial significativa segons el càlcul de la MEDIANA i supera el 25 %, a favor dels homes en retribució anual i complement a cuenta conveni.

RETRIBUCIÓ ANUAL	+25,20%	A FAVOR HOMES
RETRIBUCIÓ ANUAL/H	+7,90%	A FAVOR HOMES
SALARI BASE	-1,80%	A FAVOR DONES
SALARI BASE/H	-7,70%	A FAVOR DONES
COMPLEMENT A CUENTA CONVENI	+34,40%	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT A CUENTA CONVENI/H	+15,70%	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT PERSONAL	+17,80%	A FAVOR HOMES
COMPLEMENT PERSONAL/H	-16,50%	A FAVOR DONES

Els biaixos que s'observen corresponen a raons de caràcter laboral, concretament:

## 1. JORNADES PARCIALES EN MANS DE DONES PER SOBRE D'HOMES

<b>Compte de persones</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>
<b>Completa</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>
n/a	12	20	32
<b>Parcial</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
FILL A CÀRREC	1	0	1
n/a	9	3	12
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>

2. EN EL CAS DEL NIVELL 15 Respon a dos grups diferents C1 Policia Local (masculinitzat) i C2 Auxiliar administratiu (feminitzat). El primer és més gran en número que el segon.

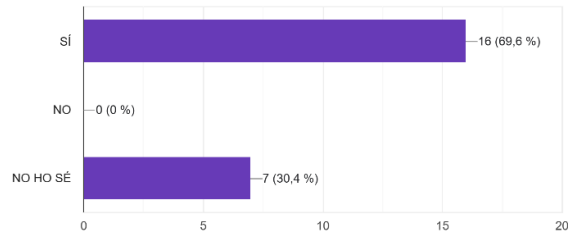
### Procés de selecció i contractació

1. La contractació feta al 2024 demostra que no s'ha aplicat la perspectiva de gènere, ja que no redueix la segregació horitzontal .

<b>Compte de persones</b>	<b>Dona</b>	<b>Home</b>
<b>De 16 a 29 anys</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>AUXILIAR</b>	1	0
SERVEIS SOCIALS	1	0
<b>De 30 a 49 anys</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
ARQUITECTE TECNIC	0	1
ADMINISTRACIO	0	1
AUXILIAR	1	0
SERVEIS SOCIALS	1	0
DIPLOMAT	1	0
SERVEIS SOCIALS	1	0
<b>De 50 o més anys</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
PEO MANTENIMENT	0	1
BRIGADA	0	1
VIGILANT	0	1
SEGURETAT CIUTADANA	0	1
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

2. La percepció de la plantilla que respon al qüestionari, en un 30,4% no sap si tenen les mateixes possibilitats en l'accés als processos de selecció.

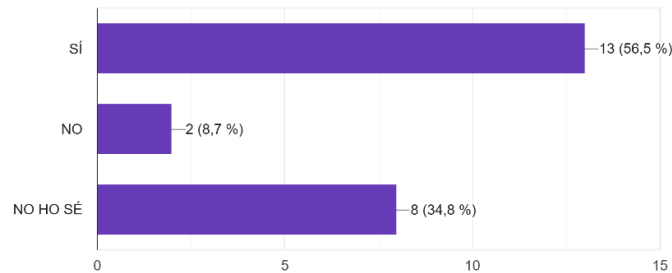
Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?  
23 respostes



## Promoció professional

1. No s'aplica cap convocatòria de promoció professional al 2024
2. En un 56,5 % de les persones que responen a l'enquesta de percepció, valoren positivament que l'Ajuntament ofereix igualtat d'oportunitats en la promoció professional. És significatiu el desconeixement en un 34,8%.

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



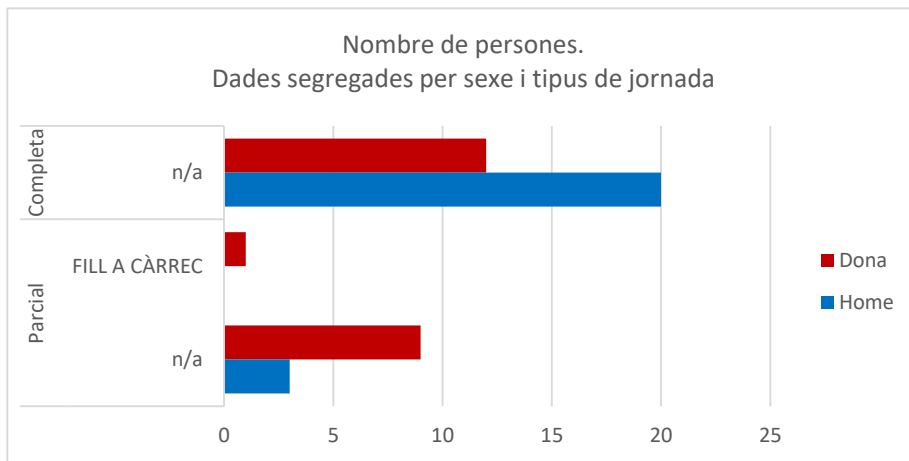
## Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

1. Respecte a la reducció de jornada, 1 dones s'acullen per cura a menors del total de la plantilla amb fills a càrrec:

COMPTE DE PERSONES	DONA	HOME
<b>0 FILLS/ES I PERSONES A CÀRREC</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
N/A	12	11
<b>1 FILL/A O PERSONA A CÀRREC</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
FILL A CÀRREC	1	0
N/A	4	8
<b>2 FILLS/ES I/O PERSONES A CÀRREC</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
N/A	3	3
<b>3 O MÉS FILLS/ES I/O PERSONES A CÀRREC</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
N/A	2	1

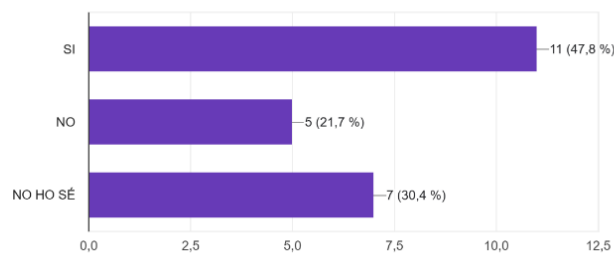
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
----------------------	-----------	-----------

Compte de persones	Dona	Home	Total general
<b>Completa</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>
n/a	12	20	32
<b>Parcial</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
FILL A CÀRREC	1	0	1
n/a	9	3	12
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>



- La plantilla té una bona percepció vers l'ajuntament mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral malgrat que en un 47,8% de les persones que contesten expressa desconeixement de les mateixes així com expressen en un 21.7% que no són suficients

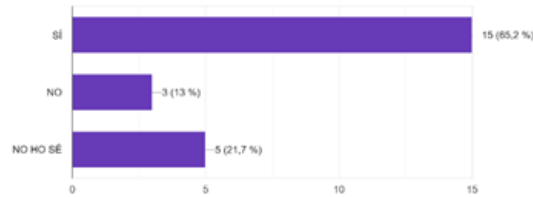
En general, les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral són suficients  
23 respostes



## Comunicació amb perspectiva de gènere

La plantilla valora els avanços que s'han fet respecte la aplicar perspectiva de en la manera de comunicar a la població. Malgrat tot cal seguir treballant en la assimilació i aplicació total i correcta.

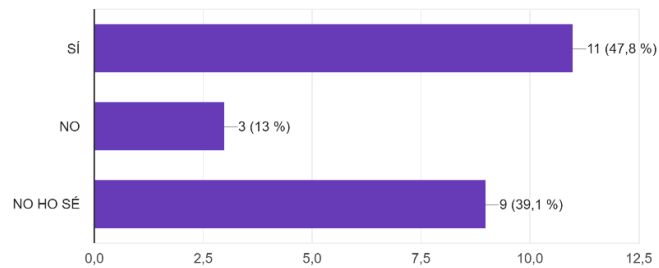
A l'Ajuntament de CAMARLES, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització, promou el valor de la igualtat?  
23 respostes



## Cultura i gestió organitzativa

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

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

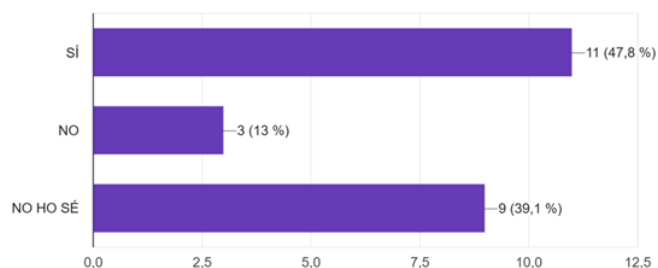


Entre aquest avenços, el fet que la totalitat de la plantilla, pràcticament, està estabilitzada on es troba el gruix d'homes i dones.

Compte de persones	Dona	Home	Total general
DURACIÓ DETERMINADA	1	2	3
INDEFINIT	19	21	40
INTERINATGE	2	0	2
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>

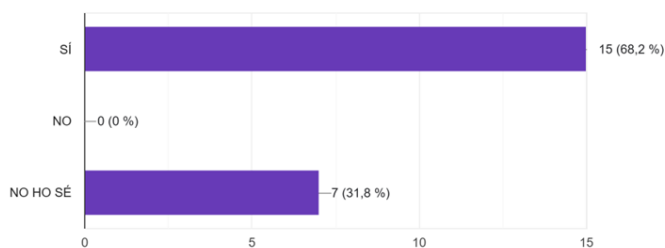
Malgrat tot, un 39,1 % de les persones que responen no saben si l'Ajuntament de Camarles té en compte la igualtat d'oportunitats.

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



Aquesta dada i el fet que un 68,2 % considera necessari treballar a través del document estratègic.

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



Malgrat tot, consideren que cal seguir treballant per millorar-les ja que:

1. Les dones en exclusiva ocupen les jornades parcials.

En el cas de les jornades complertes es tracta de la meitat, en número que els homes.

COMPTE DE PERSONES	DONA	HOME	TOTAL GENERAL
COMPLETA	12	20	32
PARCIAL	10	3	13

Les dones representen el gruix del conveni laboral, amb la incertesa que això comporta. En canvi els homes doblen en número dins el grup de funcionariat.

COMPTE DE PERSONES	DONA	HOME	TOTAL GENERAL
FUNCIONARI	4	10	14
LABORAL	18	13	31
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>

Cal seguir fent polítiques de contractació amb perspectiva de gènere per aconseguir que les dones també tinguin la oportunitat d'accedir-hi i per tant es puguin beneficiar de millores en els complements retributius.

