

Pla d'Igualtat de
l'Ajuntament de
Mont-roig del
Camp 2026-2030

Índex

Presentació de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp	3
Parts que negocien el pla d'igualtat.....	4
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació	4
Àmbit personal	4
Àmbit territorial.....	4
Àmbit temporal	4
Metodologia	6
1. Cultura i gestió organitzativa	9
2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional.....	19
3. Procés de selecció i contractació	30
4. Formació interna i/o contínua	37
5. Promoció i desenvolupament professional	41
6. Infrarepresentació femenina	47
7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes	50
8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	65
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.....	74
10. Salut laboral.....	82
11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric	89
Pla d'acció. Objectius estratègics.....	101
Pla d'acció: Objectius i accions	102
1.- Cultura institucional.....	102
2.- Gestió de les persones.....	103
3.- Formació interna o contínua	104
4.- Política retributiva	105
5.- Temps de treball i corresponsabilitat	105
6.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	106
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	108
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere	108
Pla d'acció. Desenvolupament de les accions	110
1.- Cultura institucional.....	110
2.- Gestió de les persones.....	113
3.- Formació interna o contínua	117

4.- Política retributiva	121
5.- Temps de treball i corresponsabilitat	123
6.- Assetjament sexual i per raó de sexe	126
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	130
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere	134
Pla d'acció: cronograma	136
Seguiment i avaluació del Pla	139
Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp	139
Marc normatiu.....	146
Normativa internacional	146
Normativa europea:	147
Normativa estatal	148
Normativa catalana	150
Glossari	153

Presentació de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp

Nom i Raó Social	Ajuntament de Mont-roig del Camp
CIF/NIF	P4309300D
Direcció	CT Coldejou, s/n, 43300 Mont-roig del Camp
Forma jurídica	Ajuntament / Administració Pública local
Activitat econòmica (Codi CNAE)	8411 (Activitats generals de l'Administració Pública)
Sector	Públic
Àmbit territorial	Catalunya – Província de Tarragona
Telèfon	977837005 / 977170440
Web	https://mont-roig.cat/
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	Francis Ortiz Sánchez (Regidora de les àrees d'Igualtat i Feminisme, d'Acció Social i Gent Gran i Participació ciutadana) Extensió 2906 fortiz@mont-roig.cat
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)	ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP (Conveni 43003322142010)

Parts que negocien el pla d'igualtat

La comissió de negociació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es va constituir el 8 de maig del 2025.

La comissió està constituïda per les següents persones:

En representació de l'Ajuntament:

-Francis Ortiz Sánchez (regidora Acció Social i Gent Gran, Participació Ciutadana, Igualtat i Polítiques feministes).

-Yolanda Pérez Díaz (regidora d'Impuls econòmic i Turisme)

-Miguel del Viso Romanos (regidor de Festes i Esports)

En representació de la part social:

-Laureano Garreta Almagro (membre de la Junta de Personal i representant CSIF)

-Miguel Chacón Molina (membre de la Junta de Personal i representant CSIF)

-Adriana Bernal Gámez (delegada de personal del p. laboral i representant CCOO)

Secretària:

-Patricia Serrat Barrallo, cap del Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament

Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

Àmbit personal

L'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat és el personal de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, a totes les relacions contractuals i a tots els nivells, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

Àmbit territorial

Aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Tots ells es troben ubicats al municipi de Mont-roig del Camp, a la província de Tarragona.

Àmbit temporal:

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva aprovació per part del Ple.

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

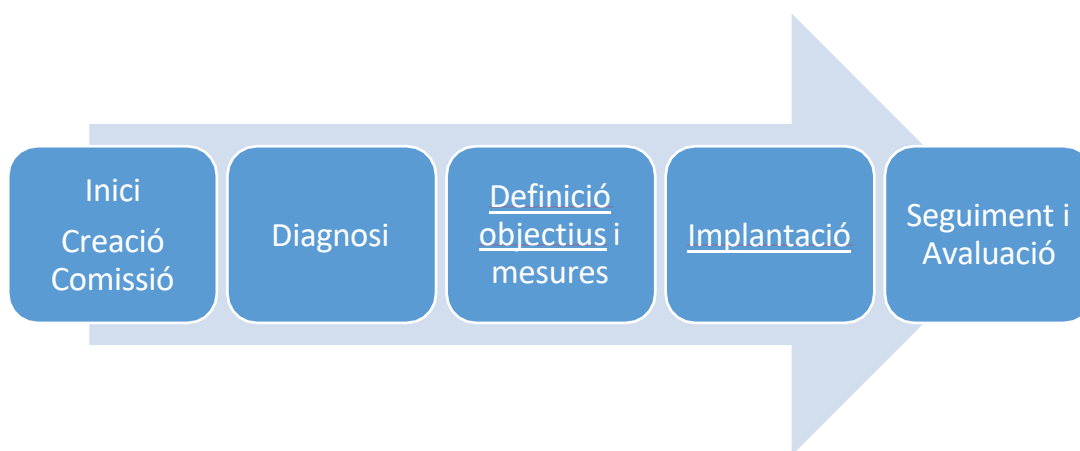
Metodologia

El 8 de maig del 2025 es va constituir la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

En la primera reunió de la Comissió s'aprova el reglament de funcionament de la mateixa i les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimació suficient per negociar, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el pla d'acció del Pla d'igualtat.

En aquesta primera reunió es va realitzar una breu formació a totes les persones membres de la comissió de negociació explicant què és, quins objectius persegueix i el procés que es segueix per elaborar un pla d'igualtat. També es van presentar les diferents eines metodològiques que s'utilitzarien per a realitzar la diagnosi.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per realitzar el diagnòstic del Pla s'han combinat 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i fan possible aconseguir una foto més detallada de la realitat.

Anàlisi documental: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'Ajuntament i sobre la cultura organitzacional. Informació que s'ha facilitat des de la regidoria de recursos humans.

Anàlisi estadístic: Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe. Les dades analitzades corresponen a totes les contractacions realitzades durant l'any 2024 i han estat facilitades des de recursos humans de l'Ajuntament.

Les dades estadístiques que s'han utilitzat per analitzar les característiques de la plantilla es corresponen a la realitat de l'Ajuntament el dia 31 de maig del 2024, és a dir, només s'han tingut en compte els contractes vigents en aquell moment.

En canvi, per realitzar l'auditoria retributiva, s'han analitzat totes les relacions contractuals que l'Ajuntament ha realitzat des de l'1 de gener del 2024 al 31 de desembre del 2024.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'entitat: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat.

Van respondre al qüestionari 99 persones, 36 homes i 63 dones. Si ho comparem amb la plantilla de l'Ajuntament el 31 de maig del 2024 han respost al qüestionari un 63% de la plantilla, específicament un 69% de les dones que treballen a l'Ajuntament i un 54% dels homes.

El qüestionari es va realitzar virtualment i es va respondre en el termini que comprèn del 16 de maig del 2025 al 18 de juny del 2025.

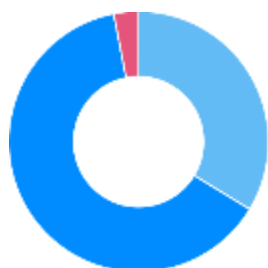
Respostes al qüestionari per sexe administratiu:



● Masculí
● Femení

	Respostes	Ratio
Masculí	36	36,4%
Femení	63	63,6%

Respostes per identitat de gènere:



● Home
● Dona
● Persona no binària
● No ho vull dir

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Home	33	33,7%
Dona	62	63,3%
Persona no binària	0	0%
No ho vull dir	3	3,1%

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

16 de juny 2025: entrevista a la Cap de Recursos Humans: Patrícia Serrat

20 de juny 2025: entrevista a la responsable de les polítiques de comunicació i cap del Gabinet d'Alcaldia: Meritxell Fuster

20 de juny 2025: entrevista a la regidora d'Igualtat i Feminisme: Francis Ortiz Sánchez

Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup) on qui participa expressa les seves opinions sobre el tema proposat, orientats per una moderadora experimentada. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants del grup.

Els objectius del treball del grup focal són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

Es van realitzar dos grup focals presencials el 20 de juny del 2025. En total hi van participar 6 dones i 8 homes.

La diagnosi del pla d'igualtat va ser aprovada per unanimitat a la reunió de la comissió de negociació que es va celebrar el 10 de febrer del 2026.

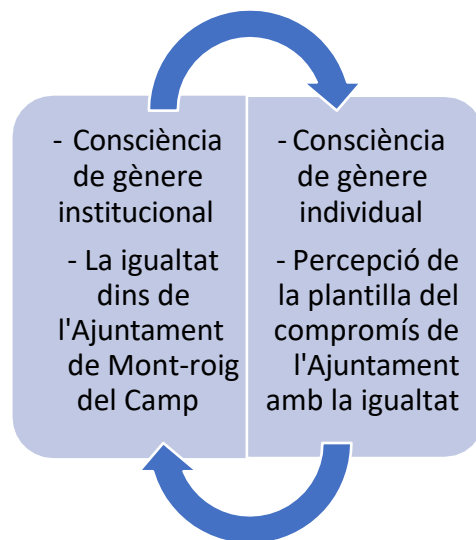
Disseny del pla d'acció del Pla d'Igualtat. A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere, diagnòstic aprovat per la comissió de negociació, s'han definit els objectius i àmbits prioritaris d'actuació. I a partir d'aquests s'han proposat les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits.

En la reunió de la Comissió de Negociació del dia 12 de març del 2026 es va aprovar el Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i es va donar per acabat el procés de negociació del pla.

Diagnosi de gènere

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'Ajuntament i de quina manera l'administració entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització es possible diferenciar una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'entitat, i la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que hi treballa.

Les empreses tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la manera de pensar i d'actuar de l'empresa. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.

Per analitzar la consciència de gènere institucional hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla i el debat en els diferents grups focals.

1.1.- Consciència de gènere institucional

Gestió organitzativa i relacions laborals	SI	NO
Existència d'un pla d'igualtat previ i/o un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. L'any 2018 l'Ajuntament de Mont-roig del Camp va aprovar el seu primer pla intern d'igualtat, que ha estat prorrogat fins aquest moment.	X	

<p>L'organització ha rebut alguna certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes?</p> <p>L'Ajuntament obté el mes d'octubre del 2024 el distintiu SG CITY 50-50 per la igualtat de gènere. Aquesta certificació, atorgada per l'Associació Forgender Seal, destaca els esforços del municipi per integrar la perspectiva de gènere en les seves polítiques públiques i la gestió interna.</p>	X	
<p>L'Ajuntament vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere?</p> <p>En el manual de permisos s'expliquen els permisos de les treballadores i també es recullen en el conveni col·lectiu.</p>	X	
<p>Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</p> <p>El capítol VI del conveni col·lectiu recull els deures dels empleats públic, codi de conducta, i estableix el respecte a la igualtat entre homes i dones com un dels principis que els empleats públics hauran de complir (article 41). En l'article 42 s'especifica que la seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual, entre altres motius.</p>	X	
<p>L'Ajuntament treballa per afavorir la igualtat de dones i homes?</p> <p>L'Ajuntament de Mont-roig del Camp des de l'any 2007 realitza polítiques d'Igualtat d'oportunitats a través de diferents actuacions i programes. Des del 2011 existeix la Regidoria de Polítiques d'Igualtat que s'encarrega de la gestió de les polítiques de gènere al municipi.</p> <p>L'any 2018 és realitza una nova diagnosi i la redacció participativa del nou Pla local d'Igualtat 2018-2021, que neix amb la voluntat d'implicar totes les àrees de l'Ajuntament per tal d'engegar actuacions per eliminar les desigualtats de gènere o almenys reduir-les.</p>	X	
<p>Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable «sexe» a l'Ajuntament?</p> <p>De forma sistemàtica no es recullen totes les dades desagregades per sexe, però es possible accedir a aquesta informació.</p>		X

Estructures i participació	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (comissió negociadora/comissió de seguiment i implantació).	X	
És paritària la comissió de negociació i comissió de seguiment, tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de persones treballadores, com la presència de dones i homes?	X	

Existeix dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat?		X
El Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament compta amb personal format en igualtat de dones i homes?		X
Dins de l'Ajuntament hi ha personal format en igualtat de gènere? La regidora responsable de l'àmbit té formació i també, a nivell tècnic, la cap de cultura.	X	
Participa la plantilla en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats?		X
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/ usuàries)?		X
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.)?	X	

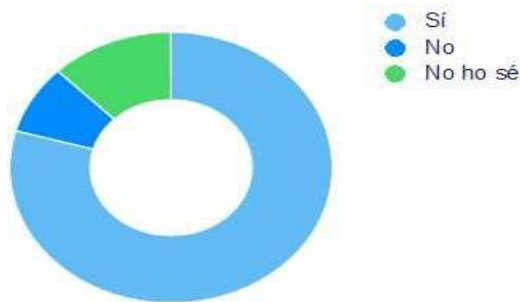
1.2.- Consciència de gènere personal

En el qüestionari de percepció de la plantilla més d'un terç de les respostes afirmen que l'Ajuntament és una entitat compromesa amb la igualtat entre dones i homes (pregunta 3). La plantilla no té massa clar que el pla d'igualtat aportarà millores dins de l'Ajuntament, els homes són els que hi creuen menys (pregunta 4).

5 dones i 2 homes manifesten haver viscut un conflicte dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. Dada que s'incrementa fins a les 14 persones (11 dones i 3 homes) quan es pregunta si han estat testimonis d'aquesta vulneració (preguntes 5 i 6).

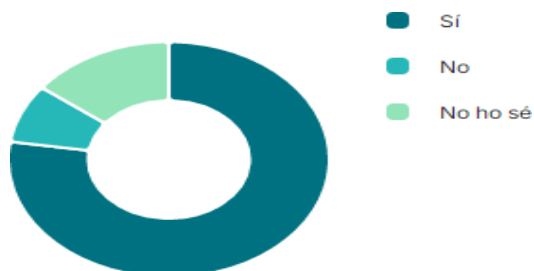
Només la meitat de la mostra coneix els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere (pregunta 7).

Pregunta 3. Consideres que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? (2 persones no han respost a la pregunta)



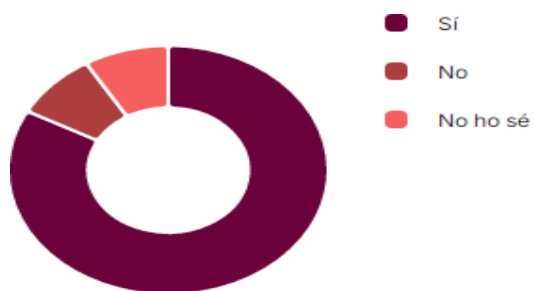
DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	77	79,4%
No	8	8,2%
No ho sé	12	12,4%



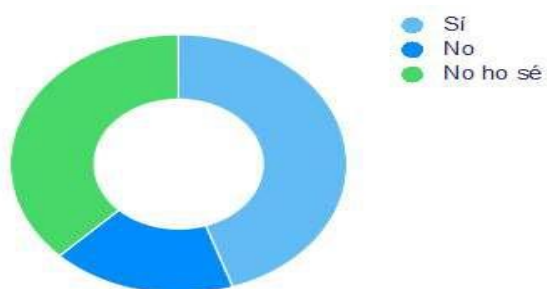
HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	48	77,4%
No	5	8,1%
No ho sé	9	14,5%



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	29	82,9%
No	3	8,6%
No ho sé	3	8,6%

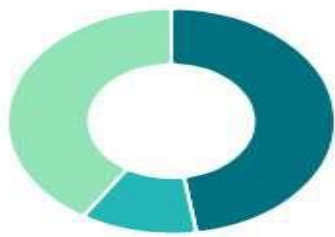
Pregunta 4. Creus que gràcies a l'aprovació d'aquest Pla d'igualtat de dones i homes es produiran millores dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp? (3 persones no han respost a la pregunta)



DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	43	44,8%
No	17	17,7%
No ho sé	36	37,5%

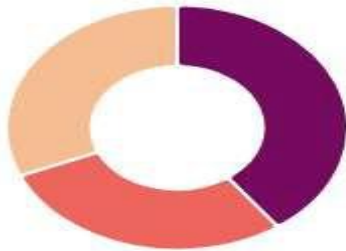
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	29	47,5%
No	7	11,5%



- Sí
- No
- No ho sé

No ho sé	25	41,0%
----------	----	-------

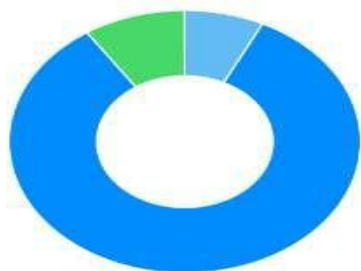
HOMES



- Sí
- No
- No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	14	40,0%
No	10	28,6%
No ho sé	11	31,4%

Pregunta 5. En els darrers 5 anys has viscut, en primera persona, un conflicte dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? (3 persones no han respost a la pregunta)



- Sí
- No
- No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	7	7,3%
No	80	83,3%
No ho sé	9	9,4%

DONES

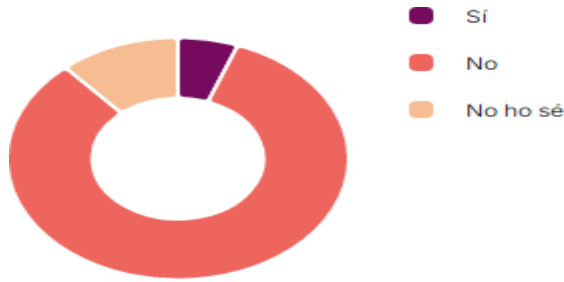


- Sí
- No
- No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	5	8,2%
No	51	83,6%
No ho sé	5	8,2%

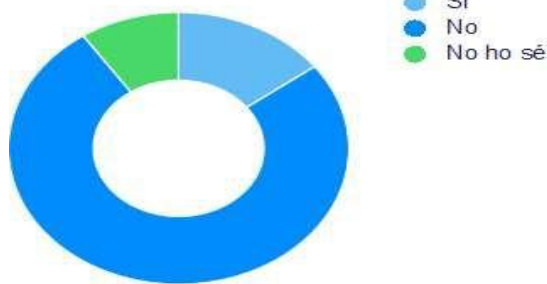
HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	2	5,7%
No	29	82,9%
No ho sé	4	11,4%



- Sí
- No
- No ho sé

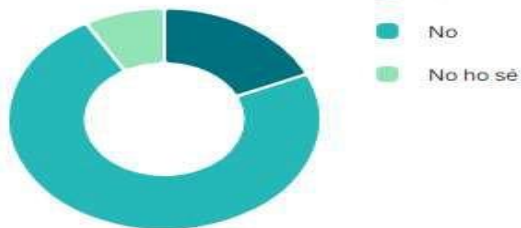
Pregunta 6. En els darrers 5 anys has sigut testimoni d'un conflicte dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? (4 persones no han respost a la pregunta)



- Sí
- No
- No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	14	14,7%
No	72	75,8%
No ho sé	9	9,5%

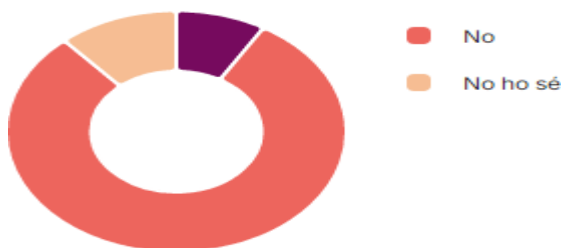
DONES



- Sí
- No
- No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	11	18,3%
No	44	73,3%
No ho sé	5	8,3%

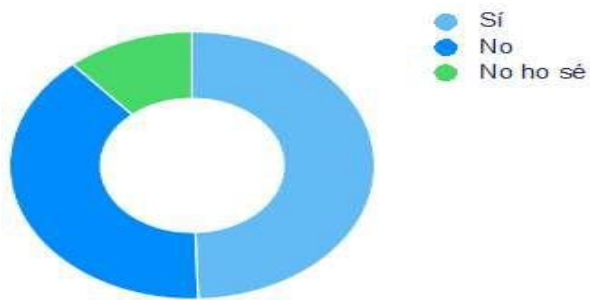
HOMES



- Sí
- No
- No ho sé

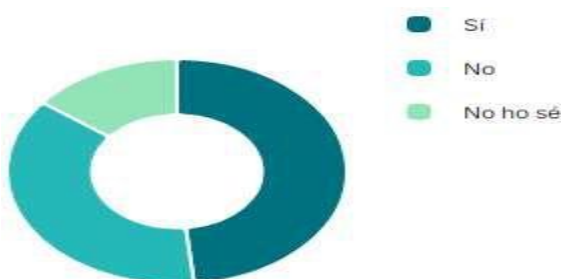
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	3	8,6%
No	28	80,0%
No ho sé	4	11,4%

Pregunta 7. Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere? (2 persones no han respost a la pregunta)



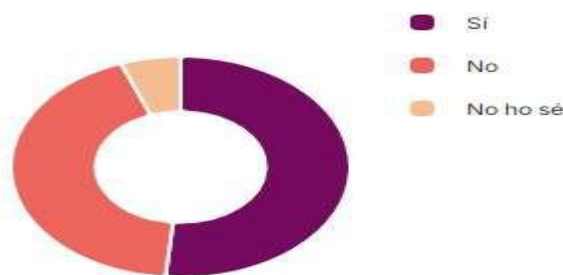
DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	48	49,5%
No	38	39,2%
No ho sé	11	11,3%



HOMES

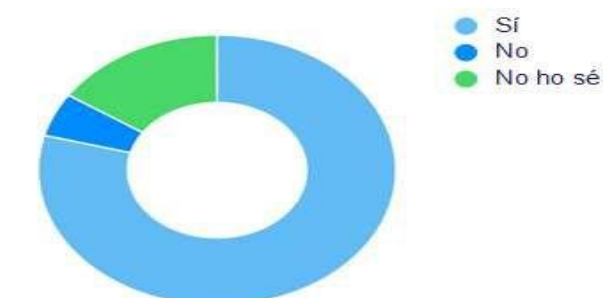
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	30	48,4%
No	23	37,1%
No ho sé	9	14,5%



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	18	51,4%
No	15	42,9%
No ho sé	2	5,7%

En relació a la cultura empresarial es posa en evidència en els grups de treball que l'estructura física de l'Ajuntament, l'existència de moltes oficines dispenes per la població, dificulta la creació d'una cultura comuna i compartida per tothom.

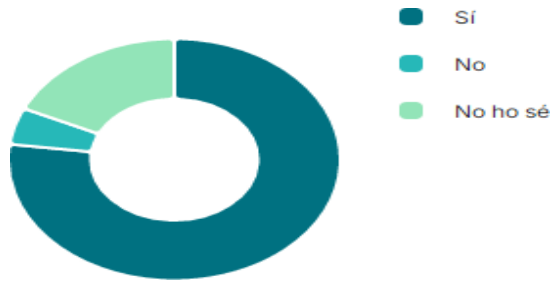
Pregunta 36. Definiries la cultura de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp com incloent amb la diversitat LGTBI?



DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	76	79,2%
No	5	5,2%
No ho sé	15	15,6%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	47	77,0%
No	3	4,9%
No ho sé	11	18,0%

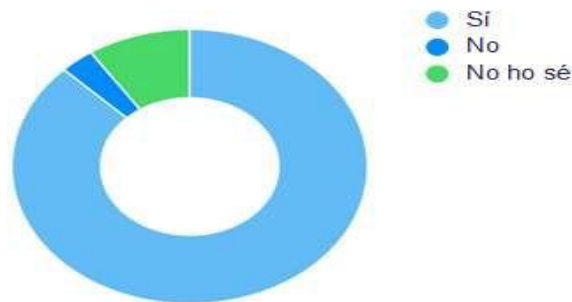


HOMES

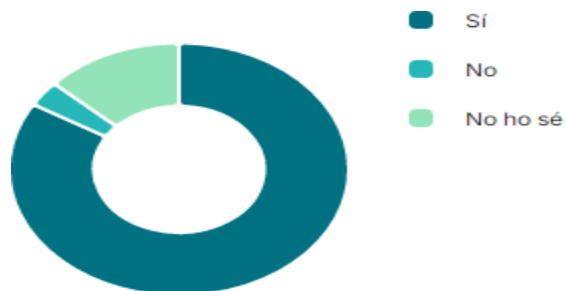


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	29	82,9%
No	2	5,7%
No ho sé	4	11,4%

Pregunta 37. Definiries la cultura de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp com a respectuosa amb la diversitat LGTBI?



DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	84	87,5%
No	3	3,1%
No ho sé	9	9,4%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	51	83,6%
No	2	3,3%
No ho sé	8	13,1%

HOMES



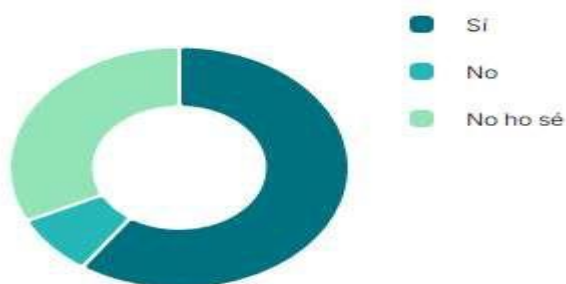
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	33	94,3%
No	1	2,9%
No ho sé	1	2,9%

Pregunta 38. Consideres que per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp la diversitat i la inclusió de les persones LGTBI son un valor de l'entitat?



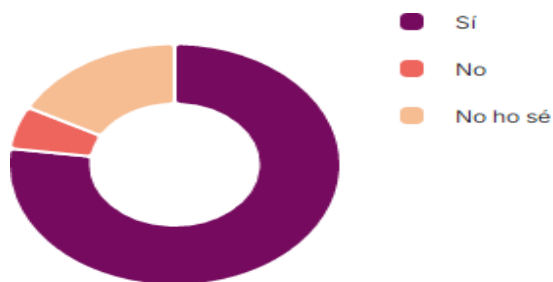
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	64	66,0%
No	7	7,2%
No ho sé	26	26,8%

DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	37	59,7%
No	5	8,1%
No ho sé	20	32,3%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	27	77,1%
No	2	5,7%
No ho sé	6	17,1%

Percepció de les persones

	SI	NO
Considera la plantilla que l'Ajuntament està compromès amb la igualtat de dones i homes?	X	
S'observen diferències entre dones i homes? Les diferències que existeixen es poden considerar poc rellevants.		X

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

<p>L'Ajuntament va elaborar el seu primer Pla d'Igualtat el 2018.</p> <p>L'Ajuntament ha rebut el distintiu SG City 50-50 per la igualtat de gènere.</p> <p>El respecte a la igualtat entre dones i homes és un dels principis recollits en el codi de conducta.</p> <p>L'Ajuntament treballa des de la regidoria d'igualtat i feminisme per garantir una major igualtat entre dones i homes.</p> <p>L'Ajuntament té persones formades en temes d'igualtat.</p> <p>La plantilla considera que l'Ajuntament està compromès amb la igualtat entre dones i homes i és incloent amb la diversitat LGTBI.</p>	<p>De forma sistemàtica no es recullen les dades desagregades per sexe relatives a la plantilla.</p> <p>L'Ajuntament no té agent d'igualtat.</p> <p>El Departament de Recursos Humans no té personal amb expertesa en igualtat de gènere interseccional.</p> <p>L'Ajuntament no informa a les empreses amb les que col·labora sobre el seu posicionament en relació amb la igualtat de dones i homes.</p> <p>5 dones i 2 homes manifesten haver viscut un conflicte dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.</p> <p>Només la meitat de les persones que van respondre el qüestionari de percepció coneixen els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.</p>
--	---

2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional

La diagnosi en aquest apartat analitza la presència de dones i homes a l'organització i les característiques generals de la plantilla. També s'analitzen les condicions contractuals, la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes i la presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional.

L'objectiu és avaluar que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere i la presència d'algun biaix de gènere que pot portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim la segregació horitzontal de l'ocupació com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per segregació vertical de l'ocupació la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

2.1.- Característiques generals de la plantilla

Per a realitzar aquesta part de la diagnosi s'han tingut en compte les dades de la plantilla del 31 de maig del 2024.

Taula 1.- Distribució de la plantilla per sexes

Dones	Homes	Total
91 (58%)	66 (42%)	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 2.- Distribució de la plantilla per sexes segons els centres de treball

Centres de treball	Dones	Homes	Total
Casal Gent Gran	3 (100%)	0	3 (2%)
Comissaria policia	3 (9%)	30 (91%)	33 (21%)
Cultura i festes	3 (75%)	1 (25%)	4 (3%)
Oficina Mont-roig	23 (66%)	12 (34%)	35 (22%)
Oficines Miami	56 (71%)	23 (29%)	79 (50%)
Oficines Turisme	3 (100%)	0	3 (2%)
TOTAL	91 (58%)	66 (42%)	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 3.- Distribució de la plantilla per departament

Departament	Dones	Homes	Total
Administració policia local	0	1	1
Policia local	3	29	32
Arxiu municipal	1	0	1
Biblioteques municipals	3	1	4
Comunicació, Premsa i Protocol	2	0	2
Contractació	3	0	3
Cultura i festes	4	3	7
Disciplina	3	1	4
Educació	2	1	3
Gabinet alcaldia	1	0	1
Gent gran	7	0	7
Gestió de residus	8	0	8
Govern	4	3	7
Impuls econòmic	2	2	4
Intervenció	3	2	5
Joventut	3	0	3
Llicències activitats	3	1	4
Llicències obres	4	0	4
Medi ambient, salut pública i entorn natural	1	1	2
Mobilitat	0	2	2
Obra Pública i Espai Públic	1	0	1
Oficina de projectes	1	2	3
OMAC i innovació	6	3	9
Promoció turística	5	0	5
Recursos Humans	3	1	4
Secretaria Alcaldia	0	1	1
Secretaria U.	4	1	5
Serveis Jurídics	2	1	3
Serveis Socials	5	1	6
Sistema informació i noves tecnologies	0	3	3
Transició energètica	1	1	2
Tresoreria	5	1	6
Urbanisme	1	4	5
TOTAL	91 (58%)	66 (42%)	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per sexe	SI	NO
Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	X	
La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector?	X	

<p>Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? S'ha de ressaltar la masculinització de la comissaria de policia, on el 91% de les persones que hi treballen són homes.</p>	X	
<p>Hi ha departaments amb més presència masculina o femenina?</p>	X	
<p>Hi ha departaments masculinitzats? Els departaments masculinitzats són la policia local, sistema d'informació i noves tecnologies, mobilitat i urbanisme. La policia local representa un 20% del total de la plantilla de l'Ajuntament.</p>	X	
<p>Hi ha departaments feminitzats? Els departaments on les dones representen més del 75% de la plantilla són: biblioteques municipals, comunicació, contractació, cultura i festes, gent gran, gestió de residus, joventut, llicències d'activitats, llicències d'obres, promoció turística, recursos humans, secretaria U., serveis socials i tresoreria. És important tenir en compte que en molts d'aquests departaments treballen molt poques persones, 2, 3 o 4. La suma de tots aquests departaments representen el 41% del total de la plantilla de l'Ajuntament.</p>	X	
<p>Hi ha departaments paritaris? Els departaments amb una composició paritària, o quasi paritària (66% de presència d'un dels dos sexes) són cultura i festes, educació, impuls econòmic, intervenció, medi ambient, oficina de projectes, OMAC i innovació, serveis jurídics i transició energètica.</p>	X	
<p>Si hi ha diferència en la presència de dones i homes, té relació amb les feines que es duen a terme? No es tracta de les feines sinó dels àmbits; es reproduïx dins de l'ajuntament la segregació horitzontal existent en l'àmbit formatiu i en el mercat laboral.</p>		X
<p>Existeix segregació horitzontal dins de l'Ajuntament</p>	X	

Taula 4.- Distribució de la plantilla per edat

Edats	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
De 16 a 29 anys	5 (42%)	5%	7 (58%)	11%	12 (8%)
De 30 a 49 anys	55 (57%)	60%	42 (43%)	64%	97 (62%)
De 50 o més anys	31 (67%)	34%	15 (33%)	23%	46 (29%)
Sense dades	0		2		2
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	155 (100%)

- 2 homes no surten en aquest gràfic.

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per edat	SI	NO
<p>Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes? La diferència existent és molt petita. La mitjana d'edat de la plantilla és de 43 anys, en el cas dels homes és de 41 anys i de les dones de 45 anys. El major percentatge de dones i d'homes es concentra en la franja dels 30 als 49 anys.</p>		X

Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? Tant les dones com els homes es concentren en la franja dels 30 als 49 anys, però tenim més dones que homes majors de 50 anys i més homes que dones menors de 30 anys.	X	
Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de corresponsabilitat i conciliació?		X

Taula 5. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Estudis	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Educació primària	6 (67%)	7%	3 (33%)	5%	9 (6%)
ESO o Grau Mig	12 (80%)	13%	3 (20%)	5%	15 (10%)
Batxillerat	49 (54%)	54%	42 (46%)	64%	91 (58%)
Grau Superior	0 (0%)	0%	1 (100%)	2%	1 (1%)
Universitat	20 (59%)	22%	14 (41%)	21%	34 (22%)
Càrrecs polítics	4 (57%)	4%	3 (43%)	5%	7 (4%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per nivell d'estudis

	SI	NO
Hi ha diferències en el nivell formatiu dels homes i de les dones? La diferència existent és molt petita. Tant en el cas de les dones com dels homes el major percentatge es concentra en els estudis de batxillerat (54% de les dones contractades i 64% dels homes contactats). En ambdós casos el 20% tenen estudis universitaris. I la diferència més rellevant és que el 13% de les dones tenen estudis d'ESO o grau mig, mentre que en el cas dels homes són només un 5%.		X

Taula 6.- Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
De 0 a 4 anys	32 (55%)	35%	26 (45%)	39%	58 (37%)
De 5 a 9 anys	14 (78%)	15%	4 (22%)	6%	18 (11%)
De 10 a 14 anys	9 (43%)	10%	12 (57%)	18%	21 (13%)
De 15 a 19 anys	14 (61%)	15%	9 (39%)	14%	23 (15%)
De 20 a 24 anys	5 (45%)	5%	6 (55%)	9%	11 (7%)
De 25 a 29 anys	7 (78%)	8%	2 (22%)	3%	9 (6%)
De 30 o més anys	10 (59%)	11%	7 (41%)	11%	17 (11%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	143 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per antiguitat

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	X	

La mitjana d'antiguitat a l'Ajuntament és de 14 anys; les dones tenen una mitjana d'antiguitat superior als homes. Mentre que la mitjana d'antiguitat en el cas de les dones és de 16 anys, aquesta és només d'11 anys en el cas dels homes.		
Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat? Les diferències que s'identifiquen són poc importants, el percentatge més elevat de dones i homes es concentra en una antiguitat menor a 4 anys. La diferència més rellevant és que mentre les dones amb una antiguitat d'entre 5 i 9 anys representen el 15% de les dones contractades, només representen el 6% dels homes contractats, trobant més homes en la franja entre 10 i 14 anys (el 18% dels homes contractats i el 10% de les dones contractades).		X

Taula 7.- Distribució de la plantilla per situació familiar

Afiliació	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Sense fills/filles	33 (57%)	36%	25 (43%)	38%	58 (37%)
1 fill/a	25 (63%)	27%	15 (38%)	23%	18 (25%)
2 fills/es	29 (60%)	32%	19 (40%)	29%	21 (31%)
3 fills/es	3 (38%)	3%	5 (63%)	3%	23 (5%)
En Blanc	1 (33%)	1%	2 (67%)	8%	11 (2%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	143 (100%)

*No es tenen dades de 3 persones (1 dona i 2 homes)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per situació familiar	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar?		X

2.2.- Condicions contractuals de dones i homes

Taula 8.- Distribució de la plantilla per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Formació	0		1 (100%)	2%	1 (1%)
Indefinit	52 (53%)	57%	46 (47%)	70%	98 (62%)
Temporal	39 (67%)	43%	19 (33%)	29%	58 (37%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 9.- Distribució de la plantilla tenint en compte la jornada

Jornada	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Jornada 100%	81 (55%)	89%	65 (45%)	98%	146 (93%)
Jornada reduïda	10 (91%)	11%	1 (9%)	2%	11 (7%)

TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)
-------	----------	------	----------	------	------------

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

De les 10 dones que tenen una jornada reduïda, 4 són per cura de menors i 6 per altres motius, l'únic home que té jornada reduïda és per cura de menors.

Taula 10.- Distribució de la plantilla segons sexe i treball a torns

Durada de la jornada	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
No torns	89 (70%)	98%	39 (30%)	59%	128 (82%)
Sí torns	2 (7%)	2%	27 (93%)	41%	29 (18%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 11.- Distribució de la plantilla segons sexe i horari

Durada de la jornada	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Continu	85 (57%)	93%	65 (43%)	98%	150 (96%)
Partit	6 (86%)	7%	1 (14%)	2%	7 (4%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 12.- Distribució de la plantilla segons sexe i règim jurídic

Règim jurídic	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Càrrecs electes	4 (57%)	4%	3 (43%)	5%	7 (4%)
Funcionaris de carrera	35 (48%)	38%	38 (52%)	58%	73 (46%)
Funcionaris interins	20 (59%)	22%	14 (41%)	21%	34 (22%)
Laboral	31 (25%)	34%	8 (75%)	12%	39 (25%)
Polícies interins i en pràctiques	1	1%	3	5%	4 (3%)
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Composició de la plantilla per tipologia de contracte

	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències importants entre dones i homes pel que fa a la temporalitat? Mentre que el 70% dels contractes dels treballadors són indefinits, només el 57% dels contractes de les treballadores són indefinits.	X	

Les dones tenen més contractes temporals que els homes (41% respecte el 29%).		
<p>Tenint en compte les dades, hi ha diferències importants entre dones i homes en relació al règim jurídic?</p> <p>El percentatge d'homes funcionaris és superior al percentatge de dones funcionàries, si tenim en compte el número d'homes i de dones a la plantilla.</p> <p>En ambdós casos el règim jurídic prevalent és el de funcionariat.</p>	X	
<p>Hi ha diferències entre els homes i les dones segons el tipus de contracte?</p> <p>El 70% dels homes tenen contracte indefinit, mentre que només tenen contracte indefinit el 57% de les dones.</p>	X	
<p>Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?</p> <p>Les diferències existents són poc importants. El 89% de les dones i el 98% dels homes treballen el 100% de la jornada.</p>		X
<p>Les reduccions de jornada són principalment femenines?</p> <p>Hi ha 11 persones amb reducció de jornada, 10 dones i 1 home.</p> <p>De les 10 dones, 4 tenen jornada reduïda per cura de menors, mateix motiu de l'únic home amb reducció de jornada.</p>	X	
<p>Hi ha diferències entre dones i homes en relació al treball en torns?</p> <p>Són principalment homes els que treballen a torns. Aquesta diferència es deu a l'existència de segregació horitzontal dins de l'Ajuntament.</p>		X

2.3.- Classificació professional

Taula 13.- Distribució de la plantilla per nivell i sexe

Posició	Dones	Inter dones	Homes	Inter Homes	Total
Òrgans de direcció (Personal Polític)	4 (57%)	4%	3 (43%)	5%	7
Comandaments intermedis	16 (62%)	18%	10 (38%)	15%	26
Resta de plantilla	71 (57%)	78%	53 (43%)	80%	124
TOTAL	91	100%	66	100%	157

*Hem inclòs dins dels comandaments intermedis els següents llocs de treball: cap de turisme, cap urbanisme, coordinadora de joventut, cap serveis econòmics, cap disciplina, responsable educació, interventor, tesorera, AODL, cap cultura, cap serveis socials, cap llicències obres, cap medi ambient, cap llicències activitats, cap oficina projectes, cap contractació, cap gestió tributària, cap serveis jurídics, cap àrea territori, cap RRHH, arxiver/a, secretaria general, assessor/a general, assessor cultura i festes, Cap OMAC i innovació.

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 14.- Comandaments intermedis per grup professional

Grup professional	Dones	Inter dones	Homes	Inter Homes	Total
Subgrup A1	9 (60%)	56,5%	6 (40%)	60%	15
Subgrup A2	2 (33%)	12%	4 (67%)	40%	6
Subgrup C1	5 (100%)	31,5%	0		5
TOTAL	16	100%	10	100%	26

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 15.- Distribució de la plantilla per categoria professional

	Dones	Homes	Total
Administratiu/iva	40 (74%)	14 (26%)	54
Agent de la Policia Local	3 (14%)	19 (86%)	22
Agent cívic	5 (100%)	0	5
Agent notificador	1 (100%)	0	1
Alcalde	0	1 (100%)	1
AP	1 (100%)	0	1
Arquitecte/a	1 (25%)	3 (75%)	4
Arquitecte/a tècnic	2 (100%)	0	2
Assessor/a	1 (50%)	1 (50%)	2
Auxiliar administratiu/iva	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8
Auxiliar turisme	3 (100%)	0	3
Auxiliar llar	1 (100%)	0	1
Becaris formació dual	0	2 (100%)	2
Bibliotecari	0	1 (100%)	1
Caporal policia local	0	6 (100%)	6
Regidor/a amb dedicació	4 (67%)	2 (33%)	6
Conserge	2 (50%)	2 (50%)	4
Coordinadora agent cívic	1 (100%)	0	1
Coordinadora joventut	1 (100%)	0	1
Dinamitzador/a	1 (50%)	1	2
Enginyer/a tècnic/a	0	2 (100%)	2
Inspector/a	0	2 (100%)	2
Interventor/a	0	1 (100%)	1
Monitor/a	1 (100%)	0	1
Secretaria general	1 (100%)	0	1
Sots-inspector/a Policia Local	0	1 (100%)	1
Cap gestió tributària	0	1 (100%)	1

Sub-grup AU	0	1 (100%)	1
Tècnic/a	1 (100%)	0	1
Tècnic/a mitjà	5 (56%)	4 (44%)	9
Tècnic/a superior	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8
Tresorer/a	1 (100%)	0	1
Zelador/a	1 (100%)	0	1
TOTAL	91 (58%)	66 (42%)	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

Taula 16.- Distribució de la plantilla per grup professional

Grup professional	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Càrrec Polític	4 (57%)	4%	3 (43%)	5%	7
Becaris formació dual	0		2 (100%)	3%	2
Grup AP	6 (67%)	7%	3 (33%)	5%	9
SUBGRUP A1	11 (61%)	12%	7 (39%)	10,5%	18
SUBGRUP A2	8 (53%)	9%	7 (47%)	10,5%	15
SUBGRUP C1	46 (52%)	50%	43 (48%)	65%	89
SUBGRUP C2	16 (94%)	18%	1 (6%)	1%	17
TOTAL	91 (58%)	100%	66 (42%)	100%	157 (100%)

Font: dades de la plantilla a 31 de maig 2024

En el grup C1 tots els homes tenen estudis de Batxillerat excepte 1 cas amb 1 grau superior; i totes les dones tenen estudis de Batxillerat excepte 2 casos amb estudis universitaris.

Composició de la plantilla per categoria professional.	SI	NO
Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció a l'equip directiu (càrrecs polítics)?	X	
Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció al col·lectiu de comandaments intermedis? El 18% de les dones contractades i el 15 % dels homes contractats ocupen comandaments intermedis.	X	
S'ha identificat algun biaix de gènere en els comandaments intermedis? Tots els homes que ocupen posicions de comandament pertanyen als grups A1 i A2, mentre que un 31,5% de les dones que ocupen aquestes posicions pertanyen al grup C1.	X	
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents categories professionals?		X

Moltes categories professionals són unipersonals, per tant, no es poden analitzar des d'aquest enfocament.		
<p>Hi ha alguna categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes?</p> <p>Les categories amb més persones són les menys paritàries. Estan feminitzades les categories d'auxiliar administratiu/iva (87,5% dones) i d'administratiu/iva (74%). Està masculinitzada la categoria d'agent de la policia local (86% homes).</p>	X	
<p>Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes en els diferents grups professionals?</p> <p>Identifiquem equilibri en els grups A1 i A2; paritat en el grup C1 i feminització del grup C2.</p> <p>En el grup C2 hi ha principalment auxiliars i agents cívics.</p>		X
<p>En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?</p> <p>En el cas de la policia local, seguint les indicacions de la conselleria d'interior, es realitza una discriminació positiva per afavorir la contractació de dones.</p>	X	

CONDICIONS DE TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La plantilla de l'Ajuntament és paritària.</p> <p>No s'identifiquen biaixos de gènere en relació a les jornades laborals.</p> <p>Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció a l'equip directiu.</p> <p>Els homes i les dones estan representats en la mateixa proporció al col·lectiu de comandaments intermedis.</p>	<p>Existeix segregació horitzontal dins de l'Ajuntament, que es tradueix en departaments feminitzats i departaments masculinitzats.</p> <p>La policia, departament que ocupa el 20% de la plantilla de l'Ajuntament, està altament masculinitzat.</p> <p>Mentre que el 70% dels contractes dels treballadors són indefinits, només el 57% dels contractes de les treballadores són indefinits.</p> <p>Les reduccions de jornada són principalment femenines (10 dones i 1 home).</p> <p>En el grup C1 tots els homes tenen estudis de Batxillerat excepte 1 cas amb 1 grau superior, i totes les dones tenen estudis de Batxillerat excepte 2 casos amb estudis universitaris.</p> <p>Tots els homes que ocupen posicions de comandament pertanyen als grups A1 i A2, mentre que un 31,5% de les dones que ocupen aquestes posicions pertanyen al grup C1.</p>

3. Procés de selecció i contractació

En aquest apartat s'analiza si l'accés a l'organització, entès com el procés de selecció i contractació assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquesta anàlisi també es tindran en compte les característiques de les persones que han cessat la relació laboral en el darrer any i els motius, per assegurar l'absència de motius per raó de gènere.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització és important per trencar amb les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven moltes d'elles del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla han de garantir el principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

	Sí	No
<p>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal?</p> <p>Tot i que no s'estableix de forma específica, el conveni col·lectiu confirma que s'haurà de respectar el que disposen els arts 63 a 98 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals.</p>	X	
<p>L'Ajuntament té aprovada una normativa interna en relació a la contractació?</p> <p>El Ple de 21 de febrer de 2020, va aprovar les Bases Generals que regulen els processos selectius per a la provisió de llocs de treball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i dels seus ens dependents, tant del personal laboral com funcionari.</p>	X	
<p>Els òrgans de selecció són paritaris?</p> <p>Les bases generals que regulen els processos selectius per a l'accés com a personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i dels seus ens dependents estableixen, en l'article 9 relatiu als tribunals qualificadors, que aquests hauran de tenir una composició paritària entre dones i homes, sempre que sigui possible.</p>	X	
<p>Hi ha definicions dels diferents llocs de treball?</p> <p>Existeix una descripció objectiva dels llocs de treball del 2016, que necessita ser actualitzada. En aquests moments s'està realitzant aquesta nova descripció.</p>	X	
<p>A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu?</p>	X	
<p>En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), se li exigeix que vetlli per la igualtat de dones i homes?</p>		X
<p>Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere?</p>		X

Els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció garanteixen que els homes i les dones tinguin accés a aquesta informació, en igual mesura?	X	
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen es exclusivament a l'àmbit professional?	X	
S'inclou en el temari la normativa sobre igualtat de gènere? En el temari s'ha inclòs: "El dret a la igualtat efectiva de dones i homes a la funció pública. Mesures de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Títol V) i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (Capítol III). Principis generals i obligacions dels ens locals. Igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI".	X	
Es tenen en compte les formacions que les persones candidates en temes d'igualtat de gènere? No queda del tot clar, ja que es demana que les formacions tinguin relació amb el lloc de treball. S'hauria d'especificar que sempre es tindran en compte per ser una competència transversal, necessària en tots els llocs de treball.		X
S'han revisat mai els requisits dels diferents processos de selecció per identificar si es demanen requisits que poden afavorir que es presenten més homes i que podrien ser prescindibles?		X
Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures?		X
Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.		X
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? En els processos selectius de la policia es realitza la reserva del 20% de places per a dones perquè és una obligació a Catalunya.	X	

Contractacions de dones i homes.