**ASPECTES POSITIVS 2024**

**ASPECTES A MILLORAR 2025-29**

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	APROVACIÓ PEL PLE MUNICIPAL D'UN PROTOCOL DE PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT I DE LES ACTITUDS SEXISTES I DELS TRACTES DISCRIMINATORIS	ACONSEGUIR EL 100% DEL CONEIXEMENT DEL PROTOCOL PER PART DE LA PLANTILLA
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR MESURES VERS AQUEST ÀMBIT	ESTABLIR UN PROGRAMA ACTUACIONS A TRAVÉS DEL COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT EN POLÍTIQUES DE RISCOS PSICOSOCIALS
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	NO PRESENTA SEGREGACIÓ VERTICAL	MESURES PER LA ELIMINACIÓ DE LA SEGREGACIÓ HORIZONTAL
FORMACIÓ		DISPOSAR D'UN PLA DE FORMACIÓ
RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA		FER UNA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I RETRIBUCIONS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ PROMOCIÓ PROFESSIONAL		APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	LA PLANTILLA TÉ UNA BONA PERCEPCIÓ VERS L'AJUNTAMENT MESURES D'EQUILIBRI DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL MALGRAT EN ALGUN CAS EXPRESSA INSUFICIÈNCIA I/O DESCONEXIEMENT	EXPRESSEN ALGUNA NECESSITAT VERS TENIR INFORMACIÓ ADEQUADA SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		REVISAR DOCUMENTS PER VETLLAR VERS L'APLICACIÓ DE L'ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA EN DOCUMENTS I PRESENTACIONS REPRESENTATIUS DE L'AJUNTAMENT
CULTURA I GESTIÓ ORGANIZATIVA	L'INTERÈS DE LA INSTITUCIÓ PER IMPULSAR EL SEU PROPI PLA D'IGUALTAT I D'IMPLANTAR ACCIONS QUE ES CONSIDEREN PRIORITÀRIES PER LA SEVA RELLEVÀNCIA  CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT  LA PLANTILLA LABORAL ACTUAL ÉS PARITARIA	INCORPORAR LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A TOTES AQUELLES ACCIONS QUE ES DESENVOLUPIN AL SI DEL CONSISTORI

## OBJECTIUS DEL II PLA D'IGUALTAT

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

AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC
<b>PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LES VIOLÈNCIES MASCLISTES</b>	FER EFECTIU EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	DONAR A CONÈIXER EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
<b>SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	GARANTIR ESPAIS DE TREBALL SALUDABLES I SEGURS PER A TOTA LA PLANTILLA	GARANTIR POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
<b>FORMACIÓ</b>	GARANTIR L'EQUITAT DE GÈNERE EN L'ACCÉS A LA FORMACIÓ	REALITZAR FORMACIÓ EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE
<b>INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	ASSOLIR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN TOTS ELS NIVELLS	ESTABLIR MESURES PER COMBATRE LA SEGREGACIÓ OCUPACIONAL VERTICAL
<b>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL</b>	PROMOURE LA CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	PROMOURE L'ÚS DE LES MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
<b>RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>	GARANTIR UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA IGUALITÀRIA	ELIMINAR LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE
<b>PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</b>	REALITZAR PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	IMPLANTACIÓ DE SISTEMES OBJECTIUS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I CONTRACTACIÓ
<b>PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>	ESTABLIR UNA POLÍTICA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL EQUITATIVA I NO DISCRIMINATÒRIA	ESTABLIR PROCESSOS OBJECTIUS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL
<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	ESTABLIR UNA COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL	PROMOURE L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU
<b>CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b>	FOMENTAR EL COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	TRANSVERSALITZAR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LES DIFERENTS POLÍTIQUES CORPORATIVES

## MESURES DEL PLA D'IGUALTAT. TEMPORALITAT

La Comissió negociadora de l'Ajuntament de Camarles decideix a diferents nivells de temporalitat, seguir aquestes línies estratègiques per al II Pla d'Igualtat 2025-2029:

### RESPOSTES:

A CURT TERMINI ●

A MIG TERMINI ●

A LLARG TERMINI ●



### ÀMBIT

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

**SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**FORMACIÓ**

**INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA**

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

**RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA**

**PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ**

**PROMOCIÓ PROFESSIONAL**

**COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA**

### ACCIÓ

INFORMAR I FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE LES SITUACIONS QUE ES CONSIDEREN ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.. TAMBÉ EN RELACIÓ AL PROTOCOI ESPECÍFIC D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC REDEFINIR LA POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE RISC LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE INCLoure FORMACIONS EN IGUALTAT DE GÈNERE EL PLA DE FORMACIÓ PROMOURE CANDIDATURES FEMENINES EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL IMPLEMENTAR UNA CAMpanyA DE DIFUSIÓ DEL PERMISOS, EXCEDÈNCIES I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE CORRESPONSABILITAT I CONCILIAC REVISAR ELS COMPLEMENTS SALARIALS I LES PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

REVISAR VLT REVISAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PER PER EVITAR BIAIXOS DE GÈNERE I DISCRIMINACI DIRECTES I INDIRECTES CREAR UN PROCEDIMENT PER A L'AVALUACIÓ I DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL REVISAR L'ÚS DEL LLENGUATGE ESCRIT, GRÀFIC VISUAL EN LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA INCORPORAR LA CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE LES POLÍTIQUES CORPORATIVES

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

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

ÀMBIT	
<b>Mesura</b>	SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE
	Anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

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

<b>ÀMBIT</b>	<b>SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
<b>Mesura</b>	Existència de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna).
<b>Descripció</b>	Definir indicadors i tipus de registre de dades referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i contingència comuna).
<b>Objectiu general</b>	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
<b>Objectiu específic</b>	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat, comissió salut
<b>A qui va dirigit?</b>	A la totalitat
<b>Calendari</b>	A partir del 2024
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Creació sistema d'avaluació referents a salut laboral desagregades segons la variable gènere i la tipologia o motiu de sinistralitat (baixes, accidents laborals, malaltia, i c.c)

<b>ÀMBIT</b>	<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>
<b>Mesura</b>	Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional
<b>Descripció</b>	Promou la presentació de candidatures de dones en processos de promoció professional per cobrir llocs de treball en àrees o grups masculinitzats.

<b>Objectiu general</b>	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
<b>Objectiu específic</b>	Establir mesures per combatre la <b>segregació ocupacional vertical</b>
<b>Responsable</b>	RRHH i comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2025
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nombre de mesures realitzades. Nombre de dones i homes que s'han presentat a promocions internes Evolució de persones participants i escollides en processos de promoció professional, desagregat per sexe

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

<b>ÀMBIT</b>	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
<b>Mesura</b>	Crear un procediment per a l'avaluació i gestió del desenvolupament professional
<b>Descripció</b>	Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació professional anual de la plantilla, segons criteris objectius i perspectiva de gènere interseccional, per a la gestió de les promocions internes i dels plans de formació per al desenvolupament professional.
<b>Objectiu general</b>	Establir una política de promoció professional equitativa i no discriminatòria
<b>Objectiu específic</b>	Establir processos objectius de promoció professional

<b>Responsable</b>	RRHH i comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2025
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Metodologia d'avaluació de la plantilla Nombre d'homes i dones promocionades; analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'Ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

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

ÀMBIT	FORMACIÓ
<b>Mesura</b>	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
<b>Descripció</b>	Existència d'un registre d'assistència a la formació, que incorpori la variable gènere.
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
<b>Objectiu específic</b>	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
<b>Responsable</b>	Comissió igualtat, Comissió formació
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2025

<b>Temporalitat</b>	Puntual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nombre de persones participants a les sessions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'Ajuntament, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats

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

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

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
<b>Mesura</b>	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials

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

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

ÀMBIT	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
<b>Mesura</b>	Càlcul periòdic de la bretxa salarial de gènere.
<b>Descripció</b>	Que tingui en compte tots els conceptes salarials i tenint en compte les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.).
<b>Objectiu general</b>	Garantir una política retributiva igualitària
<b>Objectiu específic</b>	Eliminar la bretxa salarial de gènere

<b>Responsable</b>	RRHH, Comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2025
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	nº de usos del registre que facilita el departament d'igualtat i feminismes

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

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

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

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

ÀMBIT	MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT
<b>Mesura</b>	Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
<b>Descripció</b>	Campanya de sensibilització sobre la necessitat de corresponsabilitat de les tasques de cura
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat

<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº d'accions de sensibilització

<b>ÀMBIT</b>	<b>MESURES DE FOMENT A LA CORRESPONSABILITAT</b>
<b>Mesura</b>	Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
<b>Descripció</b>	Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de qüestionaris generats Nº de respostes recollides

<b>ÀMBIT</b>	<b>MESURES DE REORGANITZACIÓ EN ELS USOS DEL TEMPS I L'ESPAI A NIVELL ORGANITZACIONAL</b>
<b>Mesura</b>	Autonomia per escollir el període en el qual es gaudeixen les vacances.
<b>Descripció</b>	Establiment d'uns criteris justificables i objectius per prioritzar la tria de vacances de la plantilla.
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de sol·licituds aprovades i que s'adaptin a criteris justificables i objectius per prioritzar la tria de vacances de la plantilla

<b>ÀMBIT</b>	<b>SERVEIS DONATS PER L'AJUNTAMENT PER OBTENIR TEMPS DE MAJOR QUALITAT</b>
<b>Mesura</b>	Serveis esportius a l'organització.
<b>Descripció</b>	Relatius a descomptes o convenis amb instal·lacions esportives, creació d'equips per la promoció de l'esport, activitats esportives, etc.).
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de serveis esportius a l'organització Nº de persones beneficiaries segregades per sexes

<b>ÀMBIT</b>	<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
<b>Mesura</b>	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa
<b>Descripció</b>	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
<b>Objectiu general</b>	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere interseccional
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
<b>Responsable</b>	Comunicació, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nombre de revisions realitzades Nombre de comunicacions esmenades Nombre de departaments involucrats en la revisió Existència de criteris i pautes internes de comunicació

<b>ÀMBIT</b>	<b>COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA</b>
<b>Mesura</b>	Difusió externa del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'Ajuntament.