Taula 17.- Contractacions per categories professionals i per grups professionals

Categories	2024		2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	0	0	0	0	0	0	0	0
FLHN	1	0	0	1	1	0	3	0
Assessors òrgans govern (eventual)	1	1	1	0	0	0	1	0
Comandaments intermedis	1	4	3	3	1	3	2	3
Resta de Plantilla	43	23	53	11	45	24	43	34
Total	46	28	57	15	47	27	49	37
Grups professionals								
Grup A1	3	4	4	6	4	7	10	4
Grup A2	4	7	3	3	1	4	2	7

Grup B	0	1	0	0	0	0	0	0
Grup C1	24	14	33	5	6	9	11	17
Grup C2	7	0	11	0	24	7	21	3
Agrupacions professionals	5	0	1	0	4	0	1	1
Conveni EMSA	3	0	4	0	7	0	2	3
Altres (en pràctiques)	0	2	1	1	1	0	2	2
Total incorporacions	46	28	57	15	47	27	49	37

Taula 18.- Contractacions per tipologia de contracte

	2024		2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Funcionari de carrera temps complet	7	13	25	6	2	6	9	12
Funcionari interí temps complet	23	11	13	8	11	16	21	17
Indefinit a temps complet	1	0	0	0	1	0	0	0
Indefinit a temps parcial	0	0	0	0	0	0	0	3
Temporal a temps complet	11	2	10	0	18	5	9	3
Temporal a temps parcial	1	0	4	0	8	0	6	0
Fixe discontinu	3	0	4	0	6	0	2	0
Formació	0	0	0	0	0	0	2	1
Pràctiques	0	2	1	1	1	0	0	1

Taula 19.- Contractacions per departaments

	2024		2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Administració general	2	4	11	3	2	4	4	4
Administració general del medi ambient	0	0	1	0	1	0	2	0
Casal Joves	0	0	0	0	3	0	1	3
Informació i promoció turística	7	0	5	0	6	0	3	1
Administració general. Urbanisme	5	3	2	1	1	2	6	8
Urbanisme. Oficina projectes	1	2	1	4	2	8	2	4
Política econòmica i fiscal	4	1	4	4	0	0	4	1
Administració general d'educació	1	1	1	0	0	0	1	2
Administració general de cultura	1	1	0	0	0	0	0	0
Arxius	1	0	0	0	1	0	3	0
Atenció a la ciutadania	0	1	5	0	0	0	2	0
Energia	1	2	0	0	0	0	0	1
Casal avis	5	0	2	0	5	0	1	0
Administració general. Assistència social primària.	7	1	4	0	3	1	5	0
Seguretat i ordre públic	3	6	1	1	0	5	0	8

Gestió del deute i de la tresoreria	2	0	1	0	1	0	1	0
Festes populars i celebracions	0	0	2	0	1	0	1	0
Òrgans de govern. Gabinet d'alcaldia	1	1	2	1	1	0	1	0
Gestió de residus sòlids urbans	3	0	1	0	0	0	0	0
Plans d'ocupació (subvencionats o no)	1	0	9	1	18	5	12	4
Gestió del coneixement. Administració electrònica	0	0	1	0	0	0	0	0
Gestió del sistema tributari	0	1	2	0	0	1	0	0
Desenvolupament empresarial	0	1	1	0	1	1	0	0
Administració general. Seguretat i protecció civil	1	3	1	0	1	0	0	1
TOTAL	46	28	57	15	47	27	49	37

Contractacions portades a terme l'últim any	SI	NO
<p>Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En els darrers 4 anys sempre s'han contractat més dones que homes. En el 2024 el 69% de les noves contractacions han estat femenines.</p>		X
<p>S'identifica algun biaix de gènere en les noves contractacions? Sempre s'han contractat més homes que dones en els càrrecs intermedis.</p>	X	
<p>Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Tot i que les noves contractacions no han trencat amb la segregació horitzontal existent dins de l'Ajuntament, s'han contractat 4 dones en el departament de seguretat i ordre públic en els darrers anys.</p>		X
<p>La situació de temporalitat de les noves contractacions és semblant entre els homes i les dones? És semblant sempre que s'analitzin els darrers 2 anys de forma conjunta.</p>	X	
<p>Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? L'any 2024 el principal contracte entre les dones és de funcionari interí a temps complet, mentre que l'any 2023 va ser funcionari de carrera a temps complet. Pels homes, l'any 2023 era funcionari interí i el 2024 funcionari de carrera.</p>	X	
<p>Hi ha algun departament/àrea on s'hagin incorporat més dones o homes?</p>	X	
<p>Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les contractacions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per departament? Han variat una mica les xifres, però no s'ha trencat amb la segregació horitzontal i la major concentració femenina en les categories d'auxiliar i administratives.</p>	X	

Sortides de l'empresa

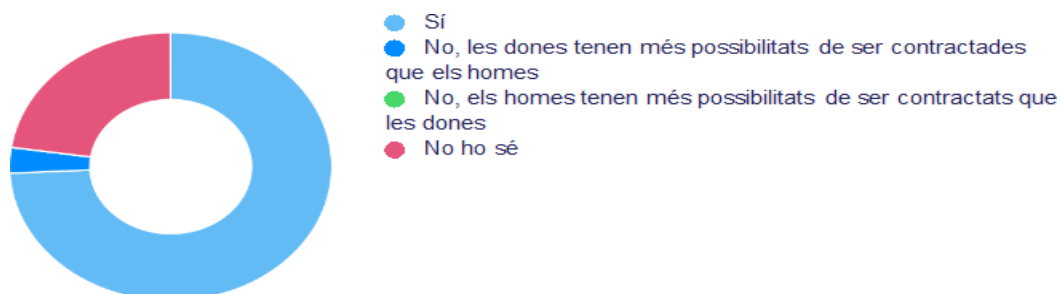
Taula 20.- Sortides de l'empresa tenint en compte les causes

	2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Finalització del contracte	18	2	29	10	32	11
Baixa Voluntària	3	4	10	4	12	8
Acomiadament	0	0	0	0	0	0
Jubilació	1	2	1	2	1	0
Total Sortides	22	8	40	16	45	19

Sortides de l'empresa	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?		X
Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació? La percepció que es té és que no, però no se sap del cert perquè no es realitza cap entrevista de sortida.		X
Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?		X
Respecte a la seva presència en plantilla, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral? El percentatge de dones que acaben la seva relació laboral representa el 70% del total.	X	
Atenent a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral? La tendència ha canviat el 2023 i per aquest motiu la resposta és negativa, però en els anys anteriors el percentatge de dones que presentaven baixa voluntària era elevada i superior a la dels homes.		X

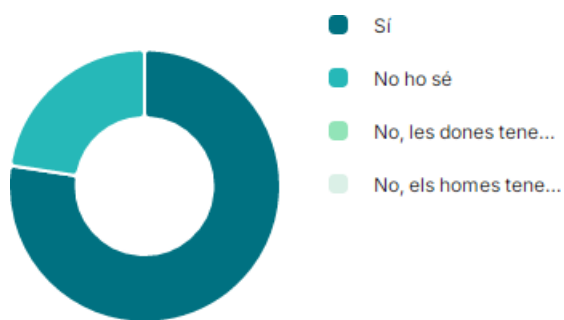
Percepció de la plantilla

Pregunta 8. Creus que a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats?



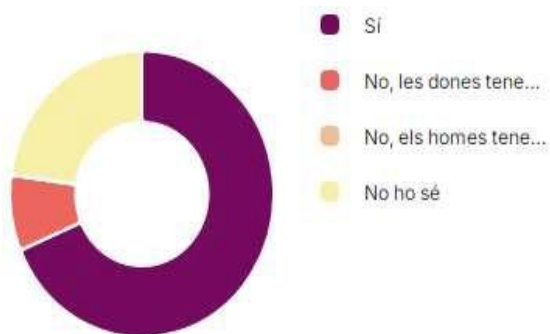
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	72	74,2%
No, les dones tenen més possibilitats de ser contractades que els homes	3	3,1%
No, els homes tenen més possibilitats de ser contractats que les dones	0	0,0%
No ho sé	22	22,7%

DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	48	77,4%
No, les dones tenen més possibilitats	0	0,0%
No, els homes tenen més possibilitats	0	0,0%
No ho sé	14	22,6%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	24	68,6%
No, les dones tenen més possibilitats	3	8,6%
No, els homes tenen més possibilitats	0	0,0%
No ho sé	8	22,9%

L'objectivitat en el procés de contractació i la inexistència de biaixos de gènere seria la principal conclusió en relació a la percepció, compartida per dones i homes.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

<p>L'Ajuntament de Mont-roig del Camp té aprovada una normativa pròpia en relació a la contractació.</p> <p>En les bases generals que regulen els processos selectius per a la provisió de llocs de treball s'estableix que els tribunals qualificadors seran paritaris, entre dones i homes, sempre que sigui possible.</p> <p>En les convocatòries d'ocupació els llocs de treball es denominen amb un llenguatge inclusiu.</p> <p>Els canals d'informació utilitzats garanteixen que tant els homes com les dones hi tinguin accés.</p> <p>En el temari s'ha inclòs la normativa sobre igualtat.</p> <p>En els processos de selecció es tenen en compte les formacions que les persones candidates tinguin en temes d'igualtat de gènere.</p> <p>L'objectivitat en el procés de contractació i la inexistència de biaixos de gènere seria la principal conclusió en relació a la percepció de la plantilla, compartida per dones i homes.</p>	<p>La descripció objectiva dels llocs de treball actualment existent està desactualitzada i no contempla la perspectiva de gènere.</p> <p>En el processos de contractació sempre s'han contractat més dones, en termes generals, que homes, però quan ens fixem en els càrrecs intermedis aquesta norma desapareix i la contractació predominant ha estat masculina.</p> <p>Les noves contractacions tot i afavorir la presència de dones en departaments masculinitzats, no han trencat amb la segregació horitzontal existent.</p> <p>L'Ajuntament no realitza una entrevista de sortida que permeti garantir que les baixes voluntàries no siguin per motius de gènere.</p>
--	--

4. Formació interna i/o contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar formació. També s'analitzarà si es realitza formació en igualtat entre dones i homes i si la formació que s'ofereix ha incorporat la perspectiva de gènere.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins de l'empresa. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals al mateix temps que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació	SI	NO
Té l'Ajuntament pla de formació?		X
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació? El conveni col·lectiu regula en l'article 25 la formació, que reconeix com un dret i un deure del treballador.	X	
L'Ajuntament ofereix formació en igualtat entre dones i homes? Tot i que les úniques formacions que proporciona l'Ajuntament directament són les formacions de prevenció de riscos laborals, el 2025 la regidoria d'igualtat va organitzar una formació per a tot el personal, formació obligatòria sobre igualtat i no discriminació.	X	
L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació? El personal té accés a les formacions que ofereix la Diputació de Tarragona, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació Catalana de Municipis. Quan una persona vol realitzar algun dels cursos oferts escriu al departament de recursos humans i sol·licita autorització. Recursos Humans autoritza les formacions sempre que tinguin relació amb el lloc de treball. Els temes transversals, com podria ser, la igualtat, també s'autoritzen.		X
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa?		X
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)?		X

Participació de dones i homes en la formació

Taula 21.- Número de persones que han realitzat formació

	2024		2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Formació continua pagada per l'empresa	32	23	23	15	29	22	24	11
Formació pagada per l'empresa (graus, postgraus i màsters)**	2	0	3	4	6	3	3	6

*L'Ajuntament de Mont-roig del Camp només realitza la formació en prevenció de riscos laborals, per tant, no s'han inclòs en aquesta taula les dades de la formació continua organitzada per l'empresa.

**Es tracta dels ajuts formatius

Taula 22.- Número d'hores de formació per sexes

	Dones	Homes	TOTAL
2024	1.531,25 (76%)	482,75 (24%)	2.014
2023	532 (64%)	305,5 (36%)	837,5
2022	891,5 (61%)	555,5 (39%)	1.447
2021	887 (59%)	620,5 (41%)	1.507,5

Taula 23.- Número d'hores de formació per sexes i tipologia d'horari

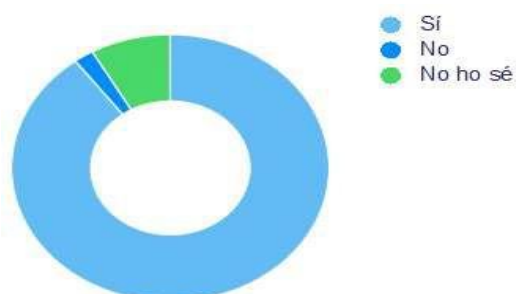
	En horari laboral		Fora horari laboral	
	Dones	Homes	Dones	Homes
2024	548,75	482,75	982,5	0
2023	452	305,5	80	0
2022	891,5	548,5	0	7
2021	640	620,5	247	0

Participació de dones i homes a la formació

	SI	NO
<p>En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives?</p> <p>Les dones representen al voltant del 60% de les persones que han fet formació, el que es correspon amb la seva presència a la plantilla.</p> <p>A més a més, el percentatge de dones que han fet formació tenint en compte les dones a la plantilla és d'un 35%, molt semblant al percentatge d'homes que ha fet formació.</p>	X	
<p>Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació?</p> <p>Les dones han fet moltes més hores de formació que els homes, i elles són les úniques que han fet formació fora de l'horari laboral.</p>		X

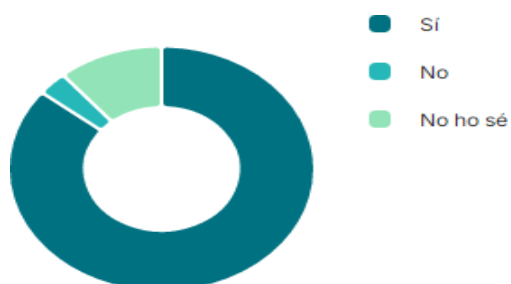
Percepció de la plantilla

Pregunta 15. Creus que els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua que ofereix l'Ajuntament de Mont-roig del Camp?



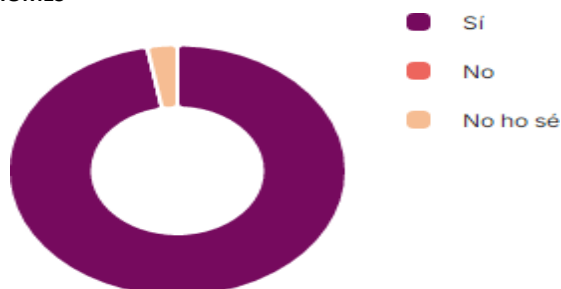
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	88	89,9%
No	2	2,0%
No ho sé	8	8,2%

DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	54	85,7%
No	2	3,2%
No ho sé	7	11,1%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	34	97,1%
No	0	0,0%
No ho sé	1	2,9%

En els grups focals es posa en evidència la necessitat de realitzar una detecció de necessitats formatives i que l'Ajuntament ofereixi formació a la plantilla, també en temes d'igualtat. Es dona molta importància a la formació com eina per a la prevenció de possibles situacions de discriminació per raó de sexe/gènere i sobretot de situacions que puguin ser considerades assetjament sexual i per raó de sexe.

Alguns departaments, com joventut i policia municipal, expressen que sí que estan oferint formació a la seva plantilla.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació?	X	
Tenen diferent percepció homes i dones?		X

FORMACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament reconeix en el seu conveni col·lectiu la formació com un dret i un deure dels treballadors.</p> <p>El 2025 la regidoria d'igualtat va organitzar una formació per a tot el personal sobre no discriminació. Formació virtual obligatòria.</p> <p>La plantilla considera que els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.</p>	<p>No es realitza cap pla de formació i no existeix cap procés per detectar necessitats.</p> <p>No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions que el propi ajuntament realitza o contracta.</p> <p>No s'ofereixen, de forma regular, formacions sobre temes d'igualtat que puguin ajudar a incorporar la perspectiva de gènere i la no discriminació en les tasques que es realitzen.</p> <p>El percentatge de treballadors i treballadores que realitza formació és baix, al voltant del 35%.</p> <p>Les dones són les úniques que realitzen formació fora de l'horari laboral.</p>

5. Promoció i desenvolupament professional

En aquest apartat s'avaluen els processos de promoció i desenvolupament professional des de la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica trencar amb aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de "factors interns" fruit de la socialització de gènere i "factors externs" que es centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i trencar amb el sostre de vidre quan es descriuen els factors externs es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit del seu compromís amb l'organització. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres amb un elevat component cultural.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? La promoció interna haurà de respectar el principi d'igualtat.	X	
L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional? El Ple de 21 de febrer de 2020, va aprovar les Bases Generals que regulen els processos selectius per a la provisió de llocs de treball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i dels seus ens dependents, tant del personal laboral com funcionari. Aquestes bases també regulen les promocions internes.	X	
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?		X
Quan es produeix una promoció interna s'informa a tota la plantilla? S'informa a tota la plantilla a través de la mesa de negociació.	X	

Taula 24: Número de persona que han pujat de categoria professional

Nova categoria	2023	
	Dones	Homes
Nivell directiu	0	0
Comandament intermedi	0	0
Nivell tècnic	0	0

Nivell Administratiu	23	2
Nivell operari	0	0
Caporals Policia Local	0	1
Total	23	3

Taula 25: Número de persona que han pujat de categoria professional per tipus de promoció

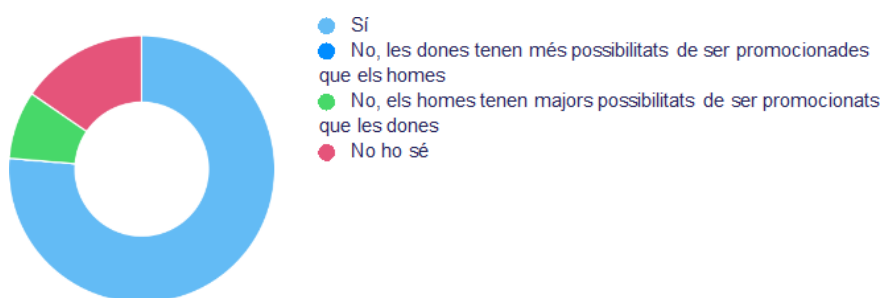
Tipus de promoció	2023	
	Dones	Homes
Promoció sense canvi de categoria	0	0
Promoció amb canvi de categoria	23	3
Promoció vinculada amb la mobilitat geogràfica	0	0
Promoció vinculada a la dedicació exclusiva	0	0
Promoció vinculada a la disponibilitat de viatjar	0	0

Taula 26: Número de persona que han pujat de categoria professional per modalitat promoció

Modalitat promoció	2023	
	Dones	Homes
Per prova objectiva	23	3
Per antiguitat	0	0
Per designació de l'empresa	0	0

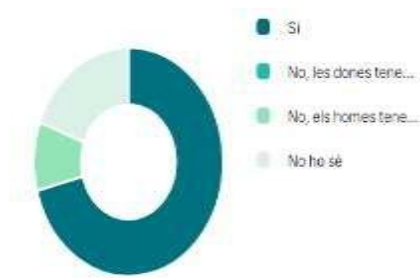
Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

Pregunta 13. Creus que a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?



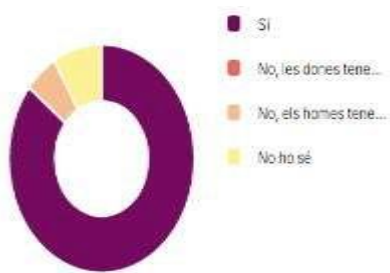
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	74	76,3%
No, les dones tenen més possibilitats de ser promocionades que els homes	0	0,0%
No, els homes tenen més possibilitats de ser promocionades que les dones	8	8,2%
No ho sé	15	15,5%

DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	44	71,0%
No, les dones més possibilitats	0	0,0%
No, els homes més possibilitats	6	9,7%
No ho sé	12	19,4%

HOMES



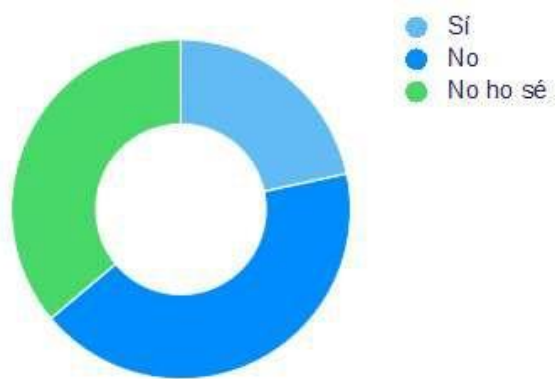
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	30	85,7%
No, les dones més possibilitats	0	0,0%
No, els homes més possibilitats	2	5,7%
No ho sé	3	8,6%

El tema de la promoció és un tema on s'identifica un espai de millora dins de l'Ajuntament, però sense especificar biaixos de gènere. Es posa en evidència que hi ha poques possibilitats de promocionar dins de l'Ajuntament al ser una estructura petita i que no existeixen plans de carrera, el que podria ser positiu per a tothom.

En el grup focal s'exposa que seria positiu que els i les caps realitzessin entrevistes amb el seu personal sobre el seu futur laboral, però es demana capacitat i expertesa per a poder-ho fer. S'afirma que la promoció va molt lligada al reconeixement i a la motivació.

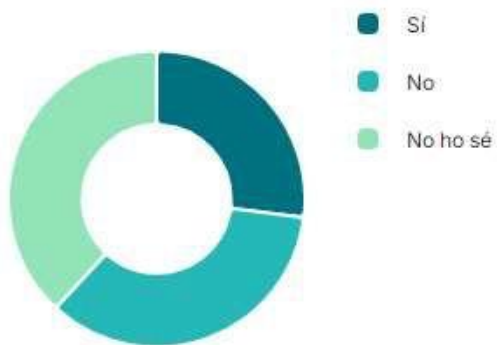
Es demana que es convoquin més places de promoció interna.

Pregunta 12. Creus que utilitzar els drets de conciliació existents por influir negativament en la possibilitat d'accedir a llocs de responsabilitat o direcció dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp?



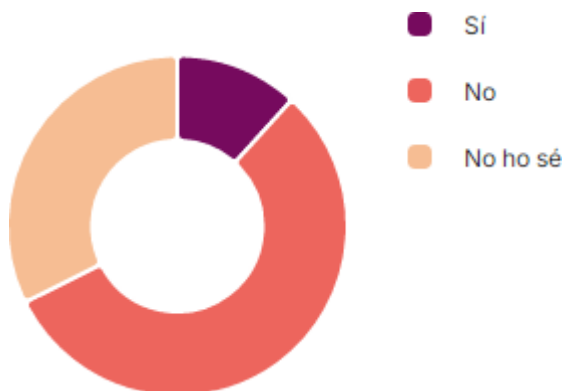
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	21	21,6%
No	41	42,3%
No ho sé	35	36,1%

DONES



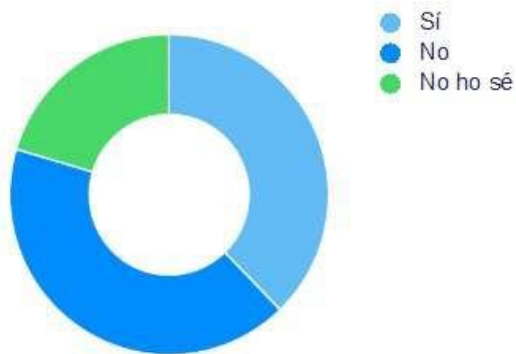
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	17	27,0%
No	22	34,9%
No ho sé	24	38,1%

HOMES

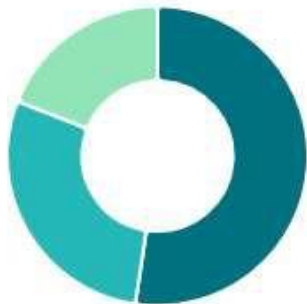


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	4	11,8%
No	19	55,9%
No ho sé	11	32,4%

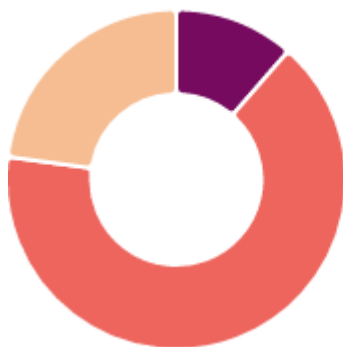
Pregunta 14. Creus que s'haurien de realitzar mesures específiques adreçades a facilitar l'accés de les dones a determinats llocs de treball o a determinats càrrecs?



DONES



HOMES



● Sí
● No
● No ho sé

● Sí
● No
● No ho sé

● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	37	37,8%
No	41	41,8%
No ho sé	20	20,4%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	33	52,4%
No	18	28,6%
No ho sé	12	19,0%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	4	11,4%
No	23	65,7%
No ho sé	8	22,9%

	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar a l'organització?	X	
Tenen diferent percepció homes i dones?		X
Comparteixen els homes i les dones la mateixa posició davant la realització de mesures específiques per facilitar l'accés de les dones a determinats llocs de treball o a determinats càrrecs? Les dones són favorables a la realització de polítiques de discriminació positiva (52,4% de les respostes); mentre que els homes es posicionen en contra (65,7% de les respostes).		X

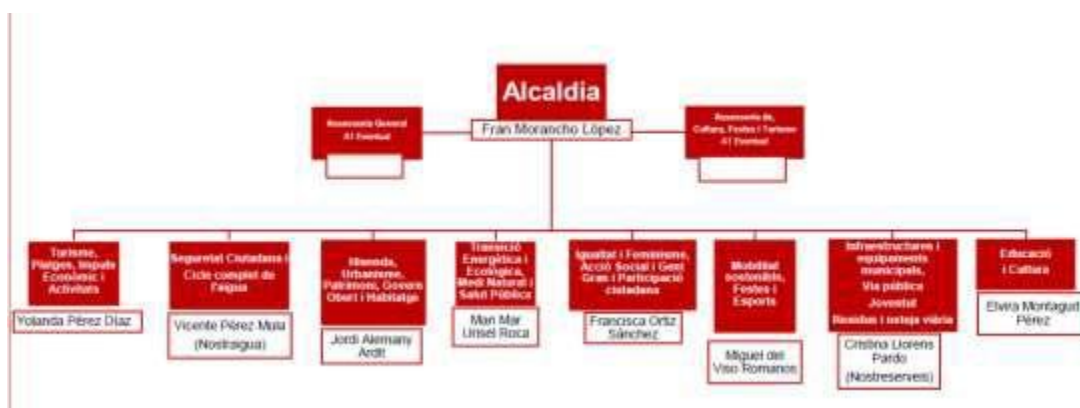
PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament disposa d'un procediment que regula les promocions.</p> <p>Quan es produeix una promoció interna s'informa a tota la plantilla.</p> <p>Totes les promocions que s'han realitzat el 2023 són per prova objectiva i de canvi de categoria.</p> <p>Les dones, majoria a l'Ajuntament i en les posicions afectades per les promocions, han estat les principals beneficiàries de les promocions.</p> <p>El 75% de les respostes al qüestionari confirmen que els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional. Les dones presenten més dubtes que els homes.</p>	<p>L'ajuntament no disposa de plans de carrera.</p> <p>La plantilla considera que és un àmbit amb marge de millora, tot i que no consideren que sigui un tema amb biaixos de gènere.</p> <p>Les dones tenen dubtes sobre si utilitzar els drets de conciliació influeix negativament en les possibilitats d'accedir a llocs de responsabilitat o direcció.</p> <p>La percepció és que hi ha poques places de promoció interna.</p>

6. Infrarepresentació femenina

En aquest apartat s'avalua la presència femenina en els càrrecs de lideratge i en els càrrecs de direcció de l'ens. És important analitzar la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals, tenint en compte la correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de treballadors i treballadores.

El concepte d' infrarepresentació femenina és fonamental per a visibilitzar els efectes de les desigualtats de les dones en el treball.

L'equip de govern de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp està format per 9 persones, l'alcalde (Fran Moracho) i altres 8 persones, 5 dones i 3 homes.



A nivell tècnic, com hem analitzat en el segon apartat d'aquesta diagnosi (taula 13 i taula 14) el lideratge és paritari, ja que el 62% dels comandaments intermedis són dones. S'ha de ressaltar que mentre tots els homes que són comandaments intermedis pertanyen al grup A1 i A2, un 31,5% de les dones que ocupen aquestes posicions pertanyen al grup C1.

Taula 13.- Distribució de la plantilla per nivell i sexe

Posició	Dones	Inter dones	Homes	Inter Homes	Total
Òrgans de direcció (Personal Polític)	4 (57%)	4%	3 (43%)	5%	7
Comandaments intermedis	16 (62%)	18%	10 (38%)	15%	26
Resta de plantilla	71 (57%)	78%	53 (43%)	80%	124
TOTAL	91	100%	66	100%	157

*Hem inclòs dins dels comandaments intermedis els següents llocs de treball: cap de turisme, cap urbanisme, coordinadora de joventut, cap serveis econòmics, cap disciplina, responsable educació, interventor, tesorera, AODL, cap cultura, cap serveis socials, cap llicències obres, cap medi ambient, cap llicències activitats, cap oficina projectes, cap contractació, cap gestió tributària, cap serveis jurídics, cap àrea territori, cap RRHH, arxiver/a, secretaria general, assessor/a general, assessor cultura i festes, Cap OMAC i innovació.

Taula 14.- Comandaments intermedis per grup professional

Grup professional	Dones	Inter dones	Homes	Inter Homes	Total
Subgrup A1	9 (60%)	56,5%	6 (40%)	60%	15
Subgrup A2	2 (33%)	12%	4 (67%)	40%	6
Subgrup C1	5 (100%)	31,5%	0		5
TOTAL	16	100%	10	100%	26

	SI	NO
Les dones estan representades en l'equip directiu en la proporció que estan presents en la plantilla?	X	
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals? Mentre tots els homes que són comandaments intermedis pertanyen al grup A1 i A2, un 31,5% de les dones que ocupen aquestes posicions pertanyen al grup C1.		X
Hi ha algun grup professional i/o categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	X	
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho?		X

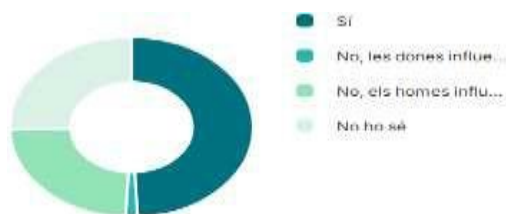
Percepció de la plantilla

Pregunta 11. Creus que a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp les dones i els homes influeixen per igual en la presa de decisions?



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	59	60,2%
No, les dones influeixen més	1	1,0%
No, els homes influeixen més	17	17,3%
No ho sé	21	21,4%

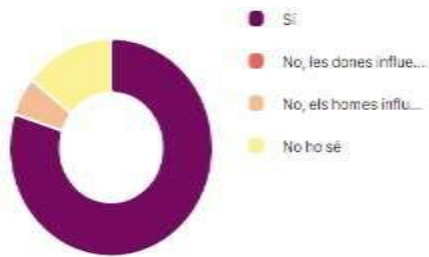
DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	31	49,2%
No, les dones influeixen més	1	1,6%
No, els homes influeixen més	15	23,8%
No ho sé	16	25,4%

HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	28	80,0%
No, les dones influeixen més	0	0,0%
No, els homes influeixen més	2	5,7%
No ho sé	5	14,3%



En el grup focal es reflexiona sobre el pes que té la trajectòria històrica de l'Ajuntament en la valoració que es realitza d'alguns llocs de treball i de la necessitat de fer una descripció objectiva dels llocs de treball, que incorpori la perspectiva de gènere.

També es fa menció que l'autoritat dins de l'Ajuntament és masculina, no s'escolta de la mateixa manera a la dona que a l'home.

INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>A nivell polític existeix paritat entre dones i homes.</p> <p>A nivell tècnic el lideratge també és paritari, el 62% dels comandaments intermedis són dones.</p>	<p>Mentre tots els homes que són comandaments intermedis pertanyen al grup A1 i A2, un 31,5% de les dones que ocupen aquestes posicions pertanyen al grup C1.</p> <p>Les dones no tenen clar que a l'Ajuntament les dones i els homes influeixin per igual en la presa de decisions, els homes consideren que sí que influeixen per igual.</p> <p>Es percep que l'autoritat dins de l'Ajuntament és masculina.</p>

7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes

En aquest apartat analitzarem el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut de Treballadors, un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les que aquestes activitats es desenvolupen en realitat siguin equivalents.

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, que es produeix quan realitzat un treball d'igual valor s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan existeixi una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, essent el sexe, l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutre que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

En aquest document d'auditoria retributiva recollim les dades salarials de la plantilla de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp per tal de donar compliment a la legislació vigent.

L'auditoria retributiva, segons l'article 7 del RD 902/2002, té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

S'entén per Bretxa Salarial de Gènere (BSG) la diferència entre les retribucions brutes anuals mitjanes de dones i homes expressada en percentatges. La BSG ofereix informació rellevant, encara que limitada, de les desigualtats salarials entre dones i homes, ja que sintetitza, de manera agregada, un conjunt molt diferent de factors relatius a les condicions laborals dels grups (EIGE, 2019)¹.

La BSG representa una de les modalitats més conegudes de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral, tal i com s'adverteix des de les estadístiques aportades per organismes interns (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Institut Català de les Dones i Conselleria d'Igualtats i Feminismes), regionals (UE) o internacionals (OIT).

¹ European Institute for Gender Equality (2019). Tackling the gender pay gap: not without a better worklife balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Els càlculs que hem realitzat per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels treballadors i treballadores amb contracte amb l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp durant el 2024. S'han tingut en compte totes les percepcions, de totes les persones que han estat treballant per l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp des del mes de gener del 2024 al mes de desembre del 2024.

La mesura més habitual utilitzada a nivell internacional és la diferència salarial entre dones i homes, calculada a partir del salari brut hora mitjà i expressada en forma de percentatge. És la que utilitzen, per exemple, els organismes internacionals² per a mostrar les diferències salarials entre dones i homes. De fet, quan des d'aquests organismes es parla de BSG s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació als masculins, calculat sobre els salaris mitjans bruts hora (incloent les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre sexes.

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que "la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos del homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals".

La fórmula que s'utilitza per calcular la bretxa salarial de gènere és:

$$\text{Diferència Salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$$

Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel número de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria. Mentre que el càlcul de la mediana es centra en els valors centrals, sense incloure en el seu càlcul els valors que es troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

Quan la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars podem concloure que no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

Quan la bretxa en base a la Mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup d'homes en la banda alta de la retribució, normalment és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

I quan la bretxa en base a la Mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup de dones en la banda baixa de la

² Vegi's la definició adoptada per la Unió Europea, base de les estadístiques oficials sobre la qüestió, a nivell europeu
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap

retribució, indicador que ens indica normalment l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com "terra enganxós".

Política retributiva de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp.

L'Ajuntament de Mont-Roig del Camp disposa d'un Acord de condicions de treball del personal laboral i funcionari, aprovat pel Ple municipal en data 24 de novembre de 2010 (publicat al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona en data 31 de març de 2011), modificat l'any 2019 (*Resolució de 13 de març de 2019, per la qual es disposa la inscripció i publicació de les modificacions del Pacte de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp per a l'any 2019* (BOPT)). En absència d'una nova regulació, aquest acord continua vigent en l'actualitat.

L'acord regula les relacions de treball entre l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i els empleats i empleades al seu servei que integren la plantilla del personal funcionari i laboral, ja sigui com a empleat/da fixes o com a personal contractat no permanent i funcionari de carrera o interins, independentment de la ubicació del centre de treball.

Al seu capítol V preveu el règim retributiu, establint que les retribucions del personal s'ajusten als següents conceptes salarials:

a) Retribucions bàsiques

1. Sou base.
2. Triennis
3. Pagues extraordinàries.

b) Retribucions complementàries

1. Complement de destinació.
2. Complement específic.
3. Complement de disponibilitat.
5. Complement de productivitat.
6. Hores extraordinàries.
7. Altres serveis extraordinaris. Treball nocturn
8. Complementos IT

Pel que fa al conveni	SI	NO
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?		X
En el conveni hi ha tota la normativa en relació a les retribucions, també la definició dels complements salarials i les taules salarials.	X	

Resten regulades en el Capítol V les condicions econòmiques i règim retributiu, on es recull l'estructura salarial i es defineixen els diferents conceptes retributius. Per altra banda, l'article 27 del conveni estableix que <i>"les retribucions seran les establertes per la Llei General de Pressupostos de l'any corresponent i aquelles que figuren a la plantilla de personal i a la relació de llocs de treball aprovats pel plenari de la Corporació, d'acord amb la valoració de llocs de treball"</i> . No es contemplen les taules salarials.		
En el conveni expliciten la igualtat de dones i homes en quant a retribucions?		X
Les retribucions del tots els llocs de treball estan regulades pel conveni d'aplicació a l'organització?		X

Estructura Salarial i conceptes retributius

Per realitzar els càlculs de la bretxa salarial de gènere hem tingut en compte els següents conceptes retributius:

Valor	Nom curt	Descripció
S.BASE	SALARI BASE	Salari base
C.S.01	C. DESTÍ	Complement específic
C.S.02	C. ESPECÍFIC	Complement específic
C.S.03	HORES EXTRAORDINÀRIES	Complement específic
C.S.04	C. PRODUCTIVITAT I ALTRES INCENTIUS	Complement específic
C.S.05	TREBALL NOCTURN	Complement específic
C.S.06	C. IT MUFACE E.C. 90 DIES	Complement específic
C.S.07	C. IT E.C. 100%	Complement específic

Tots els càlculs que es mostren a continuació s'han realitzat a través de la *Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres* del Ministeri d'Igualtat.

Bretxa salarial de gènere calculada en base als imports efectius

Per realitzar aquest càlcul s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de totes les persones durant el període de referència, del mes de gener 2024 al mes de desembre 2024. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes.

	Número de personas trabajadoras	Número de situaciones contractuales
--	--	--

TOTAL	181	181
Homes	73	73
Dones	108	108

Bretxa Salarial de Gènere per salari efectiu. MITJANA			
	TOTAL SALARI Efectiu	SALARI BASE Efectiu	TOTAL complements salarials efectius
BSG	23%	-2%	44%
Homes	35.368	11.614	23.755
Dones	25.176	11.865	13.312

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA			
	TOTAL SALARI Efectiu	SALARI BASE Efectiu	TOTAL complements salarials efectius
BSG	23%	0%	43%
Homes	36.613	11.182	22.832
Dones	28.352	11.182	13.009

Els complements salarials que l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp paga a la seva plantilla són 7:

C.S.01	C. DESTÍ
C.S.02	C. ESPECÍFIC
C.S.03	HORES EXTRAORDINÀRIES
C.S.04	C. PRODUCTIVITAT I ALTRES INCENTIVUS
C.S.05	TREBALL NOCTURN
C.S.06	C. IT MUFACE E.C. 90 DIES
C.S.07	C. IT E.C. 100%

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA							
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04	C.S.05	C.S.06	C.S.07
BSG	32%	46%	83%	68%	92%	27%	52%
Homes	5.771	12.721	1.310	1.068	43	2.519	323
Dones	3.912	6.838	266	342	4	1.844	155

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA							
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04	C.S.05	C.S.06	C.S.07
BSG	34%	38%	N/A	N/A	N/A	31%	N/A
Homes	6.197	10.849	8	493	0	2.955	1
Dones	4.111	6.702	0	0	0	2.041	1

Bretxa salarial de gènere per grups professionals

Grups cotització	Situacions contractuals	
	Dones	Homes
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.	12	7
A2. títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.	9	10
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).	0	1
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.	56	44
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent.	19	2
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.	7	3

Total: 170 treballadors/res classificats en grups/subgrups; No s'incorporen al càlcul el personal sense grup professional assignat (càrrecs polítics – 7- i personal becari – 4 persones-).

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA			
	Número de persones treballadores	Salari Total Efectiu	Bretxa salarial de gènere
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.			
Homes	7	54.418	15%
Dones	12	46.174	
A2. títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.			
Homes	10	29.646	15%
Dones	9	25.104	
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).			
Homes	1	44.323	N/A
Dones	0	0	
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.			
Homes	44	36.647	31%
Dones	56	25.441	
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent			
Homes	2	21.877	33%
Dones	15	14.713	
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.			
Homes	3	22.945	44%
Dones	6	12.949	

Bretxa Salarial de gènere per salari base efectiu. MITJANA		
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.		
Homes	15.381	10%
Dones	13.878	

A2. títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.			
Homes		11.150	6%
Dones		10.487	
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).			
Homes		11.182	N/A
Dones		0	
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.			
Homes		9.965	-14%
Dones		11.399	
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent			
Homes		13.718	28%
Dones		9.891	
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.			
Homes	3	8.609	0%
Dones	6	8.640	

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA			
	Número de persones treballadores	Salari Total Efectiu	Bretxa salarial de gènere
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.			
Homes	7	55.415	10%
Dones	12	49.890	
A2. títol d'enginyer tècnic, diplomad universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.			
Homes	10	33.830	41%
Dones	9	19.926	
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).			
Homes	1	44.323	N/A
Dones	0	0	
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.			

Homes	44	43.507	33%
Dones	56	28.955	
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent			
Homes	2	21.877	21%
Dones	19	17.383	
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.			
Homes	3	22.922	58%
Dones	7	9.698	

El càlcul equiparat es realitza tenint en compte només l'última de les situacions contractuals de cada persona, durant el període de referència.

Aquets càlcul s'ha realitzat després d'haver normalitzat la jornada i anualitzat la contractació, és a dir, s'ha realitzat el càlcul de la bretxa com si tothom hagués treballat el 100% de la jornada i durant tot l'any.

Bretxa salarial de gènere per complements salarials

Els complements salarials que l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp paga a la seva plantilla són 7:

C.S.01	C. DESTÍ
C.S.02	C. ESPECÍFIC
C.S.03	HORES EXTRAORDINÀRIES
C.S.04	C. PRODUCTIVITAT I ALTRES INCENTIVUS
C.S.05	TREBALL NOCTURN
C.S.06	C. IT MUFACE E.C. 90 DIES
C.S.07	C. IT E.C. 100%

Bretxa salarial del CS1: C. DESTÍ

El complement de destinació és un complement retributiu de caràcter objectiu vinculat al lloc de treball desenvolupat, inclòs en la relació de llocs de treball d'acord amb els límits màxims i mínims que determina la normativa vigent. De percepció mensual i de caràcter consolidable.

El grau de personal consolidat, comporta el dret a la percepció del mateix, encara que de la valoració de llocs de treball s'estableixi un complement de destí inferior al consolidat. Es consolida el grau de personal amb dos anys de serveis prestats amb el corresponent grau o complement de destí.

	Bretxa		Bretxa
--	---------------	--	---------------

Bretxa Salarial de gènere C1 MITJANA	32%	Bretxa Salarial de gènere C1 MEDIANA	34%
---	-----	---	-----

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS2: C. ESPECÍFIC

El complement específic està destinat a retribuir els llocs de treball en funció de la dedicació, especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perill o penositat. Es un complement destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball. De percepció mensual.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C2 MITJANA	46%	Bretxa Salarial de gènere C2 MEDIANA	38%

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS3: HORES EXTRAORDINÀRIES

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que superen el còmput anual previst per a cada treballador/a laboral, d'acord amb la distribució indicada al calendari laboral.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C3 MITJANA	83%	Bretxa Salarial de gènere C3 MEDIANA	N/A

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS4: C. PRODUCTIVITAT

Aquest complement salarial estarà destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i d'interès i la iniciativa en la que l'empleat exerceix la seva feina.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C4 MITJANA	68%	Bretxa Salarial de gènere C4 MEDIANA	N/A

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS5: TREBALL NOCTURN.

Està destinat a retribuir a aquell personal que presti els seus serveis en horari nocturn durant el període comprès entre les 22:00 i les 06:00 hores.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C5 MITJANA	92%	Bretxa Salarial de gènere C5 MEDIANA	N/A

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS6: C. IT MUFACE E.C 90 DIES.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C6 MITJANA	27%	Bretxa Salarial de gènere C6 MEDIANA	31%

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del CS7: C. IT E.C.100%

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C7 MITJANA	52%	Bretxa Salarial de gènere C7 MEDIANA	N/A

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les bretxes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere dels complements salarials per cada grup professional

Per realitzar aquest càlcul s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de totes les persones durant el període de referència, del mes de gener 2024 al mes de desembre 2024. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes.

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA							
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04	C.S.05	C.S.06	C.S.07
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.							
BSG	14%	19%	100%	61%	N/A	1%	97%

Homes	10.342	23.977	53	492	0	3.646	527
Dones	8.938	19.517	0	193	23	3.609	16
A2. títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.							
BSG	22%	20%	-745%	89%	N/A	8%	74%
Homes	5.640	9.820	49	756	0	1958	274
Dones	4.426	7.820	418	80	0	1.802	71
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).							
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	5.761	7.005	0	17.007	0	3.368	0
Dones	0	0	0	0	0	0	0
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.							
BSG	28%	52%	86%	61%	97%	29%	66%
Homes	6.077	14.248	2.136	1.124	69	2.688	340
Dones	4.379	6.909	298	435	2	1905	115
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent							
BSG	52%	53%	N/A	-846%	N/A	39%	-13987%
Homes	2.482	4.083	0	38	0	1.554	2
Dones	1.183	1.902	112	355	0	951	319
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.							
BSG	77%	77%	57%	-572%	N/A	57%	33%
Homes	4.788	6.825	264	50	0	1.684	726
Dones	1.105	1.555	113	336	0	716	486

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA

	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04	C.S.05	C.S.06	C.S.07
A1. títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent, títol universitari de grau.							
BSG	0%	16%	N/A	N/A	N/A	12%	N/A
Homes	10.959	21.933	0	0	0	4.223	436
Dones	10.943	18.351	0	21	0	3.707	0

A2. títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent. Títol universitari de grau.							
BSG	36%	38%	N/A	N/A	N/A	3%	N/A
Homes	5.779	9.668	0	128	0	2.568	0
Dones	3.683	5.963	0	0	0	2.485	0
B. Pendent de desenvolupament de la normativa (títol de tècnic superior).							
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	5.761	7.005	0	17.007	0	3.368	0
Dones	0	0	0	0	0	0	0
C1. títol de batxillerat, formació professional de segon grau o equivalent.							
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	33%	N/A
Homes	7.679	18.425	1.861	1.265	7	3.144	0
Dones	5.492	9.294	0	0	0	2.110	0
C2. títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent							
BSG	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	11%	25%
Homes	2.482	4.083	0	38	0	1.554	2
Dones	0	0	0	0	0	1.382	2
AP. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació o certificat d'escolarització.							
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	80%	83%
Homes	4.788	6.825	0	0	0	1.686	999
Dones	0	0	0	0	0	343	167

Percepció de la plantilla

Respostes al qüestionari:

Pregunta 9. Creus que dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

	Sí	No	No ho sé	Total
DONES	39	4	19	62
HOMES	27	1	7	35
Total	66	5	26	97

En les respostes, observem que la percepció general del personal és que homes i dones sí cobren el mateix ocupant el mateix lloc de treball, tot i que un nombre superior de dones en comparació amb els homes (20%) manifesten desconeixement respecte a la qüestió (30.6%).

Pregunta 10. Consideres que la política salarial de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?

	Sí	No	No ho sé	Total
DONES	34	4	24	62
HOMES	27	1	7	35
Total	61	5	31	97

La percepció general del personal és que la política salarial de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes tot i que, com a la pregunta anterior, hi ha un nombre superior de dones en comparació amb els homes (20%) que manifesten desconeixement respecte a la qüestió (38.7%).

Principals conclusions de l'auditoria retributiva

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp regula la seva política salarial en l'acord de condicions de treball, on estableix, de forma clara la seva estructura salarial.

La bretxa salarial de gènere l'any 2024 per imports efectius, és a dir, pel que realment han cobrat les dones i els homes que han treballat a l'Ajuntament és del 23% (mitjana) i del 23% (mediana).

Aquesta bretxa es deu a l'impacte que tenen els complements salarials, ja que la bretxa salarial de gènere per salari base és del -2%. Aquest elevat impacte dels complements salarials es deu a la segregació horitzontal que hi ha a l'Ajuntament, que justifica que homes i dones realitzes feines diferents, en les que els complements salarials tenen un impacte diferent.

Aquest impacte dels complements salarials s'identifica perquè la bretxa salarial de gènere per salari efectiu és de -2% quan ens fixem en el salari base i és del 44% quan ens centrem, exclusivament, en els complements salarials.

Les xifres quasi no canvien quan analitzem la mitjana i la mediana, això ens indica que la bretxa no és fruit d'una segregació vertical, ja que no es concentra només en els llocs de treball amb salaris més alts i salaris més baixos, sinó que es concentra en tots els salaris.

Els 2 complements salarials que presenten una bretxa més petita són el complement de destí i el complement IT Muface, que són al voltant del 30%. Mentre que la resta presenten bretxes superiors:

Complement salarial	Bretxa
C. Destí	32%
C. Específic	46%
Hores extraordinàries	83%

C. Productivitat i altres incentius	68%
Treball nocturn	92%
C. IT MUFACE E.C. 90 dies	27%
C. IT.E.C. 100%	52%

Quan analitzem els diferents complements salarials observem com els homes, en percentatge cobren més complements salarials que les dones.

30 dones i 10 homes no cobren Complement de Destí i Complement Específic.

Les hores extraordinàries, el complement de productivitat i el treball nocturn són complements que cobren molts més homes que dones i en part està justificat per la segregació horitzontal existent dins de l'Ajuntament.

17 dones i 39 homes van cobrar hores extraordinàries, 28 d'aquests homes i 1 d'aquestes dones treballa a la policia local.

42 dones i 48 homes cobren el complement de productivitat, la gran majoria dels homes que el cobren són policies.

28 persones cobren el complement de torn de nit, 5 dones i 23 homes, 20 dels quals són policies.

Aquestes dades confirmen que són els complements salarials la principal causa de la bretxa salarial de gènere existent a l'Ajuntament. El fet que condiona, en part, que es cobrin aquests complements salarials és la tipologia de feina que es realitza. Conseqüentment, la segregació horitzontal existent a l'Ajuntament i la quasi inexistència de dones a la policia local crea aquesta bretxa salarial.

Quan analitzem la bretxa per grups professionals obtenim les següents dades:

	Dones	Homes	Bretxa
A1	12	7	15%
A2	9	10	15%
C1	56	44	31%
C2	19	2	33%
AP	7	3	44%

Excepte en el grup professional AP on la bretxa salarial de gènere per salari base és 0, en la resta de categories identifiquem bretxa també en el salari base, essent la més gran en el grup C2. Tenint en compte que dins de les retribucions bàsiques el conveni col·lectiu també considera els triennis, són aquests l'única explicació que tenim a aquesta bretxa, el que s'hauria d'analitzar de forma més aprofundida.