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

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

<b>ÀMBIT</b>	<b>CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b>
<b>Mesura</b>	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives Expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.
<b>Descripció</b>	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
<b>Objectiu general</b>	Transversalitat la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
<b>Objectiu específic</b>	

<b>Responsable</b>	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere

<b>ÀMBIT</b>	<b>GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES</b>
<b>Mesura</b>	Fer-se corresponsable com Ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.
<b>Descripció</b>	Fer-se corresponsable com Ajuntament de les necessitats de cura de la plantilla.
<b>Objectiu general</b>	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
<b>Responsable</b>	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	nº de necessitats recollides nº d'informes de seguiment

<b>ÀMBIT</b>	<b>GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES</b>
<b>Mesura</b>	Elaboració d'una diagnosi i recomanacions
<b>Descripció</b>	Sobre canvis en processos en els centres de treball per tal que aquests siguin coherents amb la cultura de la cura i pel dret al temps que es defineixi.
<b>Objectiu general</b>	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
<b>Responsable</b>	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	puntual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	nº d'informes de seguiment

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LES CURES
<b>Mesura</b>	Introducció d'un codi d'actuació per part dels càrrecs directius
<b>Descripció</b>	Que es deriven en actuacions exemplificadores en qüestions com ara: dret a la desconexió digital, un bon concepte de la flexibilitat, visibilització de les responsabilitats i necessitats de cura, l'orientació a resultats (vs presencialisme), etc.
<b>Objectiu general</b>	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
<b>Responsable</b>	Regidoria Igualtat, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de mesures incloses en el codi d'actuacions

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

ÀMBIT	GESTIÓ ORGANITZATIVA
<b>Mesura</b>	Difusió i publicitat del II Pla d'igualtat.
<b>Descripció</b>	Difusió i publicitat del II Pla d'igualtat, de la seva diagnosi i les mesures a implementar.
<b>Objectiu general</b>	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
<b>Responsable</b>	Regidoria Igualtat, comissió igualtat

<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2027
<b>Temporalitat</b>	anual
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de informes publicats

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

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

ÀMBIT CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ	
<b>Mesura</b>	Impulsar una cultura de "temps" positiva a l'organització
<b>Descripció</b>	Fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat
<b>A qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Elaborar qüestionari valorant una cultura de "temps" positiva a l'organització (fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora i els projectes vitals)

ÀMBIT CULTURA DEL TEMPS A L'ORGANITZACIÓ	
<b>Mesura</b>	Document de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions.
<b>Descripció</b>	Que inclogui: agenda de reunions, definició i enviament previ de l'ordre del dia, la convocatòria i l'horari de la reunió, enviament previ dels documents a revisar, reunions o visites per videoconferència, etc.
<b>Objectiu general</b>	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
<b>Objectiu específic</b>	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
<b>Responsable</b>	RRHH, comissió igualtat
<b>Qui va dirigit?</b>	A la plantilla de persones treballadores
<b>Calendari</b>	A partir del 2026
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Pressupost</b>	n/a
<b>Indicadors</b>	Nº de recomanacions per a la gestió amb perspectiva de gènere de les reunions

## CALENDARI DE TREBALL

Mesures puntuals	Mesures anuals/bianuals	Mesures continuades
------------------	-------------------------	---------------------

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

## SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

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

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

## Objectius:

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

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

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

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

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

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

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

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

— **Accions de sensibilització:** juntament amb les accions de formació, les accions de sensibilització erosionen el pensament patriarcal clàssic, ajuden a eliminar estereotips i

prejudicis, i milloren el grau d'objectivitat i l'eficàcia de l'aplicació de les polítiques corporatives.

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

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

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

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

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

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

Resum de les valoracions de l'avaluació d'impacte

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

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

### **Composició de la comissió de seguiment i avaluació**

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

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

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

1. Jordi Barberà Espuny - 47857102J. Secretari-Interventor
2. Sergi Curto Bonet - 47827029R. Regidoria de Joventut, Cultura, Fires i Festes, Promoció Econòmica, Sanitat, Participació Ciutadana, Comunicació, Transparència i RRHH.

**I com a representació plantilla treballadora:**

1. Maria Cinta Català Ferrer. DNI: 40923374-A. Delegada sindical funcionaris USOC
2. Esther Gaya Ferré - 52609699M. Delegada sindical USOC

#### **Funcions de la comissió de seguiment i avaluació**

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

#### **Procediment de modificació i resolució de discrepàncies**

Segons model:

Descripció del procediment de modificació i resolució de discrepàncies.

Data.....Emplenat per .....
--------------------------------

## ANNEXOS

### 1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS

---

- *Grau de compliment dels objectius*

#### **Objectiu general**

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

#### **Objectiu concret 1**

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

#### **Objectiu concret 2**

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

#### **Objectiu concret 3**

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

#### **Objectiu concret 4**

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

#### **Objectiu concret 5**

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

#### **Objectiu concret 6**

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

- *Grau d'execució de les accions*

#### **Acció 1**

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

#### **Acció 2**

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

#### **Acció 3**

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

#### Acció 4

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

#### Acció 5

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

#### Acció 6

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

#### Acció 7

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

#### Acció 8

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

#### Acció 9

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

- *Grau d'execució del Pla*

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

## 2. AVALUACIÓ DEL PROCÉS

---

- *DIFICULTATS I OBSTACLES*
  
- *SOLUCIONS ADOPTABLES*
  
- *MODIFICACIONS*

### 3. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

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

## CONCLUSIONS

---

### AVALUACIÓ DEL PROCÉS D'IMPLEMENTACIÓ

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

### AVALUACIÓ DELS RESULTATS

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

### AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

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

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014D9B87C097A23E047D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12

Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Boyó - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

Plataforma ACTIO el dia 05/05/2026 a les 13:52:44



AJUNTAMENT DE CAMARLES

## PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

### Índex

1. Objectius
2. Àmbit d'aplicació
3. Principis i garanties
4. Definició i tipologies d'assetjament
5. Estratègies preventives
6. Funcions i responsabilitats
7. Fases del procediment
8. Terceres persones denunciants
9. Mesures cautelars
10. Seguiment i avaluació del Protocol
11. Divulgació i informació del Protocol
12. Responsabilitats derivades del procediment
13. Marc normatiu i legislació aplicable

### Annexos

- Subannex I. Model de denúncia interna
- Subannex II. Diagrames de procediment
- Subannex III. Designació de la persona de referència

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



## 1. Objectius

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altre modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en l'àmbit laboral, inclòs els comesos en l'àmbit digital, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació.

Els objectius específics d'aquest Protocol són:

- a) Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.
- b) Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament en un entorn segur, per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol, en la mesura del possible.
- c) Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- d) Establir les mesures o mecanismes preventius, de protecció i de resposta necessaris per a evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- e) Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Garantir a tot el personal de la corporació el coneixement del protocol i facilitar el seu accés.
- g) Garantia dels drets laborals i protecció social de les víctimes.

## 2. Àmbit d'aplicació

El Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, és d'aplicació a tot el personal de l'Ens.

També és d'aplicació quan en el possible assetjament, una de les parts (demandant o demandada) és personal de l'Ens i l'altra part (demandant o demandada) és una persona que realitza activitats o presta serveis a la corporació (empreses proveïdores o col·laboracions externes, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre d'altres).

Els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'Ens.

L'assetjament laboral es pot produir en qualsevol lloc o moment en què es trobin les persones per raons laborals o professionals. Això inclou, per exemple, els desplaçaments per raó del servei, les assistències a activitats formatives, les reunions o els actes socials de la corporació, etcètera.

## 3. Principis i garanties

El procediment sempre ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



#### **a) Respecte i protecció**

L'actuació s'ha de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els o les testimonis.

#### **b) Presumpció d'innocència**

Ha d'estar garantida durant totes les fases del procediment fins la resolució d'aquest, evitant estigmatitzar o etiquetar qualsevol de les parts implicades.

#### **c) Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades**

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.

Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

#### **d) Objectivitat**

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

#### **e) Imparcialitat**

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

#### **f) Diligència i celeritat**

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

#### **g) Dret a la informació**

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

#### **h) Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.



### i) Protecció davant de possibles represàlies

Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### j) Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Sens perjudici de l'anterior, l'Ens inclou en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per persones treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents.

### k) Restitució de les víctimes

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.

### l) Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars.

Totes les persones que participin directament o indirecta en qualsevol de les fases del Protocol, han de garantir i respectar aquests principis.

## 4. Definició i tipologies d'assetjament

### 4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions.

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus d'assetjament:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

### 4.2. Tipologies d'assetjament.

#### 4.2.1 Assetjament psicològic (Mobbing)

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



## Definició

És l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i contínua en el temps, cap a una o més persones, per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat el qual no té per què ser necessàriament jeràrquic. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Inclou tota conducta que, en una relació de prestació de serveis professionals, té per objecte la creació d'un ambient intimidatori, ofensiu o humiliant per una o diverses persones, i que és susceptible de provocar danys a la seva integritat personal, ja sigui en el seu vessant físic, psíquic o moral.

## Elements per a la seva conceptualització

- ✓ El comportament és reiterat i freqüent.
- ✓ Les conductes són exercides per:
  - **Abús de poder.** Quan s'esbiaixen els objectius propis de l'organització i dels serveis que es troben sota la responsabilitat d'un cap. Es tracta d'aquelles decisions que s'aparten de la lògica productiva o organitzativa de la corporació i produeixen un perjudici objectiu a la dignitat o integritat d'una persona que es troba sota la seva dependència.
  - **Tracte vexatori.** Quan es vulnera el dret a la deguda consideració de la dignitat de la persona (insults, menyspreus, etc.) de manera reiterada.
- ✓ Hi ha una relació bilateral entre el subjecte actiu i passiu. Les conductes no són administrades de manera general, sinó que van dirigides específicament al subjecte passiu. L'assetjament no implica enfrontaments d'uns grups respecte d'uns altres.
- ✓ El comportament és intencionat, tot i que aquest element no és necessari per a identificar jurídicament la conducta assetjadora.
- ✓ Hi ha un dany o perjudici per a la salut. Aquest, però, no és un element necessari, en la mesura que la conducta assetjadora és antijurídica en si mateixa i no pel resultat que se'n deriva o se n'obté, sinó per la potencialitat lesiva que implica.

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



### Exemples de conductes

- Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o comunicat sense cap causa que els justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.

### **4.2.2 Assetjament sexual**

#### Definició

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, en el cas que les conductes siguin tipificades com a greus o molt greus), no consentit, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

#### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ La naturalesa del comportament ha de ser clarament sexual o amb connotacions sexuals. Aquestes conductes inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten fins i tot accions aparentment innòcues.
- ✓ De forma general és necessària, en la majoria dels casos, una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal tenir molt en compte que comportaments aïllats o infreqüents, poden ser suficientment greus per a ser qualificats d'assetjament sexual, no requerint una conducta reiterativa.
- ✓ Aquesta conducta no ha de ser consentida per la víctima. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són consentides per la persona que les rep.
- ✓ Que aquesta conducta tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. És important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

### Exemples de conductes

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.



### 4.2.3. Assetjament per raó de sexe

#### Definició

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ Hi ha un comportament no consentit per la persona que el rep.
- ✓ En aquest tipus d'assetjament sí es requereix reiteració de la conducta ofensiva.
- ✓ La consideració d'assetjament per raó de sexe, de manera general, exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives, com qualsevol conducta d'assetjament.
- ✓ Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:
  - D'una treballadora només pel fet de ser dona,
  - D'una treballadora per estar embarassada o per la seva maternitat,
  - D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- ✓ Així mateix, en relació amb les dones, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb les situacions mencionades anteriorment. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes, també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per cura de fills/es) o induir-la a renunciar.

#### Exemples de conductes

- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.



#### 4.2.4. Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

##### Definició

L'assetjament per **identitat de gènere** inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament **per raó d'orientació sexual** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (LGTBIQ+i trans) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

##### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

##### Exemples de conductes

- Dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- Utilitzar humor ofensiu.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

#### 4.2.5. Assetjament per mòbil discriminatori

##### Definició

Són les conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tenen un mòbil discriminatori.