En relació a la percepció de la plantilla els homes són els que tenen més clar que dins de l'Ajuntament un home i una dona ocupant el mateix lloc de treball cobren el mateix i que la

política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes. Les dones tenen molts més dubtes sobre aquest tema.

LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament regula la seva política salarial en l'acord de condicions de treball.</p> <p>La bretxa salarial de gènere per salari base és de l'1%.</p>	<p>La bretxa salarial de gènere l'any 2024 per imports efectius és del 23%.</p> <p>Els complements salarials i la segregació horitzontal existent dins de l'Ajuntament són les principals causes de la bretxa.</p> <p>La masculinització de la policia municipal influeix en la bretxa salarial de gènere.</p> <p>Tots els complements salarials presenten bretxes elevades.</p> <p>En els salaris base dels diferents grups professionals també s'identifiquen bretxes.</p>

8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest apartat s'analitzaran les mesures que ofereix l'Ajuntament destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'ens reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrera de molts estereotips de gènere presents en àmbit laboral.

No n'hi ha prou en tenir mesures sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el sí de la llar de las tasques domèstiques, de cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, contribuint a aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

	SI	NO
L'Ajuntament ofereix més drets de conciliació dels que estableix la llei?	X	
L'Ajuntament disposa d'algun document on es recullin els drets de conciliació existents? A l'acord de condicions no es recullen tots els drets de conciliació vigents, que sí que s'han recollit en el QUADRE RESUM DE	X	

PERMISOS, LLICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA I ABSÈNCIES, on s'indica qui hi té dret i les seves característiques.		
L'Ajuntament ofereix mesures de flexibilització horària?	X	
L'Ajuntament ofereix la possibilitat de realitzar canvis en la jornada laboral i en l'horari per necessitats de conciliació? L'article 9 de l'acord de condicions estableix que l'horari podrà ser diferent a petició de l'interessat, sempre i quan el cap del servei informi favorablement al servei de Recursos Humans per motius de conciliació familiar.	X	
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?		X
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí?		X
Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere? El 3 d'agost del 22 l'Ajuntament va aprovar el seu reglament de teletreball, en el que estableix <i>"un màxim de dues jornades diàries senceres de prestació de serveis en la modalitat de teletreball a la setmana, sempre en jornades diàries senceres i tret dels règims especials per raons de conciliació familiar, de salut o de tasques específiques i puntuals que es preveuen"</i> . I com estableix en l'article 1: <i>"Aquest Reglament també contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afaforeix la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats públics."</i> També es pot afirmar aquesta perspectiva de gènere al permetre una certa autogestió del temps durant el teletreball: "4.9 Entre les 9.15 i les 14.00 hores de la jornada diària es determina com a franja horària de disponibilitat obligatòria per a la interconnexió i comunicació amb l'empleat públic, restant obligat el treballador a facilitar la seva disponibilitat per tots els mitjans a l'abast (connexió telefònica, correu...). La resta del còmput horari de la jornada de treball es determinarà per l'empleat públic en ús de la seva facultat d'autoorganització del treball facilitant en tot cas la seva disponibilitat segons indicat al paràgraf anterior." També es regulen a l'article 6.3. les autoritzacions excepcionals per motius de conciliació familiar.	X	
L'Ajuntament té regulat el dret a la desconnexió digital?		X
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?		X
S'informa dels drets de conciliació a les noves contractacions de l'Ajuntament? L'Ajuntament no té un manual d'acollida que proporcioni aquesta informació. El que sí que es realitza és comunicar a les noves contractacions on poden trobar aquesta informació.		X

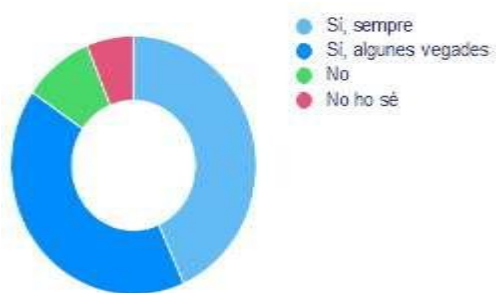
Ús de les diferents mesures

Taula 27. Distribució dels permisos per tipologia i sexe

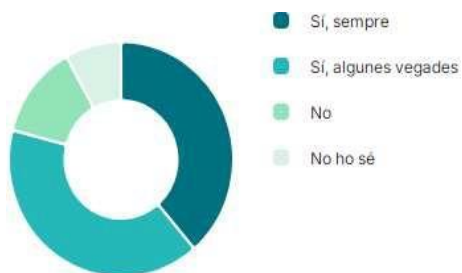
Tipologia de permisos	2024		2023		2022		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Permís per atenció sanitària pròpia o per acompanyament familiars directes (ascendents, descendents i cònjuges) a visites mèdiques.	120	25	194	29	189	118	123	33
Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal (sufragi actiu, d'acord amb norma legal, etc.)	34	13	9	6	20	10	2	0
Permís per motius familiars de força major.	0	1	0	0	0	1	0	0
Permís per tutories de filles i fills.	7	1	2	1	8	0	4	0
Permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents.	57	16	46	15	29	21	28	11
Permís per defunció.	2	3	5	5	9	3	5	2
Permís per matrimoni o registre de parella de fet.	0	2	0	0	1	2	0	0
Permís per trasllat de domicili habitual.	1	3	2	1	3	0	0	0
Permís per cura de fills menors de 8 anys.	0	0	0	0	0	0	0	0
Permís per alerta meteorològica.	0	0	0	0	0	0	0	0
Permís per realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.	0	0	0	0	1	0	0	0
Permís per donació d'òrgans o teixits.	0	0	0	0	0	0	0	0
Permís per exàmens oficials.	3	0	7	1	0	0	0	0
Permís per paternitat.	0	0	0	1	0	0	0	0
Permís recuperable.	2	0	0	0	0	0	0	0

Percepció de la plantilla

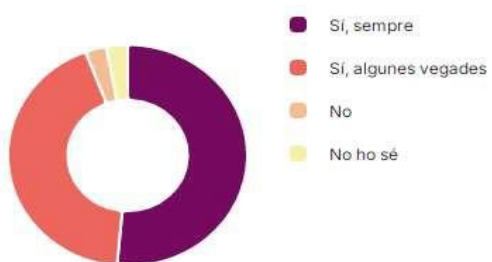
Pregunta 16. Creus que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



DONES



HOMES

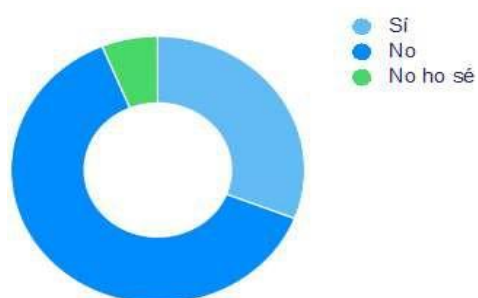


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, sempre	42	43,3%
Sí, algunes vegades	40	41,2%
No	9	9,3%
No ho sé	6	6,2%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, sempre	24	38,7%
Sí, algunes vegades	25	40,3%
No	8	12,9%
No ho sé	5	8,1%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, sempre	18	51,4%
Sí, algunes vegades	15	42,9%
No	1	2,9%
No ho sé	1	2,9%

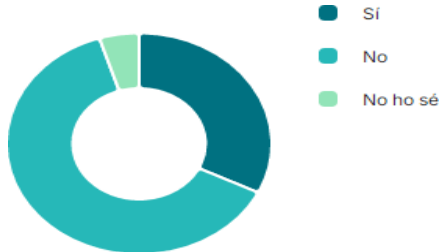
Pregunta 17. L'Ajuntament de Mont-roig del Camp t'ha informat de les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que pots utilitzar?



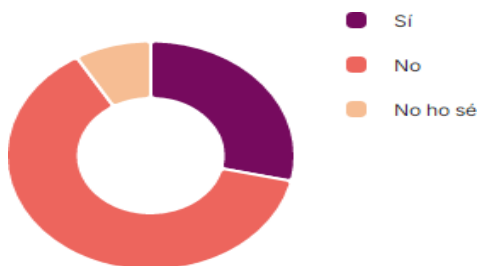
DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	30	30,9%
No	61	62,9%
No ho sé	6	6,2%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	20	32,3%
No	39	62,9%
No ho sé	3	4,8%



HOMES



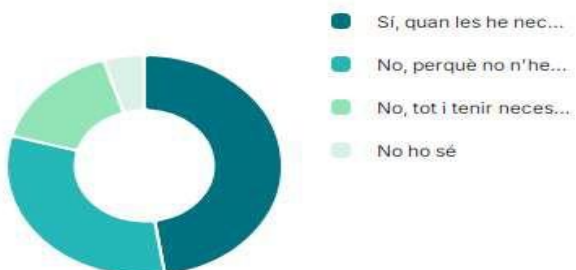
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	10	28,6%
No	22	62,9%
No ho sé	3	8,6%

Pregunta 18. Has utilitzat mai les mesures de conciliació existents a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp?



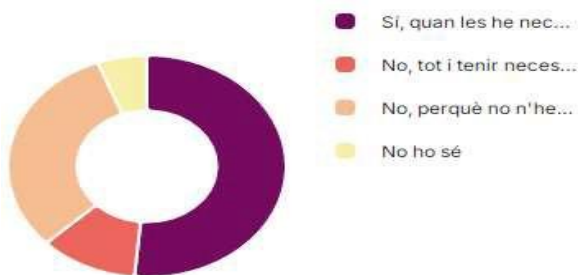
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, quan les he necessitat	48	49,0%
No, tot i tenir necessitats de conciliació	14	14,3%
No, perquè no n'he tingut necessitat	31	31,6%
No ho sé	5	5,1%

DONES



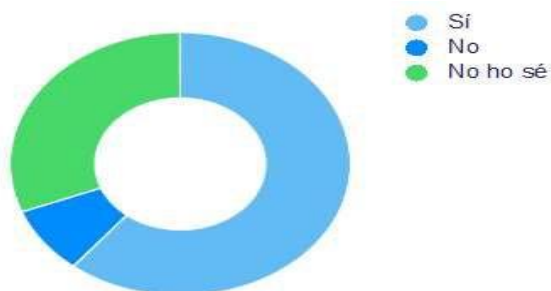
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, quan les he necessitat	30	47,6%
No, tot i tenir necessitats de conciliació	10	15,9%
No, perquè no n'he tingut necessitat	20	31,7%
No ho sé	3	4,8%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí, quan les he necessitat	18	51,4%
No, tot i tenir necessitats de conciliació	4	11,4%
No, perquè no n'he tingut necessitat	11	31,4%
No ho sé	2	5,7%

Pregunta 19. Creus que les polítiques de conciliació de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp afavoreixen la corresponsabilitat (que s'utilitzin tant per part dels homes com de les dones)?



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	59	60,8%
No	8	8,2%
No ho sé	30	30,9%

DONES



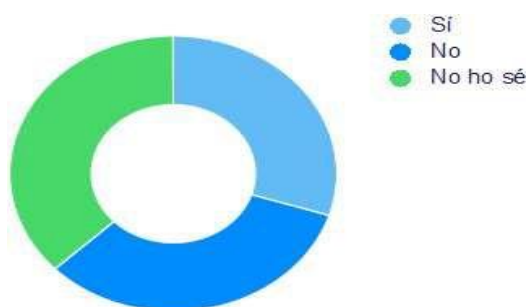
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	33	53,2%
No	5	8,1%
No ho sé	24	38,7%

HOMES



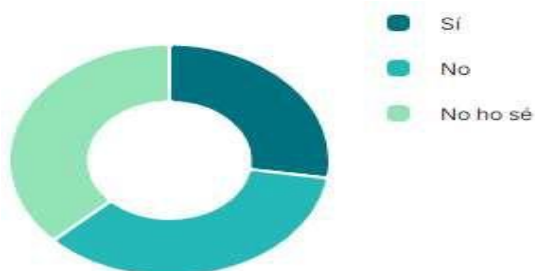
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	26	74,3%
No	3	8,6%
No ho sé	6	17,1%

Pregunta 20. Consideres que les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral que ofereix l'Ajuntament de Mont-roig del Camp són suficients?



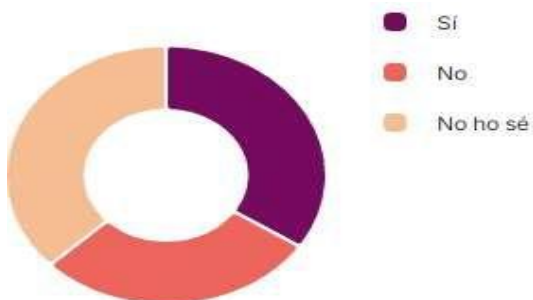
DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	29	29,9%
No	32	33,0%
No ho sé	36	37,1%



HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	17	27,4%
No	22	35,5%
No ho sé	23	37,1%



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	12	34,4%
No	10	28,6%
No ho sé	13	37,1%

Pregunta 21. Si consideres que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp podria oferir més mesures de conciliació, si us plau, indica les mesures de conciliació que creus que podria oferir i ara no ofereix:

Les respostes obtingudes es centren en garantir una major desconexió digital, que els assumptes propis es poguessin gaudir per hores, crear una borsa d'hores amb autogestió del temps i que en alguns dels permisos existents no s'haguessin de recuperar les hores. També es demana major informació i que no depengui del servei o departament en el que treballis l'ús que pots fer de les mesures de conciliació.

En els grups focals es posa de relleu que cada departament acaba gestionant aquest tema, el que acaba creant desigualtats entre ells, en alguns casos depenent de la sensibilitat de la persona responsable. Es demana major uniformitat en la interpretació de les normes de conciliació. Es valora positivament que en el cas de conflicte sigui el departament de recursos humans qui acabi prenent la decisió.

Es valora de forma molt positiva que la política de l'Ajuntament sigui facilitar l'autogestió, tenint en compte que l'únic límit és l'horari d'atenció al públic. Hi ha, però, aspectes que objectivament es podrien millorar, com per exemple l'ampliació de l'horari de flexibilització horària al matí, ja que en alguns casos 15 minuts més facilitarien la conciliació.

	SI	NO
<p>Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?</p> <p>Si sumem les respostes "sí, sempre" i "sí, algunes vegades" tenim que més del 80% de les respostes són afirmatives. Les dones són més crítiques que els homes en aquest tema.</p>	X	
<p>Les persones que han respost l'enquesta han utilitzat, quan les necessitaven, les mesures de conciliació?</p> <p>És important tenir en compte que un 15% de les treballadores i un 11% dels treballadors afirmen no haver-les utilitzat, tot i tenir necessitats de conciliació.</p>	X	
<p>Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, són suficients?</p>		X
<p>L'Ajuntament ha informat a la plantilla sobre els seus drets de conciliació?</p>		X
<p>Creuen que optar per mesures de conciliació pot condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional?</p> <p>Tot i que les dones tenen més dubtes sobre aquest tema.</p>		X

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament ofereix més drets de conciliació dels que estableix la llei.</p> <p>La política de l'Ajuntament és facilitar, sempre que sigui possible, la conciliació de la seva plantilla amb responsabilitats de cura.</p> <p>No es potencia l'ús de les mesures de conciliació entre els homes perquè es considera que els homes que necessiten utilitzar-les ho fan.</p> <p>El reglament de teletreball de l'Ajuntament incorpora la perspectiva de gènere.</p> <p>La percepció de la plantilla és que l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p> <p>Es valora positivament la possibilitat d'autogestió del temps per part de la plantilla, dins dels límits establerts en cada servei per les característiques del mateix.</p>	<p>L'Ajuntament no té regulat el dret a la desconnexió digital.</p> <p>No s'informa sobre els drets de conciliació a les noves contractacions.</p> <p>La plantilla no té massa clar quins drets de conciliació té.</p> <p>Les dones continuen utilitzant, de forma majoritària, els permisos relacionats amb tasques de cura.</p> <p>Algunes persones afirmen que tot i tenir necessitats de conciliació no han utilitzat les mesures que l'Ajuntament ofereix.</p> <p>La plantilla identifica un marge de millora en els drets de conciliació que l'Ajuntament ofereix.</p> <p>Es percep discrecionalitat en la implementació dels drets existents i en la interpretació de la norma. Aquesta discrecionalitat depèn de la persona</p>

	responsable del servei o departament, que no té formació sobre perspectiva de gènere.
--	---

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

En aquest apartat s'analitza la política de l'empresa per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

- Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

El Ple de l'Ajuntament en sessió del 9 de desembre de 2021, va aprovar inicialment el protocol d'actuació davant els casos d'assetjaments psicològics, sexuals, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions.

En aquests moments l'Ajuntament de Mont-roig del Camp està aprovant el seu nou protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, que compleix amb totes les novetats legislatives.

El protocol incorpora:

	SI	NO
La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.	X	

El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir.	X	
Les mesures cautelars i/o correctives aplicables.	X	
La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.	X	
Identifica les persones de referència	X	
Estableix que les persones de referència hauran de rebre formació específica	X	

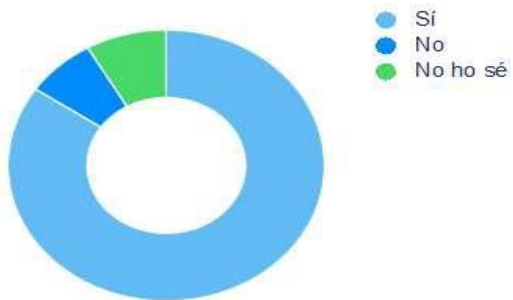
El protocol respon als següents principis:	SI	NO
La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.	X	
La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.	X	
El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	X	
La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.	X	
La diligència i celeritat del procediment.	X	
La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.	X	
No inclou, en cap cas, la mediació com a part del procediment.		X
Incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.	X	

L'Ajuntament va incloure algunes nocions sobre el tema d'assetjament sexual i per raó de sexe en el curs d'igualtat que va oferir a la plantilla. Tanmateix, aquest contingut va tenir un caràcter molt superficial i, a més, a la formació no hi va participar tota la plantilla.

Posteriorment, arran de la presentació d'una denúncia per assetjament sexual, es va organitzar un curs específic de prevenció d'aquest tipus d'assetjament, impartit per professionals externs.

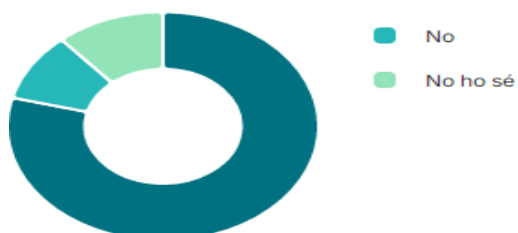
Percepció de la plantilla

Pregunta 22. Saps identificar i diferenciar les tres tipologies d'assetjament: (i) laboral, (ii) sexual i/o per raó de sexe i (iii) assetjament o violència contra persones del col·lectiu LGTBI?



DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	82	84,5%
No	7	7,2%
No ho sé	8	8,2%



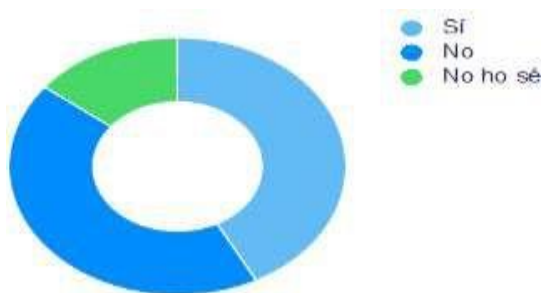
HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	49	79,0%
No	6	9,7%
No ho sé	7	11,3%



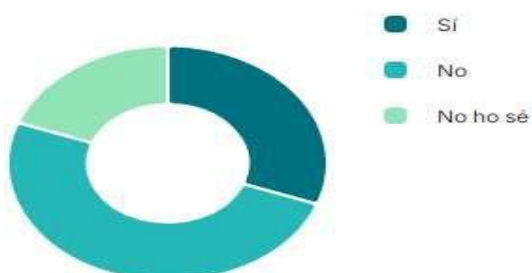
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	33	94,3%
No	1	2,9%
No ho sé	1	2,9%

Pregunta 23. Tens informació adequada sobre les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe o ser víctima d'un comportament lgtbifòbic?



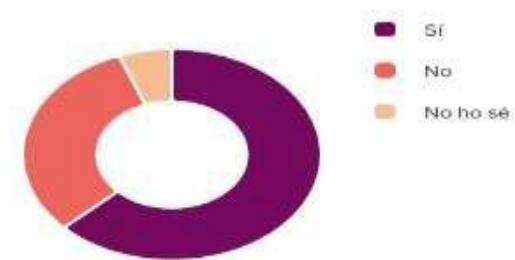
DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	41	42,3%
No	42	43,3%
No ho sé	14	14,4%



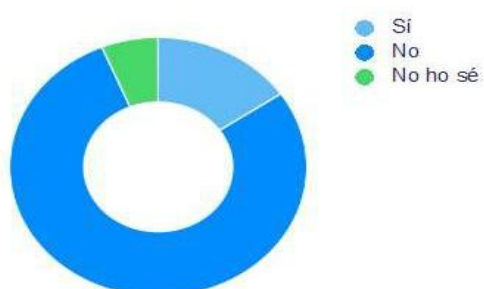
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	19	30,6%
No	31	50,0%
No ho sé	12	19,4%

HOMES



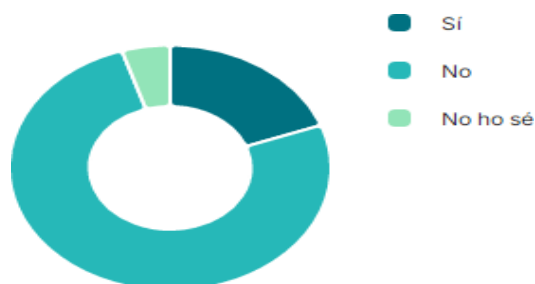
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	22	62,9%
No	11	31,4%
No ho sé	2	5,7%

Pregunta 25. En els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp has estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó del teu sexe?



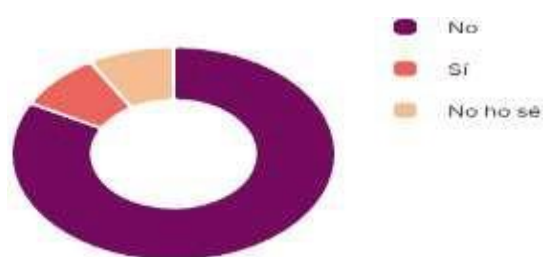
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	15	15,5%
No	76	78,4%
No ho sé	6	6,2%

DONES



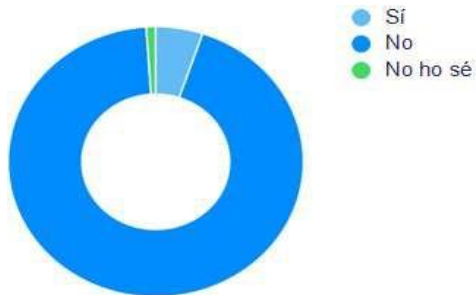
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	12	19,4%
No	47	75,8%
No ho sé	3	4,8%

HOMES



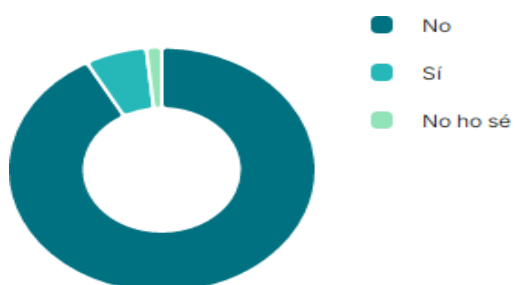
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	3	8,6%
No	29	82,9%
No ho sé	3	8,6%

Pregunta 26. En els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, has estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual?



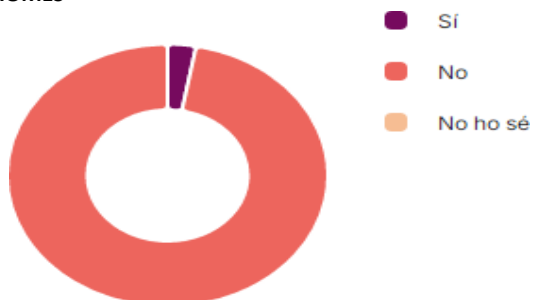
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	5	5,2%
No	91	93,8%
No ho sé	1	1,0%

DONES



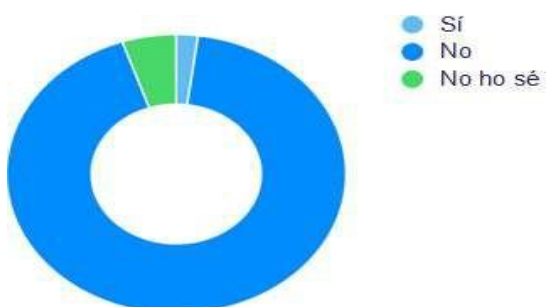
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	4	6,5%
No	57	91,1%
No ho sé	1	1,6%

HOMES



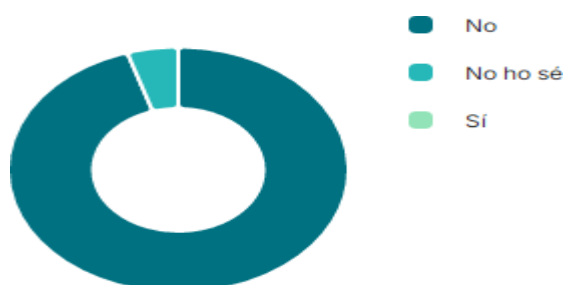
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	1	2,9%
No	34	97,1%
No ho sé	0	0,0%

Pregunta 27. En els darrers 5 anys has identificat un conflicte dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp relacionat amb la vulneració dels drets de les persones del col·lectiu LGTBI?



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	2	2,1%
No	90	92,8%
No ho sé	5	5,2%

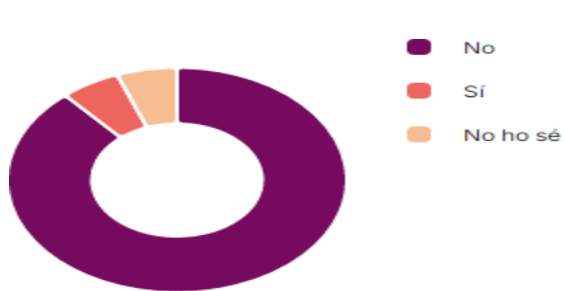
DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	0	0,0%
No	59	95,2%
No ho sé	3	4,8%

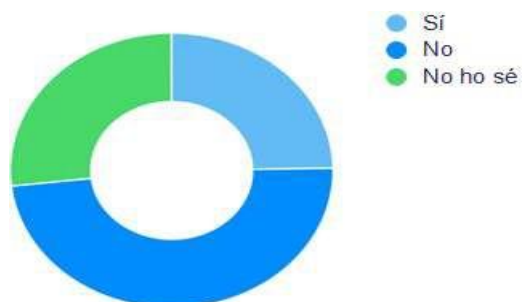
HOMES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
----------	-----------	-------



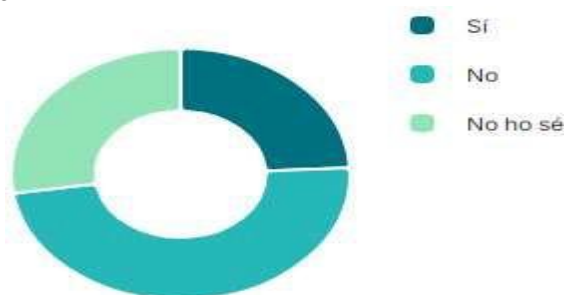
Si	2	5,7%
No	31	88,6%
No ho sé	2	5,7%

Pregunta 28. Creus que dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es realitzen comentaris o bromes lgtbifòbiques encara que siguin puntuals?



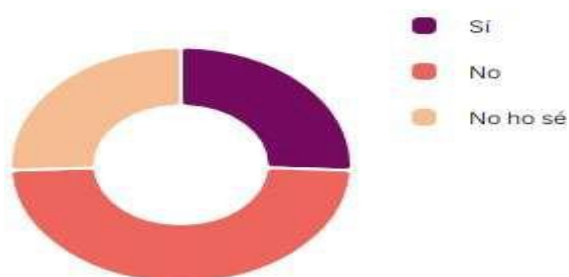
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	24	24,7%
No	47	48,5%
No ho sé	26	26,8%

DONES



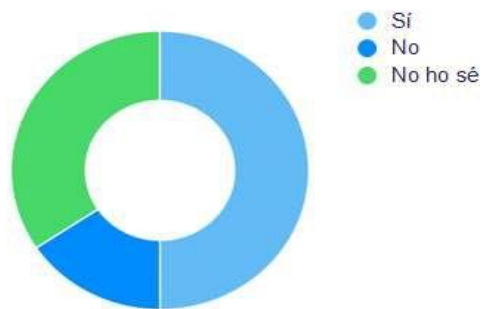
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	15	24,2%
No	30	48,4%
No ho sé	17	27,4%

HOMES

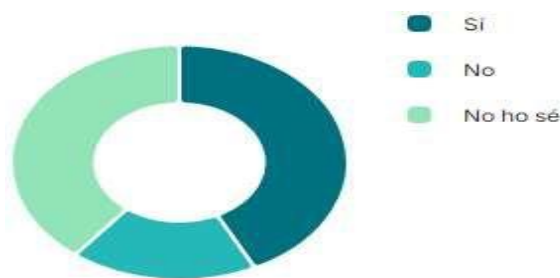


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	9	25,7%
No	17	48,6%
No ho sé	9	25,7%

Pregunta 29. Creus que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp actua per prevenir i eliminar els actes de discriminació, assetjament i violència contra les persones que es puguin produir dins de l'organització?



DONES



HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	48	50,0%
No	15	15,6%
No ho sé	33	34,4%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	26	42,6%
No	11	18,0%
No ho sé	24	39,3%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	22	62,9%
No	4	11,4%
No ho sé	9	25,7%

En el grup focal es posa de relleu que hi ha comportaments “incorrectes” que es continuen donant perquè no s’identifiquen com situacions d’assetjament sexual o per raó de sexe. Per trencar amb aquest llegat cultural la formació es considera clau.

A més a més, caldria treballar aquest tema i oferir recursos a les dones que realitzen atenció directa i que viuen situacions de violència masclista fruit de comportaments d’homes que no reconeixen l’autoritat femenina.

Les persones que participen en el grup, si visquessin o identifiquessin una situació d’assetjament anirien a parlar amb recursos humans, però no sabrien com actuar.

En el curs de prevenció de riscos laborals no es parla de l’assetjament.

	SI	NO
En general, saben, les persones que han respost l’enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?		X
A l’enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patir situacions constitutives d’assetjament sexual i/o per raó de sexe?	X	

S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	X	
Pel que fa a la dinàmica de grup, les persones creuen que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?	X	

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament va aprovar el seu primer protocol contra l'assetjament l'any 2021.</p> <p>Aquest 2026 l'Ajuntament aprovarà un nou protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, que compleix amb totes les novetats legislatives.</p> <p>Les persones amb responsabilitats en el circuit han rebut formació.</p> <p>La plantilla afirmar saber identificar les 3 tipologies d'assetjament.</p>	<p>Més de la meitat de la plantilla que va respondre al qüestionari afirma no tenir clares les actuacions a fer en cas de patir una situació que sigui assetjament. Les dones són les que en major percentatge comuniquen aquesta manca de coneixement.</p> <p>Formar a tota la plantilla per trencar amb la persistència de determinats comportaments que són assetjament i no s'identifiquen com a tal.</p> <p>15 persones (12 dones i 3 homes) afirmen haver viscut dins de l'ajuntament, en els darrers 5 anys, situacions que poden ser considerades assetjament per raó de sexe.</p> <p>5 persones (4 dones i 1 home) afirmen haver viscut dins de l'ajuntament, en els darrers 5 anys, situacions que poden ser considerades assetjament sexual.</p> <p>2 homes afirmen haver identificat, en els darrers 5 anys, situacions dins de l'Ajuntament que es poden considerar vulneració dels drets de les persones del col·lectiu LGTBI.</p> <p>El 24% de les respostes al qüestionari afirmen que dins de l'Ajuntament es continuen realitzant comentaris o bromes lgtbifòbiques.</p> <p>Les dones que realitzen atenció directa viuen situacions de violència masclista.</p> <p>En els cursos de prevenció de riscos laborals no es parla d'assetjament.</p>

10. Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals; el que implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i eines de treball, en el disseny dels llocs de treball, en l'organització dels espais i dels horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els 5 grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme; 2) el control en el treball; 3) el suport social en el treball; 4) les compensacions del treball; 5) la doble presència.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha optat per la modalitat de Servei de Prevenció Aliè. L'empresa té concertat amb GEFA PREVEN, S.L. la prestació d'aquest servei per a la realització d'activitats de prevenció, assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de riscos per a les especialitats de Seguretat en el Treball, Higiene Industrial i Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.

	SI	NO
<p>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?</p> <p>Segons el pla de prevenció 2024 els objectius estratègics que en matèria preventiva pretén assolir l'empresa són:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Complir amb la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos. · Aconseguir que tots els seus treballadors tinguin una formació específica en prevenció de riscos laborals adequada al seu lloc de treball. · Aconseguir una autèntica cultura preventiva com a eina fonamental a l'hora de prevenir accidents. · Aconseguir arribar a un NIVELL DE RISC 0 en tots els departaments de l'empresa. 		X
En l'avaluació dels riscos laborals es té en compte la perspectiva de gènere?		X
L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?		X
<p>Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?</p> <p>Es coneixen els riscos laborals relacionats amb el lloc de treball, però no s'han identificat si existeixen riscos diferents per raó de sexe i/o gènere.</p>		X

<p>Es tenen en compte les diferències entre homes i dones en els equips de protecció individual?</p> <p>Només el cos de policia municipal utilitza uniforme. Tot i que en el disseny no es tenen en compte diferències entre homes i dones, la confecció es realitza a partir de les mesures de cada persona, fet que permet adaptar-lo adequadament al cos.</p>	X	
<p>Quan es realitza la formació obligatòria sobre riscos laborals a les noves contractacions de l'Ajuntament s'inclou la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe?</p> <p>En el temari del curs que es va realitzar el mes d'agost del 2025 no figura aquesta temàtica.</p> <p>El temari és el següent:</p> <p>Mòdul 1: 1- Normativa Aplicable: Llei de PRL; 2- Obligacions i drets dels treballadors en prevenció de riscos laborals, treballadors amb sensibilitat especial; 3- L'organització preventiva de l'empresa; 4- El pla d'integració i la seva aplicació a l'empresa; 5- L'avaluació de riscos laborals.</p> <p>Mòdul 2: 1- Riscos específics al seu lloc de treball; 2- Mesures preventives al seu lloc de treball; 3- Riscos derivats de l'ús d'equips de treball, eines, mesures de prevenció i protecció; 4- Equips de treball individual.</p>		X

Protecció de la maternitat i del període de lactància	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	X	
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?	X	
Hi ha espais per l'alletament?		X

Taula 28. IT per sexe

	2023		2022		2021		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
IT per contingència comú	48	46	75	37	76	32	43	15
IT per contingència professional	2	3	29	16	16	10	7	19
IT risc durant l'embaràs	0	0	0	0	0	0	0	0
IT risc durant la lactància	0	0	0	0	0	0	0	0

Taula 28. IT del 2023 per tipologia i durada

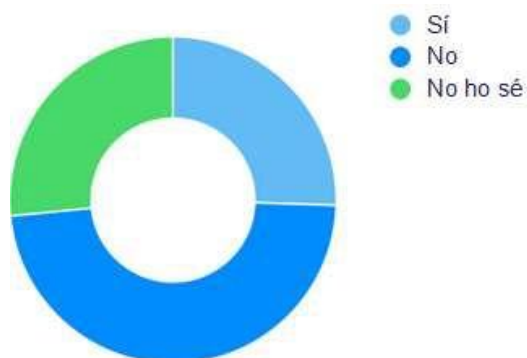
(indicar número de persones)	2023	
	Dones	Homes
IT per contingència comú	48	46

	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)	22	24
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	16	11
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)	2	5
	IT llarga (més de 61 dies naturals)	8	6
IT per contingència professional		2	3
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)		2
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	1	1
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)	1	
	IT llarga (més de 61 dies naturals)		

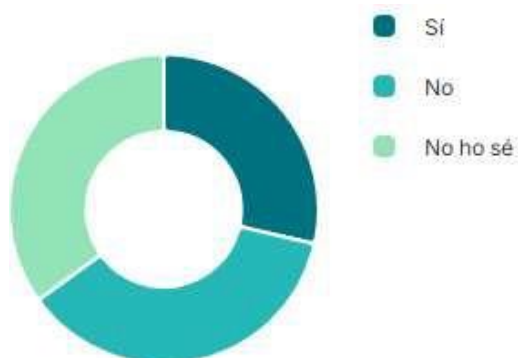
Els homes han viscut més situacions d'incapacitat temporal per contingència comú que les dones.

Percepció de la plantilla

Pregunta 30. Creus que existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que pateixen els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp?



DONES

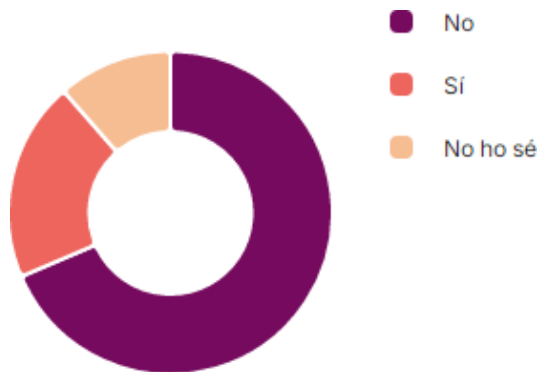


HOMES

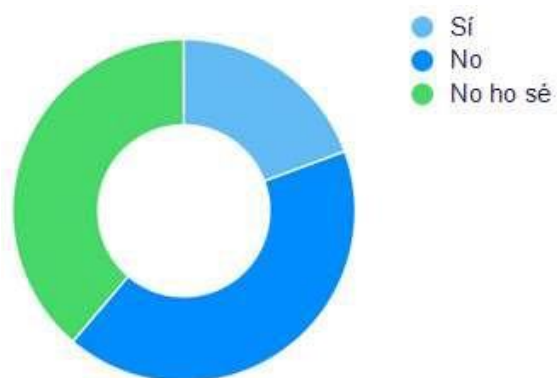
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	25	25,5%
No	47	48,0%
No ho sé	26	26,5%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	18	28,6%
No	23	36,5%
No ho sé	22	34,9%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	7	20,0%
No	24	68,6%
No ho sé	4	11,4%

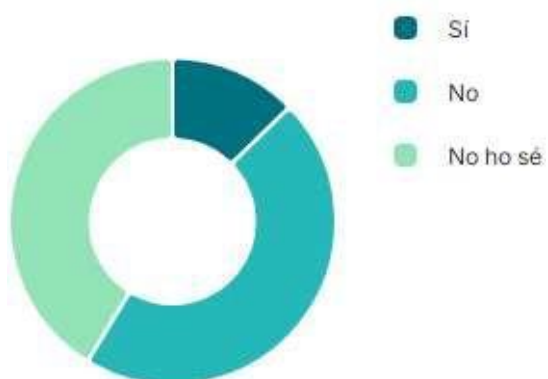


Pregunta 31. Creus que la política de salut laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp té en compte les diferències existents entre els homes i les dones?



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	19	19,4%
No	41	41,8%
No ho sé	38	38,8%

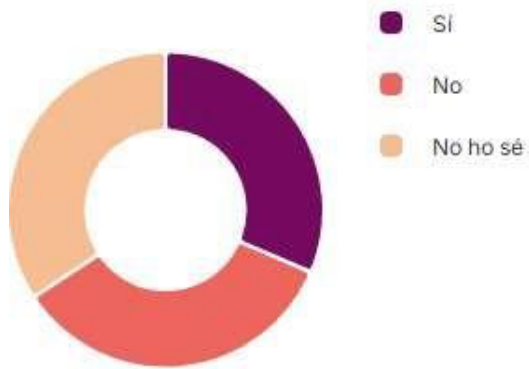
DONES



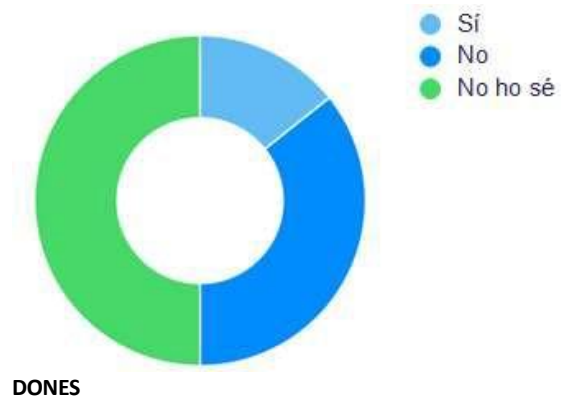
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	8	12,7%
No	29	46,0%
No ho sé	26	41,3%

HOMES

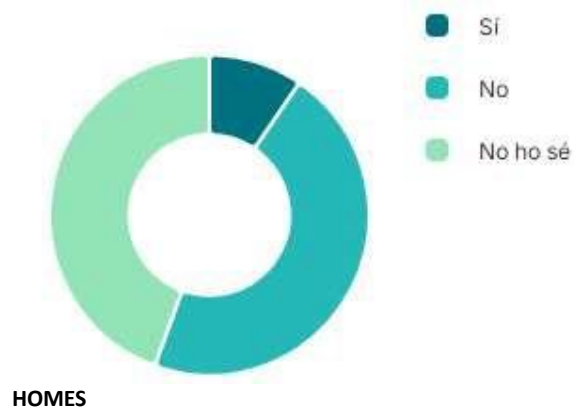
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	11	31,4%
No	12	34,3%
No ho sé	12	34,3%



Pregunta 32. Creus que la revisió mèdica laboral té en compte les diferències existents entre homes i dones? (per exemple, demanant valors diferents en l'anàlisi de sang o fent preguntes en relació a la salut menstrual a les dones)

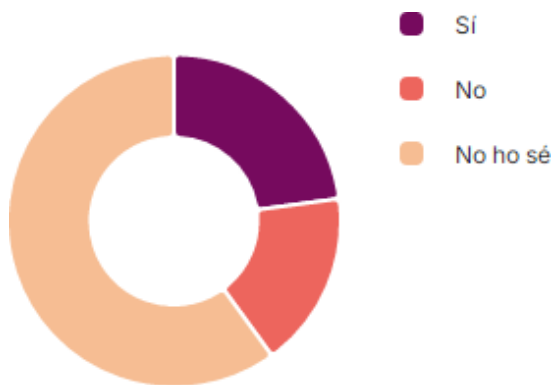


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	14	14,3%
No	35	35,7%
No ho sé	49	50,0%



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	6	9,5%
No	29	46,0%
No ho sé	28	44,4%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	8	22,9%
No	6	17,1%
No ho sé	21	60,0%



En els grups focals s'exposa que la regulació existent no és clara, no es coneixen massa els mecanismes existents. Es demana més prevenció, tant per les noves incorporacions com per la plantilla estable.

La percepció existent entre la plantilla és que no es tenen en compte les diferències entre homes i dones, per exemple, en la visita mèdica no es diferencien els paràmetres per sexe.

SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Es tenen en compte les diferències entre homes i dones en els equips de protecció individual.</p> <p>Es coneixen els llocs o activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.</p>	<p>No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política de salut laboral.</p> <p>No es té en compte la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals.</p> <p>L'Ajuntament no disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</p> <p>Els treballadors i les treballadores no coneixen els riscos específics a que estan exposats pel fet de ser dones o homes.</p> <p>Quan es realitza la formació obligatòria sobre riscos laborals a les noves contractacions no s'inclou la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Tots els centres de treball no tenen espais d'alletament.</p> <p>La plantilla no té clar que la política de salut laboral i la revisió mèdica laboral tingui en compte les diferències per sexe i gènere.</p> <p>La plantilla demana més prevenció, política adreçada a tothom.</p>

11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric

En aquest apartat s'avalua com es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint en compte la perspectiva de gènere i de les dones. Una comunicació amb perspectiva de gènere implica una comunicació que guanya en qualitat i eficàcia comunicativa, al mateix temps que contribueix a la construcció d'un imaginari per tal que tota la població pugui desenvolupar la seva vida i els seus drets amb plena llibertat.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibletza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.	SI	NO
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. L'Ajuntament no té cap guia o llibre d'estil propi.		X
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. Les persones del departament de comunicació han fet algunes formacions breus sobre aquest tema. No es pot parlar d'expertesa específica.	X	
Tant a escala interna com externa (incloses les xarxes socials), es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista. Les persones que treballen a comunicació presten atenció a aquest tema, però no hi ha un dictamen o una norma pròpia de l'Ajuntament que estableixi que tothom ha d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.	X	
Es té en compte en la selecció de les imatges que aquestes no siguin sexistes? Tant la responsable de comunicació com la dissenyadora gràfica ho tenen molt present i no només es garanteix que no es reproduïxin estereotips, sinó que es busca diversitat en la representació de les dones i dels homes.	X	
Es sol·licita a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.		X
Es dona publicitat a la feina que es fa des de la regidoria de feminismes?		

Es publiquen les notícies que la regidoria fa arribar a comunicació. Per les campanyes del 8 de març i del 25 de novembre és quan es publiquen més notícies.		
--	--	--

Per avaluar la comunicació amb perspectiva de gènere del Consorci, s'han respost les qüestions que es plantegen en la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques*, publicada per l'Institut Català de les Dones el 2020.

1. Ús llenguatge inclusiu i no sexista

La web de l'ajuntament, compte amb diversos canals d'informació (Butlletí informatiu COMUNICA, Tauler de Notícies a la seu digital...). Es plasma al pla d'Igualtat 2018-2021 un compromís amb l'ús d'un llenguatge no-sexista, incloent-hi així el llenguatge no discriminatori i la comunicació corporativa.

Pla d'Igualtat 2018 - 2021:

“Línia 2: Ús no discriminatori en el llenguatge i comunicació corporativa

La Comunicació Corporativa engloba el llenguatge i la imatge com a eina comunicativa.

La Direcció de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya va elaborar “l'acord sobre l'ús no sexista de la llengua”, en aquest acord s'estableix que els textos de qualsevol administració pública han d'estar lliures d'usos discriminatoris, sexistes i/o androcèntrics.

Cal garantir l'ús d'un llenguatge neutre en la documentació corporativa, així com en els taulers d'anuncis, els informes, les actes de reunions i els formularis, entre d'altres. Així mateix, revisar la documentació referent a les convocatòries d'accés i de promoció del personal.”

A la pàgina web no s'observen notícies i/o apartats amb contingut emprant llenguatge sexista, s'observa en diversos anuncis;

exemple d'anunci:

“(...) Els perfils que es busquen són d'arquitecte superior, de tècnic/a de la gent gran, de tècnic/a enginyer/a industrial i/o elèctric, de tècnic de promoció econòmica, agents cívics/cíviques, de conserges i personal per al servei d'atenció a domicili. (...)”

L'ús d'articles femenins en totes les nomenclatures. No s'empra el masculí majoritari, fent d'ús de termes més inclusius com “Equip docent”, en comptes de “els professors”.

Sí que és cert que a les diverses notícies per temàtiques, trobem una forta representació femenina en aquelles vinculades amb els àmbits d'igualtat, dones i lgbti, mentre que en àmbit com economia o urbanisme existeix un clar domini de la presència masculina.

Quant a les persones expertes mencionades als diferents articles publicats, hi ha representació femenina en diversos sectors essent la persona de referència o experta una dona.

2. Ús imatges

La web de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp destaca per tenir múltiples imatges, totes les notícies i articles estan acompanyats amb elements visuals. Observant a detall quines son les

escollides, a diversos sectors com: educació, gent gran... s'observen imatges lliures d'estereotips.

A pràcticament totes les notícies observem representació femenina visual, ja sigui entre les persones assistents com càrrecs vinculats a una activitat desenvolupada per l'Ajuntament. Sí que és cert, que al sector de notícies que envolten temàtiques d'igualtat i dones, les imatges mostren una clara majoria femenina entre les assistents i representants de l'Ajuntament. Passa a la inversa en les notícies on la temàtica és d'economia, infraestructura o obra pública, on la imatge és més masculinitzada.

Observem la recerca de representar la diversitat en les imatges seleccionades, identificant a persones amb mobilitat reduïda, de diverses edats, cossos, cultures i religions.

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Igualtat



L'Ajuntament de Mont-roig del Camp participa a la primera trobada de la Xarxa de Regidores per a la Igualtat a Tarragona

12/06/2025 Ajuntament, Igualtat

La regidora d'igualtat Francis Ortiz s'uneix a representants institucionals i municipals per avançar en polítiques locals amb perspectiva de gènere. La regidora d'igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, Francis Ortiz, ha participat aquest dimecres en la primera trobada de la Xarxa de les Regidores per a la Igualtat a la demarcació de Tarragona, que ha tingut lloc al Castell de Paborde de la Selva del Camp. L'acte ha comptat amb la presència de la consellera d'igualtat i Feminismes de [...]