Fem referència al conjunt d'actuacions dirigides cap a una persona o grup de persones que, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



## 5. Estratègies preventives

Per a mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones, és imprescindible establir mesures per a evitar l'aparició de conductes d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.

A continuació relacionem les principals accions preventives que la corporació pot dur a terme:

- ✓ Identificar i avaluar els factors de risc psicosocial.
- ✓ Avaluar específicament el risc de violència en qualsevol de les seves modalitats.
- ✓ Elaborar i publicar una política en matèria de prevenció de l'assetjament laboral.
- ✓ Analitzar i revisar els valors de la corporació.
- ✓ Observar els indicadors d'alerta per part de la línia de comandament.
- ✓ Fer campanyes de sensibilització i conscienciació per a donar a conèixer els efectes negatius de l'assetjament en les relacions personals i laborals de les persones treballadores.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives al personal de la corporació.
- ✓ Fer accions formatives que fomentin assertivitat, habilitats directives, gestió emocional, gestió de l'estrès, comunicació verbal no sexista, protecció integral contra les violències sexuals, etc.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives especialitzades, per tal que puguin afrontar adequadament les intervencions en què són requerits.
- ✓ Recordar les vies de comunicació per a consultes i assessorament.
- ✓ Informar de l'existència i garantir l'accés del Protocol d'assetjament a tot el personal i a tercers.

Amb la periodicitat que estableixi, la corporació durà a terme una revisió d'aquestes actuacions de prevenció.

## 6. Funcions i responsabilitats

L'Ens té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones que treballen a l'organització.

### 6.1. Funcions assignades de manera general

Totes les persones que integren la Corporació han d'observar, de manera general, els següents comportaments:

- a. Tractar amb respecte i consideració els companys i les companyes, comandaments, persones subordinades, empreses proveïdores i persones col·laboradores, personal d'altres administracions i la ciutadania en general.
- b. Evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, així com aquells comportaments que potencialment puguin fer que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- c. No ignorar aquelles situacions en què una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o en què algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions.

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



- d. Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la deguda confidencialitat. Davant la gravetat de l'assetjament la privacitat de les persones ha de ser especialment respectada i garantida.
- e. Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament laboral.

#### Al personal de comandament

- a. Garantir l'acompliment i el seguiment del procediment i els principis que estableix el Protocol.
- b. Observar i vigilar els indicis d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.
- c. Promoure que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- d. Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un comportament no adequat.
- e. Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament en qualsevol de les modalitats d'assetjament en l'àmbit laboral.
- f. Comunicar les possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual i mòbil discriminatori, que detectin.
- g. Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats, requerida a sol·licitud de l'Òrgan d'Investigació o de les persones de referència designades per la corporació.

#### A la representació legal dels treballadors i de les treballadores

- a. Contribuir a la prevenció de l'assetjament laboral mitjançant la sensibilització del personal.
- b. Comunicar les conductes o comportaments que suposin assetjament laboral o puguin propiciar-lo a la persona de referència.
- c. Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol d'assetjament laboral.
- d. Incrementar la cultura i la sensibilitat en matèria d'assetjament.
- e. Proposar mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- f. Donar suport a les treballadores i els treballadors que puguin estar patint aquesta situació.
- g. Garantir els compromisos i processos establerts en aquest Protocol.

#### Al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens

- a. Promoure un entorn lliure d'assetjament.
- b. Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'Òrgan d'Investigació.

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



- c. Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- d. Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.
- e. Facilitar i coordinar els mecanismes d'assistència amb la mútua d'accidents de treball.
- f. Afavorir la implementació d'accions de promoció i vigilància de la salut.
- g. Iniciar d'ofici el procediment del protocol d'assetjament quan sigui coneixedora d'un supòsit.
- h. Detectar per part de les persones treballadores l'incompliment de les mesures, accions, obligacions que siguin de la seva competència.
- i. Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè les persones membres de l'Òrgan d'Investigació estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.
- j. Adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut tant física com psíquica de les persones implicades.
- k. Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- l. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- m. Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal en cas que de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentals de criminalitat. En aquest cas el procediment de l'expedient disciplinari es suspendrà fins resolució per la via judicial.



## 6.2. Funcions dels òrgans que intervenen

### 6.2.1. Persones de referència

- a. Acollir, atendre, escoltar i fer l'acompanyament de la persona que, en primera instància, pensa que pot estar o haver estat en una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, durant tot el procediment.
- b. Informar la persona dels seus drets, responsabilitats, serveis i recursos disponibles.
- c. Informar del procediment previst en el Protocol.
- d. Rebre les denúncies per assetjament.
- e. Iniciar les actuacions. Analitzar la denúncia interna i investigar els fets.
- f. Entrevistar la persona denunciant i la denunciada per tal de recollir informació dels fets, així com les persones que puguin aportar informació a la investigació i tinguin relació directa o indirecta amb aquesta.
- g. Sol·licitar mesures cautelars al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens
- h. Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte.

L'Alcaldia designarà un mínim de dues persones de referència (una dona i un home) amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés. (La designació es realitzarà per resolució d'alcaldia i emplenant l'annex específic que consta en aquest protocol).

Per tal de garantir un entorn de confiança, la persona afectada senti seguretat i estigui còmode a nivell emocional i/o físic, es podrà triar entre un home o una dona entre les persones de referència.

La designació d'aquestes persones de referència serà per 4 anys i es comunicarà a tot el personal de l'organització. La modificació d'aquestes persones també s'haurà de comunicar a tot el personal de l'organització.

En cas que la persona de referència concorri en alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei actuarà l'altra persona nomenada.

En cas que la persona de referència no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

### 6.2.2. Òrgan d'Investigació (OI):



**Funcions:**

- a. Analitzar la denúncia interna i l'informe de conclusions de la persona de referència.
- b. Investigar els fets.
- c. Entrevistar-se amb les persones implicades.
- d. Sol·licitar, si escau, la informació necessària al Departament encarregat dels Recursos Humans.
- e. Proposar, si escau, les mesures cautelars que es creguin convenients.
- f. Emetre l'informe de conclusions, el qual serà no vinculant.

En cas que alguna persona membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

Si concorre alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei sobre alguna persona membre de l'OI, aquest serà substituïda.

**Composició de l'Òrgan:**

Per a formar part de l'OI, la corporació designarà les persones membres de l'ens que considerin oportunes mitjançant resolució d'alcaldia.

Per la part social es designaran dos membres, una persona representant per cada sindicat, amb les corresponents persones suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda.

La designació d'aquestes persones és per un període de quatre anys.

**Constitució de l'OI:**

En cas d'activació del protocol, es constituirà l'OI format per dues de la part social i les que s'hagin determinat en la resolució d'alcaldia en representació de la corporació

Quan sigui necessari seran substituïdes per les seves persones suplents.

**Actuacions:**

Constituït l'òrgan, una persona membre de la representació social i una persona membre de la representació de la corporació s'encarregaran de la investigació, així com de l'elaboració de l'informe de conclusions, el qual haurà d'estar signat per totes les persones membres de l'OI.

**7. Fases d'actuació**

El Protocol sobre les mesures relatives a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ens només s'activa un cop rebuda la denúncia interna (Subannex I), en la qual es recullen els fets o comportaments que, segons el parer de qui la interposa, són constitutius d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. Totes les denúncies aniran dirigides a l'OI, es lliuraran a una de les persones de referència.

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



El procediment ha de garantir els principis de: respecte i protecció, presumpció d'innocència, confidencialitat, objectivitat, imparcialitat i diligència i celeritat, respectant la intimitat i dignitat de les persones afectades. Així mateix, procurarà la protecció de les persones afectades pel que fa a la seva seguretat i salut física i mental, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar d'aquesta situació.

A fi de garantir la protecció de les persones implicades, i després de l'audiència prèvia, les persones de referència o l'Òrgan d'Investigació poden proposar al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens, en qualsevol de les fases del procediment i en cas que ho cregui oportú, les mesures cautelars degudament motivades que consideri necessàries per a evitar perjudicis i danys en la salut física i mental.

Totes les persones implicades en el procediment poden estar acompanyades i assessorades, en totes les actuacions que hagin d'intervenir, per persones de la seva confiança, ja siguin representants sindicals, advocats/des o qualsevol altra persona.

### 7.1. Fase inicial

Quan una persona cregui que ha estat o està sent víctima d'una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, pot contactar al més aviat possible amb una de les persones de referència per tal d'exposar-li la situació.

És important comunicar-ho tan aviat com sigui possible. Tot i que no s'estableix un termini concret per a iniciar les actuacions, no es donarà tràmit si els fets han prescrit d'acord amb la legislació penal i administrativa.

Després de contactar amb la persona de referència, aquesta ha de fer una primera valoració de la situació plantejada i informar dels drets, de les actuacions que pot dur a terme i del funcionament del Protocol.



Informar a la víctima que les vies de resolució són:

- 1.- La via interna a través de denúncia dins el procediment del protocol d'assetjament de la corporació;
- 2.- La via administrativa interposant denúncia davant Inspecció de Treball;
- 3.- La via externa o judicial, interposant una demanda en l'ordre social o presentació de denúncia o querrela en l'ordre penal (via judicial). La utilització de la via interna no exclou la utilització de la via externa, així com poder sol·licitar mesures cautelars, però sí suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient disciplinari, vinculant únicament a l'Administració, respecte dels fets que es declarin provats.

Si la persona sol·licitant decideix no continuar amb el procediment, la persona de referència emet un informe preservant l'anonimat de la persona sol·licitant i exposant el motiu de la consulta, el qual remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens.

Si la persona sol·licitant decideix continuar amb el procediment, ha de presentar una denúncia per escrit (Subannex I) mitjançant el correu electrònic o lliurant-la en mà a una de les persones de referència.

En cas de denunciar accions de discriminació, per raó de sexe, d'acord amb el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat.

### Mediació o conciliació

Si els fets no són tipificats com una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, a proposta de la persona de referència i amb el consentiment d'ambdues parts, es pot dur a terme un procés de mediació o de conciliació, el qual s'ha d'iniciar en un termini no superior als cinc dies hàbils des de l'última entrevista.

El Departament encarregat dels Recursos Humans pot nomenar una persona externa a l'organització per realitzar la mediació o conciliació.

La persona responsable de la mediació o conciliació elabora un informe final, tant si s'ha arribat a un acord com si no, signat per totes les parts. Aquest informe es remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens i, en el cas de no arribar a un acord, també a la persona de referència.

## **7.2. Fase d'activació**

Presentada la denúncia, la persona de referència s'entrevista, amb la major celeritat possible i amb un termini màxim de cinc dies hàbils, amb la persona denunciant. Posteriorment ho fa amb la persona denunciada, també amb un termini màxim de cinc dies hàbils.

De manera excepcional, la persona de referència pot entrevistar-se amb terceres persones si ho considera necessari, per tal d'obtenir més informació.



La persona de referència emet un informe de conclusions, el qual trasllada a l'Òrgan d'Investigació per a donar-ne compte, en un termini no superior als set dies hàbils des de la finalització de la darrera actuació realitzada.

Si no hi ha indicis de cap conducta d'assetjament, l'Òrgan d'Investigació emet un informe preceptiu adreçat a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens sense fer cap investigació.

Si hi ha indicis d'alguna conducta d'assetjament, l'Òrgan d'Investigació inicia les actuacions per dur a terme la investigació.

En cas que es retiri la denúncia per la part demandant, si es considera que els fets poden ser tipificats com a delictes regulats pel codi penal o els indicis queden demostrats amb evidències clares, per part de les persones de referència, el Departament responsable dels Recursos Humans, l'OI o les persones representants dels treballadors/res poden d'ofici interposar la denúncia corresponent d'inici del protocol, igualment en cas que no s'admeti a tràmit en la fase inicial del procediment.

### 7.3. Fase d'investigació

La investigació s'ha d'iniciar dins el termini de cinc dies hàbils des de la recepció de l'informe de la persona de referència. Els membres nomenats per l'OI s'entrevisten amb totes les persones implicades i sol·liciten la documentació necessària a qui correspongui.

Finalitzada la investigació, les persones membres responsables de la investigació elaboren un informe no vinculant amb les conclusions pertinents, el qual han de signar totes les persones membres de l'OI i lliura a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens en un termini de set dies hàbils des de la darrera actuació d'investigació de les persones membres de l'OI.

### 7.4. Fase final

La persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens pot acordar, durant tot el procés, les mesures cautelars que consideri oportunes. També emet, d'acord amb l'informe de l'Òrgan d'Investigació i en un termini màxim de 10 dies hàbils, un informe final on es determinen les accions que pertocuen, i informa les persones membres de l'OI.

Així mateix, el Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens pot fer el seguiment, quan sigui necessari, de les persones implicades un cop finalitzat el procés i proposarà l'apertura, si escau, del corresponent expedient disciplinari el qual pot ser obert d'ofici sense necessitat d'activar el protocol.

Una vegada finalitzat el procediment es procedirà a la notificació de l'informe final tant a la part demandant com a la part demandada.

En cas que l'informe estableixi que no hi ha indicis d'assetjament de qualsevol dels tipus que s'han regulat en aquest protocol, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

## 8. Terceres persones denunciants

En el cas que alguna persona tingui coneixement d'una situació d'assetjament que estigui patint una altra persona, ho pot posar en coneixement de la persona de referència.



En aquest cas, la persona de referència un cop obtinguda la informació necessària ho posa en coneixement de la persona presumptament assetjada per tal d'explicar-li quins són els seus drets, el funcionament i les garanties del Protocol, i oferir-li la possibilitat d'iniciar-lo.

## 9. Mesures cautelars

Les mesures cautelars són aquelles mesures que tenen per finalitat evitar la victimització secundària o revictimització de la víctima, és a dir, el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Es pot demanar en qualsevol fase del procediment l'adopció de mesures cautelars i podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes.

En cas d'apreciar un risc o dany greu per la salut física o psíquica de la víctima les mesures cautelars i preventives seran d'obligat compliment.

## 10. Seguiment i avaluació del Protocol

La persona de referència farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.

El procediment es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, a proposta de l'Òrgan d'investigació o per imperatiu legal.

L'avaluació del protocol es farà mitjançant els següents indicadors desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

## 11. Divulgació i informació del Protocol

L'Ens es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres, i en especial a les persones amb comandament, per contribuir a crear una consciència més gran sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.



Es garantirà que totes les persones que treballen a l'organització tinguin accés al Protocol i siguin coneixedores, des de l'inici, dels seus drets i responsabilitats i dels mecanismes de suport i protecció disponibles.

S'habilitarà un espai específic per tal d'incloure-hi el Protocol, el formulari de denúncia interna, les dades de contacte de les persones de referència i tot allò que, per a la seva difusió i utilització, sigui necessari.

Es garantirà que el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral sigui accessible a tercers vinculats amb l'Ens.

Aquest Protocol formarà part de la documentació a lliurar a les persones de treballadores de nova incorporació a l'Ens.

## 12. Responsabilitats derivades del procediment

Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte de mesures disciplinàries, a més d'altres mesures que es considerin adequades. Al mateix temps, qualsevol comportament de frau o engany per part d'alguna de les parts implicades en un cas d'assetjament ha de ser també objecte de sanció disciplinària.

En cas que el resultat de la investigació conclogui la inexistència total i absoluta dels fets que es denunciïn, es declarin els fets falsos i s'apreciï de forma clara la mala fe de la persona denunciant, també es podran adoptar mesures disciplinàries contra ella.

## 13. Marc normatiu i legislació aplicable

### Àmbit comunitari:

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

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

### Àmbit estatal:

#### **3.- Constitució Espanyola 1978:**

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

#### **4.- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI):**

- \* Article 6 discriminació directa i indirecta;
- \* Article 7 l'assetjament sexual i per raó de sexe;
- \* Article 8 la discriminació per embaràs i maternitat;
- \* Article 9 la indemnitat davant les represàlies;

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



- \*Article 10 conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries;
- \*Article 11 a les accions positives;
- \*Article 12 a la tutela judicial efectiva;
- \*Article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- \*Article 45.1: Obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar i, si fos el cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores tal com estableix la legislació laboral.
- \*Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball;
- \*Article 51 de la LOI, recull els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

#### **5.- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors:**

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

#### **6.- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.**

#### **7.- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:**

- \* Art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- \* Art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- \* Art. 14 i següents: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores davant dels riscos laborals.
- \* Art. 33 i següents: Es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

#### **8.- RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS):**

- \* Art. 8.13: Tipifica l'assetjament sexual com a infracció molt greu.
- \* Art. 8.13 Bis: Tipifica l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu.

#### **9.- Codi Penal:**

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



\* Art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

\*Art. 173.1 conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

**10.- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**

**11.- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses**

**12. Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 13)**

**13. Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**

### **Àmbit autonòmic:**

**14.- Estatut d'Autonomia de Catalunya:**

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

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

\* Art. 5.3: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

\* Capítol 7 (arts. 27-29), tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

**16.- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.**

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

**18.- Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI).**

**19. - Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (2021). Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.**



Registre d'Entrada

**Subannex I**

**DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'ENS**

Persona que sol·licita activa el Protocol (persona afectada)

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Edat:

Àrea:

Unitat:

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Edat:

Àrea:

Unitat:

**EXPOSO QUE:**

Descripció dels fets denunciats: (cal concretar el motiu (incloent dates, durada, freqüència, llocs dels fets), adjuntar documentació justificativa, si escau)

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



**Testimonis:** (Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.-
- 2.-
- 3.-

**Altres observacions** (a complimentar per la persona que rep la denúncia)

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia?

PERSONES DE REFERÈNCIA

1.- Nom:	2.- Nom i cognoms:
Telèfon/ext.:	Telèfon/ext.:
Correu electrònic:	Correu electrònic:

I per això,

**SOL·LICITO**

Que s'activi el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ens.

Nom i cognoms,

Signatura

---

Lloc i data:

**HE REBUT (Persona de referència)**

Nom i cognoms,

Signatura

---

Lloc i data:



En compliment de la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal, us **INFORMEM** del següent:

<b>Tractament de dades: Prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral</b>
<b>Responsable del tractament:</b> Ens, (adreça) Telèfon / Seu electrònica:
<b>Delegat de protecció de dades:</b> (adreça), Telèfon                      Adreça electrònica:
<b>Finalitat del tractament:</b> Gestió de la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral en l'àmbit de l'Ens.
<b>Legitimació del tractament:</b> Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
<b>Procedència dades:</b> De la persona interessada o de la persona representant legal.
<b>Destinataris dades:</b> No es cedeixen dades a tercers. Accés restringit de les dades a les persones que gestionen la prevenció i tractament de l'assetjament laboral.
<b>Termini de conservació de les dades:</b> De conformitat amb el Calendari de conservació i eliminació documental de l'Ens.
<b>Drets de les persones interessades:</b> La persona interessada té dret a sol·licitar a la persona responsable del tractament l'accés a les seves dades personals, la rectificació o supressió, la limitació i l'oposició al tractament, i en el seu cas, la portabilitat de les dades, dirigint-se a l'adreça abans assenyalada.
<b>Dret a presentar reclamació:</b> Es pot formular reclamació davant l'Autoritat de control corresponent.
<b>Obligatorietat:</b> Per aquest tractament la persona interessada està obligada a facilitar les dades atès que en cas contrari no es podria donar compliment a la finalitat corresponent.
<b>Decisions automatitzades:</b> No existeixen decisions automatitzades en aquest tractament.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 644AC56A2014B49B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)

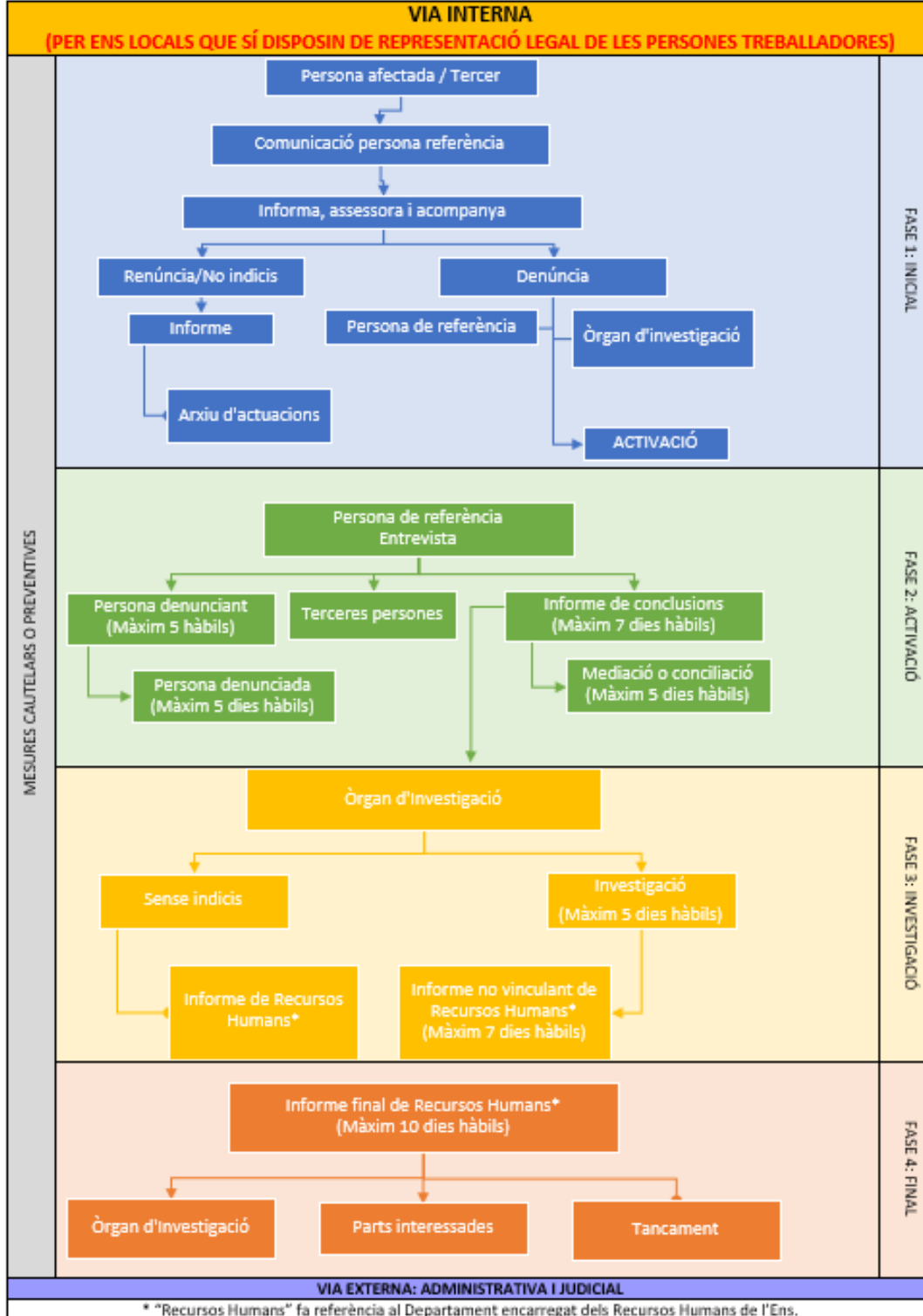
Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Boyó - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