Nostreserveis celebra el Dia dels/les Treballadors/es amb un vídeo que destaca el seu compromís amb la igualtat de gènere

30/04/2024 Ajuntament, Igualtat, Nostreserveis

L'empresa pública, a través d'un nou Pla d'Igualtat, treballa per la creació d'un entorn laboral inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere. Coincidint amb el Dia dels/les Treballadors/es que se celebra aquest dimecres 1 de maig, l'empresa pública Nostreserveis ha llançat un vídeo que es pot veure en aquest enllaç que posa en valor el seu recent aprovat Pla d'Igualtat per al període 2023-2027. Aquest pla, fruit d'una exhaustiva diagnosi amb perspectiva de gènere, reflecteix l'esforç col·lectiu de [...]

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Obres



L'Ajuntament presenta el resultat de l'Estudi Integral del Nucli Antic de Mont-roig

📅 23/04/2024 📁 Ajuntament, Cultura, Impuls Econòmic i Ocupació, Mobilitat i transport, Obres, Participació Ciutadana, Urbanisme i obres

El Centre Cultural Església Vella es va omplir, aquest dilluns al vespre, de veïns i veïnes interessats en conèixer les diverses accions que es desenvoluparan els pròxims anys per transformar, potenciar i millorar aquest àmbit. El Centre Cultural Església Vella va acollir, aquest dilluns 22 d'abril, una sessió informativa organitzada per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, amb l'objectiu de presentar els resultats de l'EINA (Estudi Integral del Nucli Antic). Aquest document detalla el conjunt d'accions planificades per als pròxims [...]



El subdelegat del govern espanyol i l'alcalde de Mont-roig del Camp visiten les obres del Passeig de les Cales de Miami Platja

📅 21/12/2023 📁 Ajuntament, Obres Passeig Cales, Urbanisme i obres

Les obres, que van a càrrec del servei de Costes del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), tenen previst acabar cap al mes d'abril de 2024. Els treballs enllaçaran la desena de cales que hi ha entre les platges de l'Estany Gelat i Cristall mitjançant un passeig marítim per a vianants de 3,1 quilòmetres. El subdelegat del govern espanyol a Tarragona, Santiago Castellà i l'alcalde de Mont-roig del Camp, Fran Morancho, han fet avui una visita [...]

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Serveis Socials



L'Ajuntament posa en marxa el nou servei d'acompanyament a les persones grans per ajudar-les en algunes tasques quotidianes al sortir de casa

📅 10/06/2022 📁 Ajuntament, Serveis Socials

L'equip d'agents de civisme serà l'encarregat d'oferir aquest servei a aquelles persones que tinguin més de 80 anys. L'Ajuntament de Mont-roig del Camp ha posat en marxa un nou servei d'acompanyament a les persones més grans de 80 anys, el reglament del qual va passar per Ple aquest dimecres. Es tracta d'un servei en què les agents de civisme acompanyen a les persones grans perquè de forma autònoma puguin continuar fent algunes de les seves tasques quotidianes. Aquest acompanyament està [...]

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Seguretat



A licitació l'encàrrec per implantar l'aplicació mòbil de seguretat ciutadana

📅 15/09/2025 📁 Ajuntament, Alcalde, Seguretat

Mont-roig del Camp participa en un projecte al costat de Reus, Cambrils, El Catllar, La Canonja, Constantí i Tarragona per impulsar conjuntament una eina per millorar la seguretat i la cooperació interterritorial. L'Ajuntament de Reus ha publicat aquest dilluns, 15 de setembre per encàrrec propi i dels ajuntaments de Cambrils, El Catllar, La Canonja, Constantí, Mont-roig del Camp i Tarragona la licitació del contracte per dotar-se d'un sistema de gestió i d'una aplicació mòbil compartida de seguretat ciutadana que [...]



Celebració del patró de la Policia Local de Mont-roig del Camp

📅 07/10/2024 📁 Ajuntament, Seguretat

Es va realitzar una ofrena floral a l'Església de Sant Miquel de Mont-roig, una visita a Mas Miró i un dinar de germanor. Aquest cap de setmana el cos de la Policia Local de Mont-roig del Camp ha celebrat la festivitat del seu patró, Sant Miquel Arcàngel, amb una sèrie d'actes que van reunir agents, autoritats i familiars en una jornada que es va desenvolupar en un ambient de germanor i celebració. La jornada va començar amb una ofrena floral [...]



La Policia Local de Mont-roig del Camp incorpora 4 nous agents interins durant els propers 4 mesos

📅 10/07/2024 📁 Ajuntament, Seguretat

Aquests nous efectius policials de proximitat milloraran la cobertura de la zona turística del municipi i també la presència al nucli de Mont-roig. La Policia Local de Mont-roig del Camp ha anunciat avui la incorporació de quatre nous agents interins que reforçaran el cos policial durant un període de quatre mesos, fins a mitjan de novembre, on realitzaran tasques de policia de proximitat. Aquesta mesura respon a la necessitat de garantir la seguretat i el benestar de la ciutadania [...]

Quan analitzem les imatges de notícies per temàtiques observem àmbits feminitzats i àmbits masculinitzats: mentre les temàtiques tradicionalment "femenines" relacionades amb la cura les imatges són de dones, les temàtiques que s'han considerat "masculines", com per exemple, "seguretat" o "obres", la representació femenina es nul·la o escassa. De les poques imatges que s'han pogut trobar respecte la seguretat vinculant a les dones, ha estat una notícia on s'incorporen dues dones al cos policial.

3. Pes que es dona a la igualtat i a les notícies sobre igualtat en la pàgina web.

L'Ajuntament publica notícies de polítiques d'igualtat i dones, que es poden consultar. També es dona publicitat a polítiques adreçades a les dones o que afavoreixen la igualtat, que es realitzen des d'altres àrees.

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Seguretat



Tres nous agents s'incorporen a la plantilla de la Policia Local de Mont-roig del Camp

📅 26/06/2025 📁 Ajuntament, Seguretat

Dues de les tres incorporacions són dones, reforçant la presència femenina al cos policial. La Policia Local de Mont-roig del Camp ha incorporat, aquesta setmana, tres nous agents, que han superat amb èxit el curs de formació bàsica a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC). Dues d'aquestes incorporacions són dones, un fet que contribueix a incrementar la presència femenina en el cos policial. Els tres efectius van aprovar el procés selectiu l'any passat i han completat els nou mesos [...]

Dona importància a esdeveniments i espais que lluiten per la visibilització i igualtat.

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Igualtat



Bona acollida del Punt Lila al Casal d'Avis de Mont-roig del Camp

📅 24/07/2025 📁 General, Igualtat

Més de seixanta persones van participar en les activitats de sensibilització contra les violències masclistes El Punt Lila instal·lat aquest dimarts 22 de juliol al Casal d'Avis de Mont-roig del Camp va rebre una bona acollida per part de la ciutadania, que es va acostar per reflexionar i compartir vivències entorn a les violències masclistes. El dispositiu, organitzat pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat amb la col·laboració de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, va incloure una caravana [...]

FONT: Ajuntament de Mont-Roig > Notícies > Igualtat



Els punts lila mòbils faran parada a Mont-roig del Camp i Miami Platja per garantir un oci lliure de violències masclistes

📅 18/07/2025 📍 Ajuntament, Igualtat

El Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat habilitarà espais itinerants de suport i sensibilització els dies 22 i 25 de juliol, en el marc de la campanya d'estiu 'T'oferim un espai segur'. El Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, amb la col·laboració de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, desplegarà els punts lila mòbils a Mont-roig del Camp i Miami Platja amb l'objectiu de prevenir, detectar i atendre situacions de violència masclista, així com per oferir [...]



L'Ajuntament prepara dos tallers sobre la menopausa a Mont-roig i Miami Platja

📅 21/05/2025 📍 Ajuntament, Igualtat, Polítiques d'Igualtat i de les Dones, Sanitat i Salut pública

Amb motiu del Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones, s'oferiran dues sessions per entendre i gestionar els canvis de la menopausa de manera positiva. Amb motiu del Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones, que se celebra el 28 de maig, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, a través dels departaments d'Igualtat i Polítiques Feministes i de Salut, organitza dos tallers dedicats a la menopausa. Les sessions tindran lloc els dies 26 i [...]



Inaugurats a Mont-roig i a Miami Platja els 10 nous carrers amb nom de dona

📅 20/06/2024 📍 Ajuntament, Participació Ciutadana

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp celebra la recuperació de la memòria històrica femenina amb un acte emotiu i de reivindicació que clou el procés participatiu 'Dona nom'. El passat diumenge dia 16 de juny es va celebrar l'acte d'inauguració dels 10 carrers amb nom de dona, resultants del procés participatiu "Dona Nom", que va impulsar fa dos anys l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Aquests carrers no només donen visibilitat a les dones, la majoria del nostre municipi, sinó que [...]

4. Serveis i departaments.

Els apartats web de serveis i departaments son de caire informatiu, no s'observen biaixos de gènere ni al llenguatge ni a les imatges emprades.

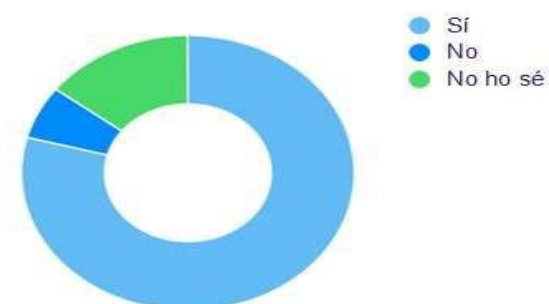
5. Les xarxes socials.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp compta amb diversos perfils a les xarxes socials

- **Twitter:** Tenen perfil però no l'utilitzen.
- **Facebook:** Juntament amb Instagram, és la xarxa més utilitzada per l'Ajuntament. S'empra principalment per difondre notícies del territori, esdeveniments i informacions relacionades amb l'activitat municipal, com ara retransmissions en directe. Es tracta d'un canal amb un alt nivell d'interacció amb la ciutadania, on es publiquen entrevistes a diferents treballadors i treballadores, i es dona visibilitat a molts actes amb entitats, casals i serveis. Les imatges compartides mostren diversitat, amb presència tant d'homes com de dones de diferents edats. També es constata diversitat en les persones entrevistades en les xarxes. No obstant això, s'observa un cert biaix de gènere en determinats continguts: les publicacions relacionades amb el Cos Policial presenten una major presència masculina, mentre en aquells actes vinculats a la cura, el medi ambient i les polítiques adreçades a les dones hi ha major representació femenina.
 - **Instagram:** Publiquen el mateix contingut que a Facebook, s'observa també molta interacció amb la ciutadania. Es reforça la idea d'emprar les xarxes com a mitjà de comunicació ajuntament - població.
 - **Youtube:** Emprada per retransmetre en directe les reunions del Ple.
 - **Flickr:** Aquesta xarxa social és utilitzada per l'Ajuntament per publicar les fotografies que es realitzen als esdeveniment organitzats al municipi, les quals reflecteixen la participació ciutadana.. En la major part de les imatges es constata una àmplia diversitat de persones participants. No obstant això, encara s'observa una presència predominantment masculina en activitats esportives, així com una major participació femenina en activitats tradicionalment associades a les dones, com ara els tallers de costura.

Percepció de la plantilla

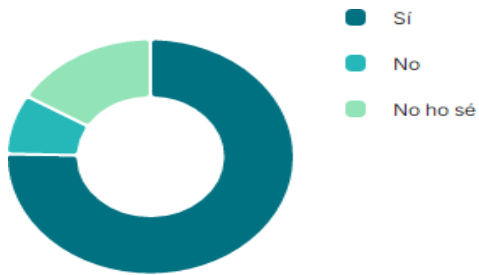
Pregunta 33. Consideres que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'Ajuntament de Mont-roig del Camp promou el valor de la igualtat entre homes i dones?



DONES

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	76	79,2%
No	6	6,3%
No ho sé	14	14,6%

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	46	75,4%
No	5	8,2%
No ho sé	10	16,4%

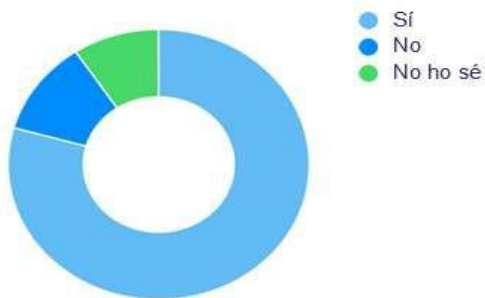


HOMES

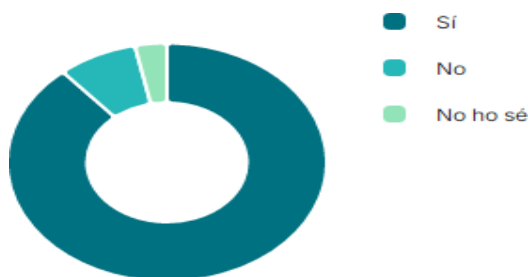


RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	30	85,7%
No	1	2,9%
No ho sé	4	11,4%

Pregunta 34. Utilitzes un llenguatge inclusiu i no sexista en les teves comunicacions dins de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp?



DONES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	77	79,4%
No	11	11,3%
No ho sé	9	9,3%

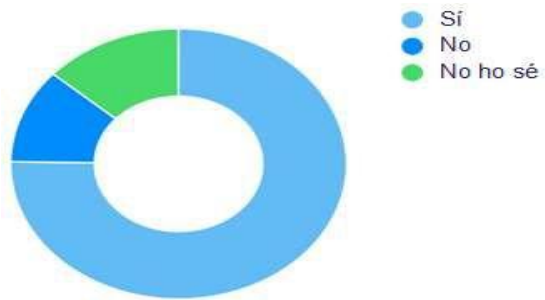
RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	55	88,7%
No	5	8,1%
No ho sé	2	3,2%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	22	62,9%
No	6	17,1%
No ho sé	7	20,0%

Pregunta 35. Tens en compte quan selecciones imatges que aquestes no siguin sexistes i no reproduixin estereotips de gènere?



● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	73	75,3%
No	11	11,3%
No ho sé	13	13,4%

DONES



● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	49	79,0%
No	4	6,5%
No ho sé	9	14,5%

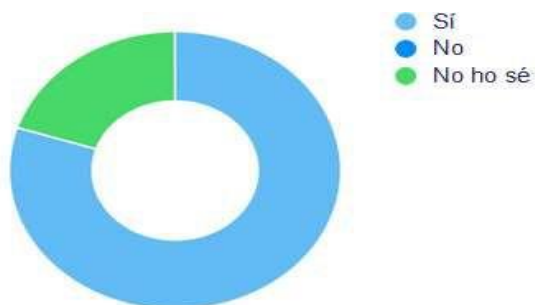
HOMES



● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	24	68,6%
No	7	20,0%
No ho sé	4	11,4%

Pregunta 42. Consideres que la política de comunicació de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp (interna i externa) inclou la diversitat i es pot considerar inclusiva i no lgtbifòbica?



● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	76	80,0%
No	0	0,0%
No ho sé	19	20,0%

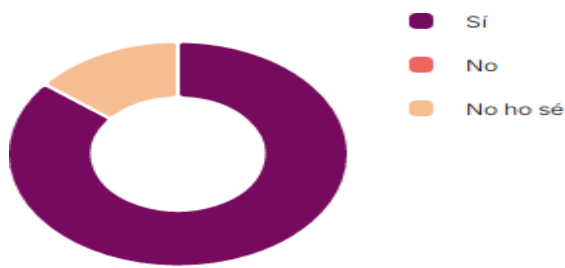
DONES



● Sí
● No
● No ho sé

RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Si	46	76,7%
No	0	0,0%
No ho sé	14	23,3%

HOMES



RESPOSTA	RESPOSTES	RÀTIO
Sí	30	85,7%
No	0	0,0%
No ho sé	5	14,3%

En el grup focal es posa en evidència que l’aposta per la utilització d’un llenguatge inclusiu i no sexista dins de l’Ajuntament està generalitzada, però l’èxit en la seva implementació depèn dels recursos propis. Es demana un major consens sobre els recursos a utilitzar i formacions al respecte perquè no sigui un tema que depengui de la sensibilitat que té cada persona. S’especifica la necessitat de formacions sobre llenguatge administratiu.

COMUNICACIÓ I LENGUATGE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El personal amb responsabilitats en comunicació té formació en igualtat de dones i homes i comunicació no sexista.</p> <p>Tant a escala interna com externa es fa un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>Quan es seleccionen imatges es té en compte no reproduir estereotips sexistes.</p> <p>Les imatges de la pàgina web municipal i que s'utilitzen en les pròpies xarxes estan lliures d'estereotips i busquen representar la diversitat.</p> <p>L'Ajuntament fa publicitat de les polítiques i actuacions que es realitzen des de la regidoria de feminisme.</p> <p>La plantilla considera que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'Ajuntament promou el valor de la igualtat entre dones i homes i inclou la diversitat i es pot considerar inclusiva i no lgtbifòbica.</p> <p>El 80% de la plantilla que ha respost el qüestionari afirma utilitzar un llenguatge</p>	<p>L'Ajuntament no té cap guia o llibre d'estil propi sobre llenguatge inclusiu i no sexista.</p> <p>No es sol·licita a les empreses proveïdores que facin un ús no sexista del llenguatge.</p> <p>Major formació en llenguatge inclusiu i no sexista, sobretot respecte al llenguatge administratiu.</p>

<p>inclusiu i no sexista en les seves comunicacions. Les dones l'utilitzen més que els homes.</p> <p>El 75% de la plantilla afirma utilitzar imatges no sexistes. Més les dones que els homes.</p>	
--	--

Pla d'acció. Objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, que sigui compartida amb la plantilla.
2.-Gestió de les persones	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
3.-Formació interna i contínua	Incrementar els coneixements de la plantilla sobre la igualtat de gènere i les estratègies per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els processos interns. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació i en la seva gestió.
4.-Política retributiva	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i siguin totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
5.-Temps de treball i corresponsabilitat	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.
6.- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, que afavoreixi el respecte de la igualtat i la diversitat.
7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere.	Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins l'Ajuntament i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions que es realitzin siguin inclusives i lliures de sexisme.

Pla d'acció: Objectius i accions

1.- Cultura institucional

Principals conclusions de la diagnosi:

La institucionalització del compromís municipal amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes es concreta en la creació de la regidoria d'igualtat i feminismes i l'aprovació del Primer Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp l'any 2018, que en aquests moments es troba prorrogat.

L'Ajuntament ha rebut el distintiu SG City 50-50 per la igualtat de gènere.

De forma sistemàtica no es recullen totes les dades relacionades amb la plantilla desagregades per sexe i recursos humans no compta amb un/a agent d'igualtat.

La plantilla afirma que l'Ajuntament està compromès amb la igualtat entre dones i homes i és incloent amb la diversitat LGTBI.

L'Ajuntament no informa a les empreses proveïdores del seu posicionament en relació amb la igualtat de dones i homes.

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu estratègic Consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, que sigui compartida amb la plantilla.	
Resultat estratègic Que la plantilla conegui el II Pla d'Igualtat, el seu contingut i comparteixi els seus valors. Consolidar una organització interna que comparteixi el principi jurídic de la igualtat d'oportunitat de dones i homes i afavoreixi la igualtat de gènere.	
Objectiu específic 1 Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	ACCIÓ 1. Comunicar a la plantilla l'aprovació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. ACCIÓ 2. Fer pública l'aprovació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament Mont-roig del Camp.
Objectiu específic 2 Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	ACCIÓ 3. Nomenar un/a agent d'igualtat dins de l'Ajuntament. ACCIÓ 4. Revisar els formularis i les bases de dades per assegurar que totes les dades es recullin desagregades per sexe administratiu.

2.- Gestió de les persones.

Principals conclusions de la diagnosi:

La plantilla de l'Ajuntament és paritària.

Dins de l'Ajuntament existeix segregació horitzontal, hi ha departaments feminitzats i departaments masculinitzats. El 91% de les persones que treballen a la comissaria de policia són homes.

La direcció política i el lideratge tècnic són paritaris. No s'identifica segregació vertical, tot i que hi ha més dones que homes en posicions de comandament que no pertanyen als grups A1 i A2. Existeix una descripció objectiva dels llocs de treball del 2016, que necessita ser actualitzada.

Hi ha més dones que homes amb reducció de jornada.

Els processos de selecció estan clarament regulats i garanteixen la igualtat entre dones i homes. S'identifica un increment de la contractació d'homes només en els càrrecs intermedis.

No es realitza entrevista de sortida per saber si les causes estan relacionades amb la conciliació o altres biaixos de gènere.

L'Ajuntament disposa d'un procediment que regula les promocions, que es realitzen per prova objectiva. No es tenen plans de carrera. Les dones dubten sobre si les responsabilitats de cura influeixen negativament en les seves carreres professionals.

La percepció dins de l'Ajuntament és que tot i la presència de dones en posicions de lideratge, encara es pensa que l'autoritat és masculina.

GESTIÓ DE LES PERSONES	
Objectiu estratègic	
Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
Resultat estratègic	
Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.	
Assegurar la màxima objectivitat en els processos de contractació, promoció i finalització del contracte assegurant la inexistència de biaixos de gènere.	
Incrementar el número de dones en els departaments més masculinitzats.	
Objectiu específic 1	ACCIÓ 5. Realitzar una campanya per incrementar el número de dones que es presentin a les places de policia local.

Trencar amb la segregació horitzontal i afavorir la incorporació de dones en els departaments altament masculinitzats.	
Objectiu específic 2 Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els llocs de treball i en els processos de gestió de les persones.	ACCIÓ 6. Realitzar la definició objectiva dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere.
	ACCIÓ 7. Realitzar un estudi sobre els comandaments intermedis en tots els departaments de l'Ajuntament per identificar si existeixen biaixos de gènere.
	ACCIÓ 8. Analitzar des de la perspectiva de gènere els motius de finalització de la relació contractual amb l'Ajuntament.

3.- Formació interna o contínua

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament no elabora cap Pla de Formació.

S'han ofert formacions en relació a la igualtat i no discriminatòria, però s'ofereixen tots els anys. Tothom no ha rebut formació sobre aquesta temàtica.

No es demana als formadors i formadores que l'Ajuntament contracta, que incorporin la perspectiva de gènere en les seves formacions.

FORMACIÓ	
Objectiu estratègic Incrementar els coneixements de la plantilla sobre la igualtat de gènere i les estratègies per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els processos interns. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació i en la seva gestió.	
Resultat estratègic Elaborar un pla de formació bianual que incorpori el compromís amb la igualtat de gènere. Proposar cada any alguna formació per garantir una major igualtat de gènere interseccional dins de l'Ajuntament, assegurant que tothom tingui un coneixement mínim sobre la temàtica. Que la formació que es contracti tingui perspectiva de gènere (formació contínua).	
Objectiu específic 1 Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés, la realització de formació i les propostes formatives.	ACCIÓ 9. Realitzar un pla de formació que asseguri la igualtat de gènere i ofereixi cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional. ACCIÓ 10. Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes, que sigui obligatòria per a tota la plantilla i les noves incorporacions.

	ACCIÓ 11. Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe administratiu.
Objectiu específic 2 Garantir que tota la formació que s'ofereixi incorpori la perspectiva de gènere.	ACCIÓ 12. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

4.- Política retributiva

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp regula la seva política salarial en l'acord de condicions.

La bretxa salarial de gènere és del 23% per salari efectiu (2024). S'identifica que són els complements salarials el principal factor explicatiu de la bretxa existent, fruit de la segregació horitzontal existent. Molts complements salarials només els cobren els homes per la feina que fan.

RETRIBUCIONS	
Objectiu estratègic Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i siguin totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.	
Resultat estratègic: Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva de l'Ajuntament. Assegurar la igualtat salarial dins de l'Ajuntament.	
Objectiu específic 1 Garantir que no existeixen biaixos de gènere en els llocs de treball del mateix valor.	ACCIÓ 13. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els llocs de treball i calcular la bretxa existent.
Objectiu específic 2 Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	ACCIÓ 14. Realitzar cada any el registre retributiu.

5.- Temps de treball i corresponsabilitat

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament ofereix més drets de conciliació dels que estableix la llei. La política municipal existent persegueix facilitar, sempre que sigui possible, la conciliació de la seva plantilla. El

personal valora positivament la política de conciliació de l'Ajuntament, tot i que algunes persones consideren que existeix marge de millora.

L'Ajuntament té reglament de teletreball però no té regulat el dret a la desconnexió digital.

No tothom coneix els drets de conciliació existents i és una informació que no es proporciona a les noves contractacions.