Plataforma ACTIO el dia 05/05/2026 a les 13:52:44



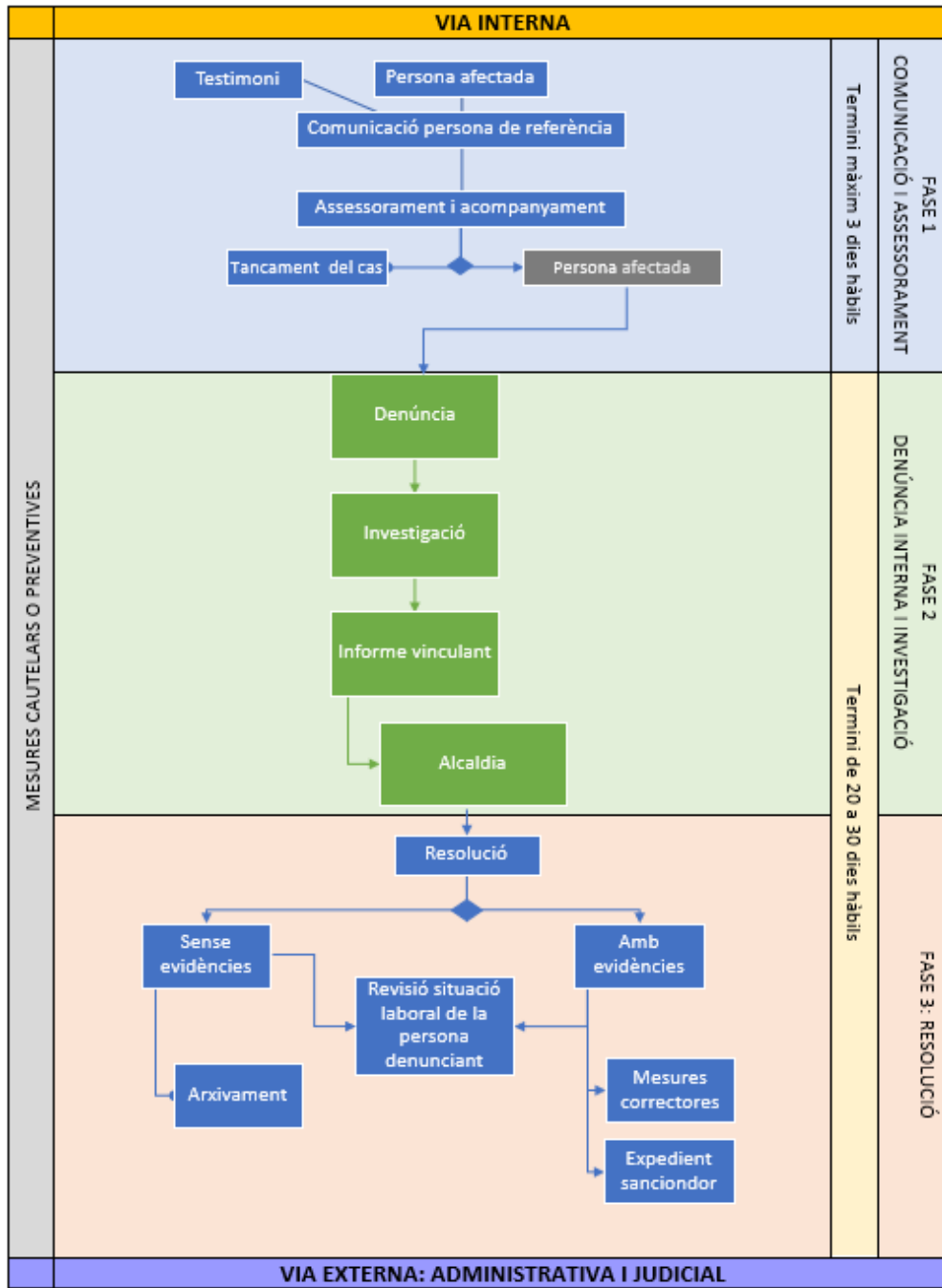
**Subannex II. DIAGRAMES DEL PROCEDIMENT**

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'ENS**



Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014D49B87C097A23E047ID i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12





### Subannex III. DESIGNACIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA

#### Dades de la persona designada

- Nom i cognoms:
- DNI:
- Càrrec o lloc de treball a l'Ajuntament de Camarles:
- Telèfon de contacte professional:
- Correu electrònic professional:

#### Declaració

La persona sotasignada declara que accepta el nomenament com a persona de referència del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual de l'Ajuntament de Camarles, i que es compromet a exercir les funcions assignades amb imparcialitat, confidencialitat i respecte als drets de totes les persones implicades.

Així mateix, declara conèixer el contingut del protocol i accepta les obligacions derivades del mateix.

#### Vigència del nomenament

Aquest nomenament tindrà vigència des del dia \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_ fins al dia \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_, o fins que es produeixi una nova designació.

**Lloc i data**

**Signatura de la persona designada**

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014D9B87C097A23E047ID i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12

Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Boyó - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

Plataforma ACTIO el dia 05/05/2026 a les 13:52:44



AJUNTAMENT DE CAMARLES

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O DE LA IDENTITAT SEXUAL**

**Ajuntament Camarles**

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 6A4AC5D6A2014D9B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12



1 INTRODUCCIÓ..... 1

2 MARC LEGAL ..... 1

2.1 Normativa comunitària..... 1

2.2 Normativa estatal ..... 1

2.3 Normativa autonòmica ..... 2

3 OBJECTIUS..... 3

4 COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT ..... 3

5 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL ..... 3

6 DEFINICIONS I EXEMPLES ..... 5

7 SÍMPTOMES I EFECTES ..... 7

8 ÀMBIT DE PROTECCIÓ ..... 11

9 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Òrgan de Govern de l'Ajuntament de Camarles..... 11

10 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores .. 11

11 DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla..... 12

12 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual ..... 12

13 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones testimonis de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual..... 13

14 INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ..... 14

15 ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA..... 14

16 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA ..... 15

17 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS..... 18

18 SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES..... 19

19 SEGUIMENT DEL PROTOCOL ..... 19

ANNEX. 1. FORMULARIS ..... 20

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 654AC5D6A2014D49B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12



## 1 INTRODUCCIÓ

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

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

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

Dins d'aquest pla es contempla l'acció: Mantenir i actualitzar el protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Camarles. El que es vol aconseguir amb l'elaboració d'aquest protocol és la prevenció, detecció i actuació davant de situacions que es puguin donar d'assetjament i poder treballar en un ambient segur i respectuós en l'àmbit laboral. A més, per tal de respondre a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, el present protocol també inclou l'assetjament per orientació sexual o identitat sexual.

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

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

## 2 MARC LEGAL

### 2.1 Normativa comunitària

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

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

### 2.2 Normativa estatal

#### Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.



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

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

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

Estatut dels treballadors:

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

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

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de les Administracions públiques de protegir el personal al seu servei front els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de riscos laborals.

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

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

Codi Penal:

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

### 2.3 Normativa autonòmica

L'Estatut de Catalunya estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la



pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat.

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

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

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

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

### 3 OBJECTIUS

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

1. Ampliar mesures de prevenció de riscos oferint així un ambient laboral més segur i respectuós.
2. Complir la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
3. Complir la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

### 4 COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

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

### 5 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

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

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

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Camarles declara que **l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o**



**identitat sexual, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.**

Per aconseguir aquest propòsit:

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

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

L'Ajuntament de Camarles es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una o més persones amb la formació i actituds necessàries per a realitzar aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament. Entrarà en vigor tant bo estigui aprovat pel Ple Municipal.



## 6 DEFINICIONS I EXEMPLES

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

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

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

### Verbal

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

### No verbal

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

### Físic

- Apropament físic excessiu.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no-desitjats).
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la



persona de forma innecessària.

- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.
- **Assetjament per raó de sexe.** Situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest tipus d'assetjament es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (o per la seva actitud defensora de la igualtat). Per exemple:
  - Mostrar conductes discriminatòries.
  - Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
  - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencialitats intel·lectuals de les dones.
  - Utilitzar humor sexista en to despectiu.
  - Menystenir la feina feta.
  - Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
  - Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
- **Discriminació per embaràs o maternitat/paternitat** o en exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:
  - Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
  - Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
  - Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.
  - Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual.** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de la identitat sexual.** Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.
  - En els dos darrers tipus d'assetjament s'hi inclouen els exemples exposats en l'assetjament per raó de sexe i altres exemples específics com emprar humor LGBTfòbic.

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

- **Assetjament d'intercanvi:** es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-



li l'accés a la formació, ocupació, promoció, salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- **Assetjament ambiental:** El comportament impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

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

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

## 7 SÍMPTOMES I EFECTES

### 7.1. Efectes associats a viure una situació d'assetjament.

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

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

- Síntomes psicossomàtics més freqüents:

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

- Síntomes psíquics generals:

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



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

### 7.1.2. Efectes per a l'àmbit laboral

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

### 7.1.3. Repercussions econòmiques i d'organització

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



de l'absentisme i el creixement de les baixes.

#### 7.1.4. Efectes per a la societat en general

- Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament les desigualtats entre dones i homes i desigualtats amb les persones LGBTI.
  - Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.
  - Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
  - Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
  - Contribuint al manteniment de la segregació vertical i horitzontal existent al mercat laboral actual.
  - Perpetuant la LGBTIfòbia.
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les persones i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les administracions públiques, un servei adreçat a la ciutadania adequat.
- Repercussions econòmiques a causa de:
  - Pèrdues de força de treball.
  - Despeses mèdiques.
  - Despeses per danys i perjudicis.

#### 7.2. Conductes de la persona o persones autores de l'assetjament psicològic

##### 7.2.1. De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada.
- Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
- Obligar alguna persona a executar tasques en contra de la seva voluntat.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assigna a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.



- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes, inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball o tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

### 7.2.2. Adreçades a les relacions socials de les persones

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

### 7.2.3. Adreçades a la vida personal i privada de les persones

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

### 7.2.4. De violència

- Amenaces de violència física.



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

## 8 ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a:

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

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

## 9 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Òrgan de Govern de l'Ajuntament de Camarles

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

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

## 10 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores

La representació del personal té la responsabilitat de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant



d'aquests fets i la informació a la direcció de l'ajuntament de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar.

És obligació de les persones representants dels treballadors i treballadores:

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

## 11 DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla

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

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

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

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

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

- Una descripció dels fets (incloent-hi detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o



comportament.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

#### 14 INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

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

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

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

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

Específicament es faran accions per a:

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

#### 15 ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA – PERSONA DE REFERÈNCIA

L'Ajuntament de Camarles es compromet a donar suport i assistència a totes aquelles persones de la plantilla que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual. Així mateix, aquest suport s'estén a aquelles persones que, sense formar part de la plantilla municipal, es relacionen amb l'Ajuntament de Camarles per raó de la seva activitat professional.

Per tal de garantir aquest suport, l'Ajuntament de Camarles, d'acord amb la representació de les persones treballadores, designa dos persones de referència (un home i una dona), que actuaran com a figura d'assessorament, acompanyament i assistència en els casos previstos en aquest protocol.

La designació de les persones de referència, així com les seves dades identificatives i el període de vigència del nomenament, no consten en el cos del present protocol, sinó



que es formalitzen mitjançant resolució d'alcaldia i emplenant l'annex específic, el qual podrà ser actualitzat sempre que sigui necessari sense que això impliqui la modificació del contingut del protocol. L'Ajuntament de Camarles es compromet a donar suport i assistència a totes aquelles persones de la plantilla que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual. També a aquelles que no formen part de l'Ajuntament de Camarles, però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

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

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

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

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

## 16 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA

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

### 16.1.1. Formulació d'una queixa:

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

### 16.1.2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets:

Un cop rebuda la queixa i recollida la informació, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).



- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre les opcions i accions que pot emprendre.
- És convenient que des de la data de presentació de la queixa fins l'inici de la possible denuncia interna i investigació no transcorri un termini superior als 7 dies laborables.

## 16.2 Denúncia interna i investigació

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

### 16.2.1. Presentar una denúncia interna

Cal comunicar els fets a la persona de referència i aquesta, ho presentarà a la Comissió d'Igualtat la qual determinarà les persones que formaran part de la Comissió d'investigació. La tasca a realitzar per la Comissió d'investigació es podrà exterioritzar a una empresa externa especialitzada en la matèria. La denúncia ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

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

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

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

Per això s'haurà d':

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

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

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

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



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

### 16.2.2. Mesures cautelars durant la instrucció

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

### 16.2.3. Avaluar les proves i prendre decisions: resolució

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

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

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

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

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



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

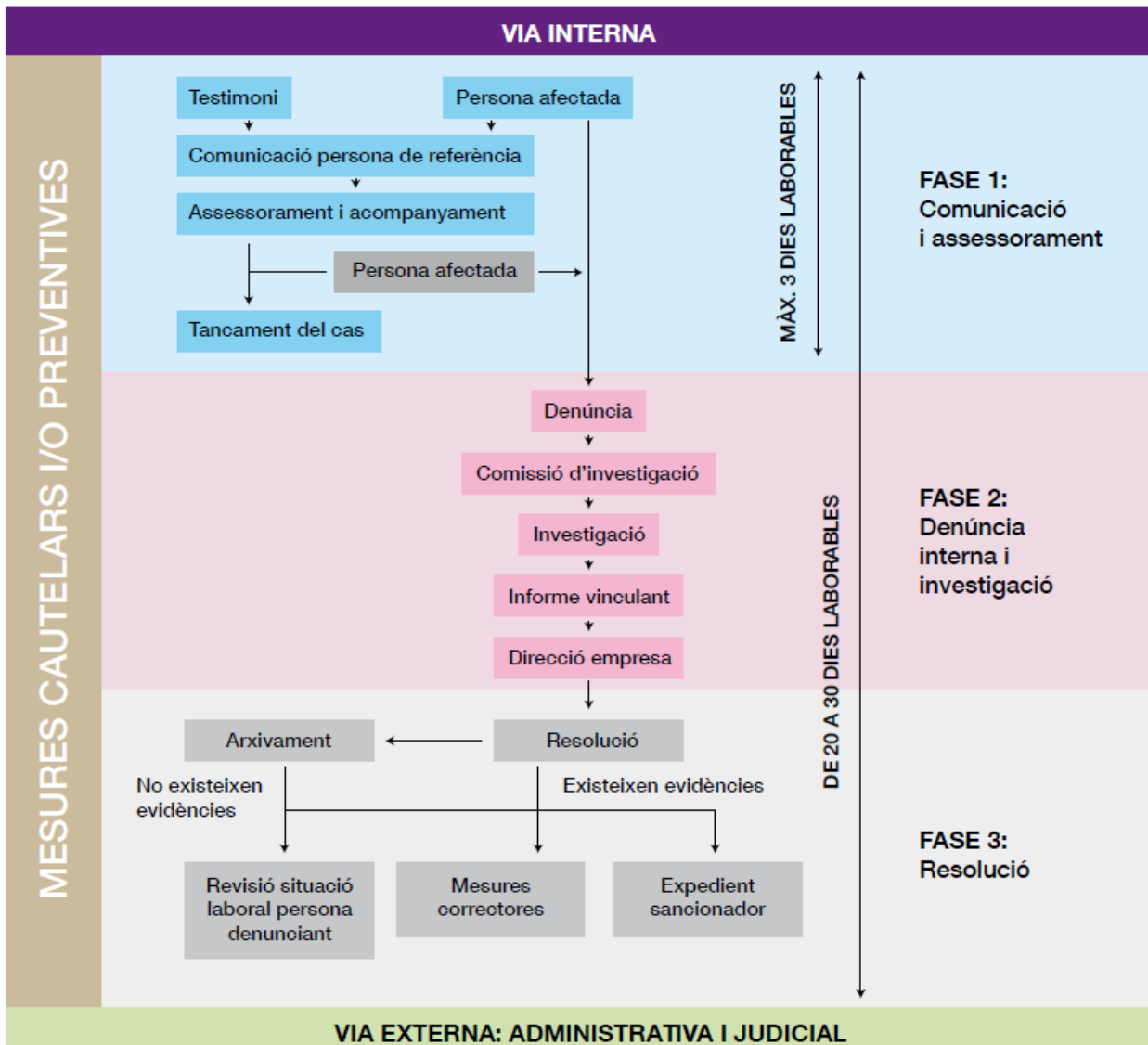
Per a més informació relativa a l'assetjament a les persones LGBTI es pot consultar el Protocol del deure a la intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.

### 17 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

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

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

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





- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

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

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

## 18 SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES

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

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

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

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

## 19 SEGUIMENT DEL PROTOCOL

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

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



ANNEX. 1. FORMULARIS

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

QUEIXA  DENÚNCIA INTERNA

Dades personals de qui fa la queixa/denúncia:

Nom i cognoms: NIF:
Telèfon: Correu electrònic:
Posició que ocupa a l'ajuntament:

Dades personals de la presumpte persona assetjadora:

Noms i cognoms: NIF:
Telèfon: Correu electrònic:
Posició que ocupa a l'ajuntament:

Descripció dels fets:

Tipus d'assetjament:
Sexual Per raó de sexe Per embaràs o maternitat
De l'orientació sexual De la identitat sexual
Què ha passat?:
Quan ha passat (període de temps, dies, hora)?:

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

Noms i cognoms: NIF:
Telèfon: Correu electrònic:
Posició que ocupa a l'ajuntament:

Sol·licitud:

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

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

Lloc i data: Lloc i data:

Signatura de la persona interessada Signatura de la persona de referència



### INFORME DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA SOBRE UN CAS D'ASSETJAMENT

Acció directa  Queixa  Denúncia interna  Data d'inici: ...../...../20.....

**Procediment:**

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

**Resultats de la investigació:**

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

**Acords i mesures correctores que s'han establert:**

*S'entrega l'informe a la persona denunciada*

Lloc i data: .....

Signatura de la persona de referència

*Rep l'informe la persona denunciada*

Lloc i data: .....

Signatura de la persona denunciada

*Conforme, rep l'informe signat per les altres parts*

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per l'Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 6A4AC5D6A2014D49B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12



**AJUNTAMENT DE CAMARLES**

Lloc i data: .....

Signatura de qui va presentar la denúncia

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 6A4AC5D6A2014D9B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12



# INFORME D'AVALUACIÓ ANUAL DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL,

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

Nombre de queixes o acompanyaments i tipologia:

Nombre de denúncies internes i tipologia:

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

Dades desagregades per sexe:

Queixa:	Dones _____	Homes _____
		Homes _____
Denúncia interna:	Dones _____	Homes _____
		Homes _____
Via administrativa:	Dones _____	
Via judicial:	Dones _____	
Altres: _____	Dones _____	Homes _____

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per l'Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014B49B87C097A23E0471D i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12



**Modificacions i noves adaptacions al protocol**

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

Lloc i data: .....Signatura de la persona representant de la Comissió

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)



## ANNEX 2. DESIGNACIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O DE LA IDENTITAT SEXUAL

### Dades de la persona designada

- Nom i cognoms:
- DNI:
- Càrrec o lloc de treball a l'Ajuntament de Camarles:
- Telèfon de contacte professional:
- Correu electrònic professional:

### Declaració

La persona sotasignada declara que accepta el nomenament com a **persona de referència del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual de l'Ajuntament de Camarles**, i que es compromet a exercir les funcions assignades amb imparcialitat, confidencialitat i respecte als drets de totes les persones implicades.

Així mateix, declara conèixer el contingut del protocol i accepta les obligacions derivades del mateix.

### Vigència del nomenament

Aquest nomenament tindrà vigència des del dia \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_ fins al dia \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_, o fins que es produeixi una nova designació.

Lloc i data

Signatura de la persona designada

Carrer Vint, n.20 43894 Camarles | Tel. 977 47 00 07 | [ajuntament@camarles.cat](mailto:ajuntament@camarles.cat) | [www.camarles.cat](http://www.camarles.cat)

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Ajuntament de Camarles. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 644AC5D6A2014D9B87C097A23E047ID i data d'emissió 11/06/2026 a les 11:34:12

Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Boyó - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

Plataforma ACTIO el dia 05/05/2026 a les 13:52:44

## INFORME PLANTILLA I ANNEX PERSONAL

### Identificació del responsable:

Joan Curto Querol, Alcalde de l'Ajuntament de Camarles,

### FETS

Resultant que el principi de bona administració exigeix una adaptació contínua de l'organització als canvis produïts de manera que aquesta reproduceixi una imatge fidel de la realitat econòmica i organitzativa subjacent.

Considerant que, en compliment del que es disposa en l'article 90 de la Llei 7/1985, de 2 abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en els mateixos termes es recull en l'art. 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals, han d'aprovar anualment, a través del Pressupost, la plantilla, que haurà de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual.

La Plantilla esta integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades.

Respecte als canvis soferts durant l'exercici 2025 i les previsions pel que fa a l'exercici 2026, es destaca el següent:

- Durant l'exercici 2026 es preveu crear una plaça de Tècnic de l'Administració General per poder atendre correctament les tasques de secretaria-intervenció.
- S'ha modificat les dues places de vigilant municipal, per dues places de policia local (C2).
- També s'ha previst canviar una netejadora per un peó de manteniment de la via pública, s'encarregarà de la neteja viària.

Respecte a les dades de l'exercici anterior, s'han corregit defectes, ja que l'any passat es van incloure places no estructurals, ja que era personal que efectuava substitucions, i per tant, no havien de constar.

### FONAMENTS

Les plantilles, que hauran de comprendre tots els llocs de treball degudament classificats reservats a funcionaris, personal laboral i eventual, s'aprovaran anualment en ocasió de l'aprovació del Pressupost i hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin depassar els límits que es fixin amb caràcter general a la normativa de pressupostos generals d'aplicació.

La plantilla de personal és, la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual, i que haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia en virtut d'article 90.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de les Bases del Règim Local.

L'Annex de personal forma part del Pressupost de la Corporació local en compliment de l'art. 168 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el Text refós

de la Llei reguladora de les Hisendes locals i l'art. 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals.

L'art. 25 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats local, estableix que la plantilla de personal de les entitats locals ha d'estar integrada per la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés.

La competència per aprovar la plantilla de la Corporació és del Ple de la Corporació, tal i com es desprèn de l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

El procediment per dur a terme l'aprovació de la plantilla és el següent:

- L'aprovació de la plantilla municipal, que haurà de ser prèviament informada per Intervenció, haurà de ser aprovada inicialment per l'Ajuntament Ple.
- Aprovada inicialment la plantilla, s'exposarà al públic, previ anunci en el Butlletí Oficial de la Província per quinze dies, durant els quals els interessats podran examinar-los i presentar reclamacions davant el Ple.
- L'aprovació es considerarà definitiva si durant el citat termini no s'haguessin presentat reclamacions; en cas contrari, el Ple disposarà d'un termini d'un mes per resoldre-les.
- A la vista de les al·legacions presentades i informades aquestes, si escau, el Ple de la Corporació aprovarà definitivament la plantilla, d'acord amb l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.
- Aprovada la plantilla, es remetrà còpia a l'Administració de l'Estat i al Departament de Governació de la Generalitat de Catalunya, dins del termini de trenta dies, sense perjudici de la seva publicació íntegra en el Butlletí Oficial de la Província, juntament amb el resum del pressupost.

Per aplicació de l'art. 28 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei dels ens locals, la plantilla integrada en la forma indicada a l'art. 25 d'aquest Reglament s'ha de publicar també al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Igualment, caldrà donar publicitat al Portal de transparència de l'ens local en virtut de l'establert a l'art. 8.1.d) i 9.1.d) de la Llei 19/2014, de 29 d'octubre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

## CONCLUSIONS:

A la vista dels antecedents i estudis realitzats **s'annexa la proposta la plantilla** de personal al present informe **ANNEX 1**.

A la vista de la proposta plantilla que s'adjunten a continuació, el present **annex de personal** en el qual relacionen i valoren tots i cadascun dels llocs de treball reservats a personal funcionari, laboral i eventual existents en aquest Ajuntament.

## ANNEX 1\_ PLANTILLA DE PERSONAL

### 1. PERSONAL FUNCIONARI

#### 1.1 Personal funcionari administració general

DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP/SUBGRUP	ESCALA	SUBESCALA	CLASSE	VACANTS
Secretari Interventor	1	A/A1	Habilitat nacional	Secretaria intervenció	Tercera	1
Tècnic Administració General	1	A/A1	Administració General	-	-	1
Administratiu	1	C/C1	Administració General	-	-	0
Auxiliar administratiu	3	C/C2	Administració General	-	-	0

#### 1.2 Personal funcionari administració especial

DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP/SUBGRUP	ESCALA	VACANTS
Polícia Local	4	C/C1	Administració especial	0
Auxiliar de policia	1	AP	Administració especial	0
Auxiliar de policia	2	C/C2	Administració especial	2
Arquitecte	1	A/A2	Administració especial	0

## 2. PERSONAL LABORAL FIX

DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP/SUBGRUP	VACANTS
Oficial 1ª serveis generals	1		0
Peó brigada serveis generals*	3		1
Peó serveis esportius	1		1
Peó neteja viària	1		1
Peó estació meteorològica	1		0
Peó manteniment	1		1
Auxiliar administratiu Informàtica	1		0
Auxiliar administratiu Atenció ciutadana	1		0
Auxiliar administratiu	1		0
Auxiliar administratiu centre lectura	1		0
Auxiliar administratiu recepció C.I.A	1		1
Netejadores	5		0
Mestre/a director/a en educació infantil	1		0
Tècnic/a llar d'infants	2		0
Director/Fisioterapeuta	1		0
Gericultors	4		1
Infermera	1		1
Psicòleg/a	1		1

### 3. PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓ	PLACES	GRUP/SUBGRUP	VACANTS
-----			

### ANNEX 2 \_ DE PERSONAL

#### PERSONAL FUNCIONARI

Càrrec	RETRIBUCIONS BÀSIQUES			RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES				TOTAL
	Grup	Sou	Triennis	Complement Destí	Complement Específic	Altres	Retribucions en espècie	
Secretari/Interventor	A1	17.646,46 €	436,86 €	11.752,72 €	35.804,79 €			65.641,91 €
Tècnic de l'administració	A1	17.646,46 €	- €	10.427,06 €	12.926,48 €			41.000,00 €
Administratiu 1	C1	11.884,58 €	5.653,18 €	6.267,52 €	23.493,52 €			47.298,80 €
Auxiliar administratiu 1	C2	10.073,72 €	3.618,24 €	5.511,80 €	13.327,95 €			32.531,71 €
Auxiliar administratiu 2	C2	10.073,72 €	2.713,68 €	5.511,80 €	13.327,95 €			31.627,15 €
Auxiliar administratiu 3	C2	10.073,72 €	2.412,16 €	5.511,80 €	13.327,95 €			31.325,63 €
Polícia Local 1	C1	11.884,58 €	4.783,46 €	5.511,80 €	16.307,97 €	4.245,36 €		42.733,18 €
Polícia Local 2	C1	11.884,58 €	3.478,88 €	5.511,80 €	16.307,97 €			37.183,23 €
Polícia Local 3	C1	11.884,58 €	2.609,16 €	5.511,80 €	16.307,97 €			36.313,51 €
Polícia Local 4	C1	11.884,58 €	2.174,30 €	5.511,80 €	16.307,97 €			35.878,65 €
Polícia Local 5	C2	10.073,72 €	- €	5.511,80 €	16.307,97 €			31.893,49 €
Polícia Local 6	C2	10.073,72 €	- €	5.511,80 €	16.307,97 €			31.893,49 €
Auxiliar administratiu PL	AP	9.232,16 €	1.136,80 €	3.999,94 €	18.142,28 €			32.511,18 €
Arquitecte	A2	15.517,40 €	2.252,88 €	7.401,24 €	20.751,14 €			45.922,66 €
<b>TOTAL</b>		<b>169.833,98</b>	<b>31.269,60</b>	<b>89.454,68</b>	<b>248.949,91</b>	<b>4.245,36</b>	<b>0,00</b>	<b>543.754,60</b>

Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Bové - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

## PERSONAL LABORAL

Càrrec	Retribucions Bàsiques	Hores Extraordinàries	Altres Remun.	TOTAL
Oficial 1ª serveis generals 1	32.223,98 €			32.223,98 €
Peó brigada serveis generals 1	27.356,06 €			27.356,06 €
Peó brigada serveis generals 2	22.407,72 €			22.407,72 €
Peó brigada serveis generals 3	28.583,89 €			28.583,89 €
Peó esportiu	23.553,10 €			23.553,10 €
Peó estació meteorològica	8.329,36 €			8.329,36 €
Peó manteniment	22.407,72 €			22.407,72 €
Peó neteja viària	26.981,24 €			26.981,24 €
Auxiliar administratiu Informàtica	28.615,97 €			28.615,97 €
Auxiliar administratiu Atenció ciutadana	25.254,00 €			25.254,00 €
Auxiliar administratiu	22.820,41 €			22.820,41 €
Auxiliar administratiu centre lectura	25.464,57 €			25.464,57 €
Netejadora 1	17.621,35 €			17.621,35 €
Netejadora 2	23.022,42 €			23.022,42 €
Netejadora 3	16.658,96 €			16.658,96 €
Netejadora 4	13.605,27 €			13.605,27 €
Netejadora 5	13.310,78 €			13.310,78 €
Mestre/Directora Llar Infants	32.583,59 €			32.583,59 €
Tècnica Llar Infants 1	27.158,74 €			27.158,74 €
Tècnica Llar Infants 2	25.364,11 €			25.364,11 €
Directora Centre de dia	30.220,67 €			30.220,67 €
Psicòloga Centre de dia (15%)	4.087,86 €			4.087,86 €

Transcripció de l'acta número 2026-000001 de l'òrgan de l'ens Ajuntament de Camarles signada per: Jordi Barberà Espuny - DNI \*\*\* (TCAT), Maria Goretti Tortajada Bové - DNI \*\*\* (SIG) en data: 26/02/2026, 26/02/2026

Gerocultora Centre de dia 1	20.464,49 €			<b>20.464,49 €</b>
Gerocultora Centre de dia 2	20.464,49 €			<b>20.464,49 €</b>
Gerocultora Centre de dia 3	20.464,49 €			<b>20.464,49 €</b>
Enfermer (15%)	4.835,34 €			<b>4.835,34 €</b>
Treballadora Centre de dia	14.734,43 €			<b>14.734,43 €</b>
Recepcionista CIA	21.553,51 €			<b>21.553,51 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>600.148,51 €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>600.148,51 €</b>

### **3. CÀRRECS ELECTES**

Els càrrecs electes actualment no tenen cap tipus de dedicació.

Camarles, a data de la signatura electrònica.