Es percep, per part de la plantilla, certa discrecionalitat en la implementació dels drets existents. La discrecionalitat depèn de la interpretació que persona responsable del servei o departament realitza de la norma. Les persones que gestionen els diferents equips no tenen formació específics sobre la perspectiva de gènere.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
Objectiu estratègic	
Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.	
Resultat estratègic	
Que tota la plantilla conegui els seus drets de conciliació i afavorir al màxim l'harmonització dels temps de vida de tothom.	
Objectiu específic 1	ACCIÓ 15. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.
Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
Objectiu específic 2	ACCIÓ 16. Elaborar i difondre un document de bones pràctiques sobre desconnexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació.
Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.	ACCIÓ 17. Garantir una implementació homogènia dels drets de conciliació per part de tots els departaments i serveis.

6.- Previsió i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Principals conclusions de la diagnosi:

La política municipal és de tolerància zero davant de qualsevol situació d'assetjament o violència masclista o lgtbifòbica.

L'Ajuntament està negociant i a punt d'aprovar el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI. El Protocol anterior es va aprovar l'any 2021.

Les persones que tenen responsabilitats dins del circuit del Protocol han rebut formació específica.

15 persones (12 dones i 3 homes) afirmen haver estat objecte, en els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó del teu sexe.

5 persones (4 dones i 1 homes) afirmen haver estat objecte, en els darrers 5 anys, dins de l'Ajuntament d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.

2 homes afirmar haver identificat, en els darrers 5 anys, situacions dins de l'Ajuntament que es poden considerar vulneració dels drets de les persones de col·lectiu LGTBI.

Les dones que realitzen atenció directa han viscut situacions de violència masclista.

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu estratègic Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, que afavoreixi el respecte de la igualtat i la diversitat.	
Resultat estratègic Que tota la plantilla conegui el protocol, les persones de referència i no tinguin dubtes de què fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament. Que les empreses que treballen per l'Ajuntament també coneguin el protocol. Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats. Prevenir l'assetjament i actuar de forma clara en el cas que es produeixi un cas d'assetjament.	
Objectiu específic 1 Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	ACCIÓ 18. Fer difusió del protocol. ACCIÓ 19. Elaborar infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament. ACCIÓ 20. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment. ACCIÓ 21. Realitzar tots els anys una actuació preventiva adreçada a tota la plantilla i assegurar que tothom hi tingui accés i hi participi.

7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi de gènere:

La política de salut laboral no ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius. No s'inclou la violència masclista com a risc laboral en les mesures de salut per a la igualtat. No es tenen en compte les diferències de sexe i gènere en els diferents serveis.

En el cursos de prevenció de riscos laborals no es parla d'assetjament.

L'Ajuntament no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Tampoc de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Tots els centres de treball de l'Ajuntament no hi ha espais per l'al·letament.

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic	
Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	
Resultat estratègic	
Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral.	
Objectiu específic 1	
Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	ACCIÓ 22. Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals. ACCIÓ 23. Realitzar un estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. ACCIÓ 24. Habilitar en els diferents centres de treball espais per l'al·letament. ACCIÓ 25. Oferir a la plantilla una visita mèdica que tingui en compte les diferències de sexe i gènere. ACCIÓ 26. Incloure en les formacions de prevenció de riscos laborals l'assetjament i la violència sexual com a risc.

8.- Comunicació amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi:

En les comunicacions oficials es treballa de forma correcta el llenguatge inclusiu i no sexista i la no reproducció d'estereotips i també es representa la diversitat de forma adequada.

L'Ajuntament no té una guia d'estil que tingui en compte el llenguatge inclusiu i no sexista, el que comporta que l'habilitat i el coneixement personal influeix en el grau d'implementació d'aquest llenguatge. Tothom no té la mateixa formació i habilitats en aquesta temàtica. La plantilla està compromesa amb el llenguatge inclusiu i no sexista.

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic	
Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins l'Ajuntament i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions que es realitzin siguin inclusives i lliures de sexisme.	
Resultat estratègic	
Que totes les comunicacions que realitzi l'Ajuntament estiguin redactades amb un llenguatge inclusiu i no sexista.	
Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.	
Objectiu específic 1	
Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	<p>ACCIÓ 27. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista.</p> <p>ACCIÓ 28. Crear un banc d'imatges institucional per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució; evitant qualsevol reproducció d'estereotips.</p>

Pla d'acció. Desenvolupament de les accions

1.- Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, que sigui compartida amb la plantilla.

ACCIONS:

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 1. Comunicar a la plantilla l'aprovació del II Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que tota la plantilla conegui el II pla d'igualtat aprovat per l'Ajuntament.
Descripció actuacions:	1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del II Pla d'igualtat. 2.- Realitzar un breu resum dels compromisos que s'han assumit amb l'aprovació d'aquest Pla i penjar-los a la intranet. 3.- Incloure aquesta informació en el manual d'acollida de l'Ajuntament.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Alcaldia i Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el resum dels compromisos del Pla? (Sí/NO) 2.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació del nou pla? (Sí/NO) [especificar dia de la comunicació i mecanisme utilitzat] 3.- S'ha inclòs la informació sobre el pla d'igualtat dins dels materials de benvinguda? (Sí/NO) 4.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer el II Pla intern d'igualtat: _____ [indicador 2030]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
ACCIÓ 2. Fer pública l'aprovació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp	
Objectiu que persegueix l'acció:	Fer públics els compromisos que l'Ajuntament ha assumit amb l'aprovació del seu pla d'igualtat. Donar a conèixer el pla a tots els grups d'interès.
Descripció actuacions:	1.- Publicar una notícia dins de la pàgina web l'Ajuntament sobre l'aprovació del II Pla d'Igualtat. 2.- Publicació el II Pla d'Igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament i dins de l'apartat de transparència de l'Ajuntament.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans/ Comunicació
Públic a qui s'adreça	Ciutadania i grups d'interès.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) 2.- S'ha realitzat un comunicat de premsa informant de l'aprovació del Pla? (Sí/No) [Especificar dia de la seva publicació]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
ACCIÓ 3. Nomenar un/a agent d'igualtat dins de l'Ajuntament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'Ajuntament compti amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere, que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins de l'ens.
Descripció actuacions:	1.- Nomenar un/a agent d'igualtat, que sigui responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo.

	<p>2.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un agent d'igualtat, quines tasques realitza dins de l'Ajuntament i quina persona ocupa aquest càrrec.</p> <p>3.- Realitzar difusió d'aquest comunicat entre la plantilla i penjar aquesta informació a la pàgina web.</p> <p>4.- Oferir a l'agent d'igualtat la formació necessària per poder realitzar les seves tasques.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Equip de govern i Recursos humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Equip de govern i Persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la formació.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la designació de l'agent d'igualtat? (Sí/NO) [especificar nom i cognoms]</p> <p>2.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions]</p> <p>4.- Indicar la formació que ha realitzat l'agent d'igualtat:</p> <p>5.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer l'existència dins de l'Ajuntament d'un agent d'igualtat: _____[indicador 2030]</p>

CULTURA INSTITUCIONAL

Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.

ACCIÓ 4. Revisar els formularis i les bases de dades per assegurar que totes les dades es recullin desagregades per sexe administratiu.

Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'Ajuntament tinguin accés a totes les dades sobre la plantilla desagregades per sexe.
Descripció actuacions:	1.- Revisar els formularis que utilitza l'Ajuntament per garantir que tots incorporen la variable sexe administratiu.

	2.- Modificar els programes informàtics que s'estan utilitzant per facilitar que proporcionin les dades desagregades per sexe administratiu.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre: inici del procés 2028 – 4rt. Trimestre: finalització del procés
Departament responsable:	Recursos Humans i informàtica
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i persona responsable del servei d'informàtica. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i pressupost de modificació dels programes informàtics, en el cas que sigui necessari.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la revisió dels formularis de l'Ajuntament? (Sí/NO) 2.- S'ha inclòs en tots els formularis de l'Ajuntament la variable sexe administratiu? (Sí/NO) 3.- S'han identificat els programes informàtics que s'haurien d'actualitzar per recollir la informació desagregada per sexe administratiu? (Sí/NO) 4.- Número i tipologia de programa que s'ha actualitzat per recollir la informació desagregada per sexe administratiu:

2.- Gestió de les persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

ACCIONS:

Gestió de les persones

Objectiu específic 1: Trencar amb la segregació horitzontal i afavorir la incorporació de dones en els departaments altament masculinitzats.

ACCIÓ 5. Realitzar una campanya per incrementar el número de dones que es presentin a les places de policia local.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incrementar el número de dones dins de la policia municipal.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una campanya per animar a les dones perquè es presentin a les convocatòries de la policia municipal.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Policia Urbana i Comunicació
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: equip responsable Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la campanya.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/NO) [descripció de la campanya] 2.- Increment de les candidatures femenines en les convocatòries de la policia local: [indicador anual]

GESTIÓ DE les persones	
Objectiu específic 2: Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els llocs de treball i en els processos de gestió de les persones.	
ACCIÓ 6. Realitzar la definició objectiva dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incorporar la perspectiva de gènere en la RLT i tenir una descripció objectiva dels llocs de treball sense biaixos de gènere.
Descripció actuacions:	Realitzar la definició objectiva dels llocs de treball incorporant la perspectiva de gènere: evitar els biaixos de gènere i els estereotips a l'hora d'elaborar el document que els recull. En aquest sentit, tindrem present la naturalesa de les funcions i tasques de cada lloc de treball: (esforç físic, intel·lectual, emocional...); les condicions formatives necessàries per desenvolupar-lo; les condicions professionals per a la seva realització (aptituds, habilitats, competències...); i les condicions laborals en què s'emmarca (entorn productiu, cultura

	organitzacional, etc.) i hi evitarem els biaixos i els estereotips de gènere.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre (inici del procés)
Departament responsable	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la RLT? (Sí / No) 2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la RLT? (Sí/No)

GESTIÓ DE les persones

Objectiu específic 2: Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els llocs de treball i en els processos de gestió de les persones.

ACCIÓ 7. Realitzar un estudi sobre els comandaments intermedis en tots els departaments de l'Ajuntament per identificar si existeixen biaixos de gènere.

Objectiu que persegueix l'acció:	Eliminar possibles biaixos de gènere en els comandaments intermedis.
Descripció actuacions:	1.- Analitzar per departaments i/o serveis els càrrecs de comandament existents, la seva categoria professional, grup professional i sexe. 2.- Realitzar un informe amb conclusions i actuacions a realitzar en el cas que s'hagin identificat biaixos de gènere.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: equip responsable</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'estudi, en el cas que s'externalitzi.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) [principals conclusions]</p> <p>2.- S'han identificat biaixos de gènere en els càrrecs intermedis? (Sí/NO)</p> <p>3.- En el cas que s'hagin identificat biaixos de gènere, s'han realitzat actuacions de millora? (Sí/NO) [especificar actuacions]</p>

Condicions laborals I PROCESSOS DE GESTIÓ DE LA PLANTILLA	
Objectiu específic 2: Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els llocs de treball i en els processos de gestió de les persones.	
ACCIÓ 4. Analitzar des de la perspectiva de gènere els motius de finalització de la relació contractual amb l'Ajuntament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un qüestionari fi de contracte que incorpori la perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries.</p> <p>3.- Realitzar cada any un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).</p>
Cronograma implementació:	2026 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO)</p> <p>2.- % de baixes voluntàries de l'Ajuntament a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones a l'Ajuntament? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]</p>

3.- Formació interna o contínua

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Utilitzar la formació com instrument per millorar la gestió de la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat dins de l'Ajuntament. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació i en la seva gestió.

ACCIONS:

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés, la realització de formació i les propostes formatives.	
ACCIÓ 9. Realitzar un pla de formació que asseguri la igualtat de gènere i ofereixi cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Elaborar una eina de gestió que tingui l'objectiu d'integrar les diferents accions formatives en un conjunt coherent i ordenat, que estableixi uns criteris unificats i que assegurin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació.</p> <p>El Pla perseguirà l'objectiu d'assegurar la igualtat de dones i homes i de millorar la capacitació professional individual, l'organització i l'actualització de les competències en temes relacionats en la igualtat i la diversitat.</p>
Descripció actuacions:	1.- Incloure en el pla de formació la igualtat de gènere com objectiu i el compromís de facilitar que totes les persones que treballen a l'Ajuntament puguin realitzar les hores de formació estipulades en el conveni.

	2.- Oferir cada any formacions específiques sobre competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.
Cronograma implementació:	2026- 2T l'acció es realitzarà tots els anys de vigència del pla
Departament responsable:	Recursos Humans i Representació Legal de les Persones Treballadores
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i representació legal de les persones treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat un pla de formació que inclogui la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- S'han ofert formacions sobre aquesta temàtica? (Sí/NO) [indicador anual] [especificar els cursos que s'han ofert] 3.- Persones que han realitzat les formacions sobre competències en igualtat de gènere i diversitat: [especificar curs, hores lectives i número de persones per sexe]

FORMACIÓ

Objectiu específic 1: Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés, la realització de formació i les propostes formatives.

ACCIÓ 10 . Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes, que sigui obligatòria per a tota la plantilla i les noves incorporacions.

Objectiu que persegueix l'acció:	Que tota la plantilla conegui la normativa existent sobre igualtat d'oportunitats i no discriminació i les eines internes aprovades per l'Ajuntament.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar una píldora formativa sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la cultura de tolerància zero de l'Ajuntament davant l'assetjament o violència masclista. 2.- Establir que aquesta formació sigui obligatòria per tota la plantilla. 3.- Oferir a totes les noves incorporacions aquesta píldora formativa. 4.- Donar un document acreditatiu a totes les persones que han realitzat la formació.

Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans i Regidoria de feminismes.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la píldora formativa.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat la píldora formativa? (Sí/No) 2.- Percentatge de plantilla de l'Ajuntament que ha realitzat la formació: dada desagregada per sexe i departament/servei 3.- S'obliga a realitzar aquesta formació a les noves contractacions? (Sí/No) 4.- % de noves incorporacions que han realitzat aquesta formació (Desagregar per sexe i per departaments): [indicador anual]

FORMACIÓ

Objectiu específic 1: Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés, la realització de formació i les propostes formatives.

ACCIÓ 11. Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe administratiu.

Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades desagregades per sexe sobre la formació per analitzar si existeixen biaixos de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar la fitxa de seguiment. 2.- Realitzar un informe anual que analitzi si existeixen diferències de gènere en relació a les persones que fan formació, número d'hores de formació que es fan, tipologia de cursos per temàtiques, formació en igualtat de gènere, formació presencial, virtual (sincrònic i asincrònic), formació en horari laboral i fora de l'horari laboral, formació obligatòria i optativa.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.

Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha dissenyat la fitxa? (Sí/No)</p> <p>2.- Número de dones i homes que han realitzat formació: [indicador anual]</p> <p>3.- Número de dones i homes que han realitzat formació per modalitat (virtual i presencial): [indicador anual]</p> <p>4.- Número de dones i homes que han realitzat formació per temàtica (diferenciant competències en igualtat de gènere): [indicador anual]</p> <p>5.- Número de dones i homes que han realitzat formació per horari (dins i fora horari laboral): [indicador anual]</p> <p>6.- Número de dones i homes que han realitzat formació obligatòria i optativa: [indicador anual]</p> <p>7.- Hores de formació per sexe: [indicador anual]</p> <p>8.- Número de dones i homes quan han realitzat formació sobre competències relacionades amb la igualtat de gènere interseccional: [indicador anual]</p>

FORMACIÓ

Objectiu específic 2: Garantir que tota la formació que s'ofereixi tingui perspectiva de gènere.

ACCIÓ 17. Incloure en els contractes amb les empreses responsables de formació una clàusula en la que es comprometen a incloure la perspectiva de gènere en les seves propostes i a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Assegurar que les formacions que es realitzin per part de formadors/es externs tinguin perspectiva de gènere, el que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. - No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. - Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia. - Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació.
----------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe. - Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació.</p> <p>2.- Incloure la clàusula en els contractes que l'Ajuntament realitzi amb formadors/es externs.</p>
Cronograma implementació:	2028 - 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empreses proveïdors de cursos de formació
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere de l'Ajuntament: [indicador anual]</p>

4.- Política retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i siguin totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

ACCIONS:

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Objectiu específic 1: Garantir que no existeixen biaixos de gènere en els llocs de treball del mateix valor.

ACCIÓ 13. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere de tots els llocs de treball i calcular la bretxa existent.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que no existeixen biaixos de gènere en la valoració dels llocs de treball, que poden causar bretxa salarial de gènere.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere, seguint la metodologia que ha creat el Ministeri d'Igualtat i donant compliment al RD 902/2020.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre: inici procés * (s'adaptarà a la valoració de llocs de treball que s'està fent) 2029 – 4rt. Trimestre: finalització procés
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la consultoria que recolzarà tot el procés.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament? (Sí/No) 2.- S'ha realitzat el càlcul de la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor? (Sí/No)

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Objectiu específic 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.

ACCIÓ 14. Realitzar cada any el registre retributiu.

Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per garantir que l'Ajuntament té una política retributiva igualitària.
Descripció actuacions:	1.- Elaborar anualment una anàlisi de la bretxa salarial de gènere aplicant les eines existents per elaborar el registre retributiu i seguint les indicacions que estableix la legislació existent. 2.- Analitzar a partir dels resultats l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor. 3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.

Cronograma implementació:	2027 a 2029 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any) (El càlcul per agrupacions de treball del mateix valor es realitzaran a partir del 2028)
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la realització del registre retributiu, si s'externalitza.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana) de l'Ajuntament: _____% _____% [indicador anual] 3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual]

5.- Temps de treball i corresponsabilitat

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.

ACCIONS:

Temps de treball i corresponsabilitat	
Objectiu específic 1: Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
ACCIÓ 15. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació. Oferir sempre la informació actualitzada.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret les persones que treballen a l'Ajuntament i explicar de manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents. Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.

Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents. Actualitzar aquest document cada vegada que hi hagi un canvi legislatiu.</p> <p>2.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment.</p> <p>3.- Facilitar aquest document a les noves contractacions.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar]</p> <p>3.- Es facilita aquest document a les noves contractacions? (Sí/NO)</p> <p>4.- Nom de la persona responsable d'actualitzar aquest document sempre que sigui necessari:</p> <p>5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? ____ [indicador 2030]</p>

Temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 16. Elaborar i difondre un document de bones pràctiques sobre desconnexió digital, que tingui en compte la vessant de la conciliació.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i corresponsabilitat.</p> <p>Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.</p>
Descripció actuacions:	1.- Elaborar i difondre un document de bones pràctiques o pla de conciliació que reuneixi recomanacions per afavorir una bona

	<p>gestió del temps i el respecte a les responsabilitats de conciliació. Incorporar bones pràctiques sobre la desconexió digital.</p> <p>2.- Publicar-ho a la intranet.</p> <p>3.- Incloure aquest document en la documentació de benvinguda.</p>
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha publicat? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat]</p> <p>3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el document? [indicador 2029]</p>

Temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu específic 2: Crear un ambient laboral que sigui respectuós amb el temps personal, les necessitats de conciliació i la corresponsabilitat.

ACCIÓ 17. Garantir una implementació homogènia dels drets de conciliació per part de tots els departaments i serveis.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir a tota la plantilla la mateixa interpretació dels drets de conciliació existents.
Descripció actuacions:	<p>1.- Elaborar un procediment que garanteixi aquesta implementació homogènia dels drets de conciliació.</p> <p>2.- Proporcionar una formació a les persones cap de departament o servei sobre gestió de la plantilla amb perspectiva de gènere.</p>
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la formació.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el procediment? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha realitzat la formació? (Sí/NO)</p> <p>3.- Percentatge de caps de servei o departament que han realitzat la formació?</p>

6.- Assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i/o violència masclista, que afavoreixi el respecte de la igualtat i la diversitat.

ACCIONS:

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 18. Fer difusió del protocol.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica.</p> <p>Donar a conèixer el protocol com eina de prevenció.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Informar a la plantilla de l'aprovació del nou protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament.</p> <p>2.- Publicar el protocol en la pàgina web de l'Ajuntament.</p> <p>3.- Realitzar una formació específica per a les persones de referència.</p> <p>4.- Oferir una formació obligatòria que ha de realitzar tota la plantilla i les noves contractacions en els 3 primers mesos de contracte sobre el protocol.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 3r. Trimestre (inici de la implementació, que es realitzarà durant els 4 anys de vigència del Pla)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Representació legal de les persones treballadores.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.

Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació de les persones de referència i de la formació obligatòria.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha publicat el nou protocol negociat a la pàgina web de l'Ajuntament? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha comunicat a la plantilla l'aprovació d'aquest nou Protocol? (Sí/NO) [especificar com i quan s'ha comunicat]</p> <p>3.- S'han format les persones de referència? (Sí/NO) [especificar hores del curs i dia de la formació]</p> <p>4.- S'ha dissenyat el curs obligatori per a tota la plantilla? (Sí/No)</p> <p>5.- % de la plantilla que ha realitzat la formació:</p> <p>6.- % de les noves contractacions que ha realitzat la formació: [indicador anual]</p>

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 19. Elaborar infografies sobre el procediment i els canals que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica.</p> <p>Donar a conèixer el protocol com eina de prevenció.</p> <p>Garantir que tothom conegui el circuit intern que proposa el protocol.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Elaborar infografies sobre el circuit intern i el canal de denúncia.</p> <p>2.- Penjar aquesta infografia a tots els centres de treball de l'Ajuntament.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació i Persones de referència
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i noves incorporacions.

Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persones responsables de comunicació i persones de referència.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'elaboració i impressió de la infografia.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la infografia? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha penjat en tots els centres de treball? (Sí/No)</p> <p>3.- La plantilla coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2030]</p> <p>4.- La plantilla coneix qui són les persones de referència? (Sí/NO) [indicador 2030]</p> <p>5.- La plantilla coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2030]</p>

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ACCIÓ 20. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula informant de l'existència del protocol i del seu obligat compliment.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Consolidar la cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament i violència masclista o lgtbifòbica.</p> <p>Donar compliment a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 10 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel que es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula que doni a conèixer l'existència del protocol a les empreses proveïdores i un enllaç al protocol.</p> <p>2.- Incloure aquesta clàusula a tots els nous contractes.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i noves incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: Persona responsable de recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí/NO)</p> <p>2.- Percentatge de contractes de l'Ajuntament en els que s'ha inclòs la clàusula: _____[indicador anual]</p>

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar publicitat i garantir que tothom conegui el nou protocol davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
ACCIÓ 21. Realitzar tots els anys una actuació preventiva adreçada a tota la plantilla i assegurar que tothom hi tingui accés i hi participi.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Realitzar el 25 de novembre una campanya contra la violència masclista.</p>
Descripció actuacions:	1.- Realitzar cada any una acció per informar/formar sobre el protocol i les persones de referència.
Cronograma implementació:	2026 / 2027 / 2028 / 2029– 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans /Regidoria de feminismes
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables dels serveis implicats.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de l'acció d'informació o formació.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la campanya d'informació / formació? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual]</p> <p>2.- Persones que han participat en la formació[dades desagregades per sexe] [indicador anual]</p>

7.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

ACCIONS:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 22. Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Complir amb la Llei 17/2025, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, on es recomana que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en el serveis que s'ofereixen per part del servei de prevenció extern contractat per l'Ajuntament.</p>
Descripció actuacions:	1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei aliè de vigilància de la salut
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei aliè de vigilància de la salut? (Sí/NO)

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.

ACCIÓ 23. Realitzar estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	<p>Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els grans grups de factors de risc psicosocial:</p> <p>1) Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme); des del punt de vista qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals i les exigències cognitives.</p> <p>2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball.</p> <p>3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessants: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat.</p> <p>4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just.</p> <p>5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar.</p> <p>6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.</p>
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la contractació del servei.</p>

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]
--------------------------------------	--

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 24. Habilitar en els diferents centres de treball espais per l'al·letament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Complir amb el Reglament nº 44943-MTSS-S, que introdueix reglamentacions per complir amb les obligacions establertes en el nou article 100 del Codi de Treball, que estableix que s'ha de garantir un espai segur, privat i higiènic per la lactància materna en els centre de treball, a on les mares treballadores puguin alletar, extreure i guardar la llet materna sense risc de contaminació.
Descripció actuacions:	Elaborar una planificació i oferir una sala, cabina o zona de lactància, ja sigui d'estructura permanent o mòbil, en cada centre de treball.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la planificació? (Sí/NO) 2.- Especificar tots els centres de treball amb espais de lactància: 3.- Especificar tots els centres de treball sense espais de lactància i que podran utilitzar estructures mòbils:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	

ACCIÓ 25. Oferir a la plantilla una visita mèdica que tingui en compte les diferències de sexe i gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar un millor servei de salut laboral a la plantilla, que tingui en compte les diferències de sexe i gènere en la salut.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en el contracte amb l'ens responsable de les visites mèdiques que el servei haurà de realitzar-se amb perspectiva de gènere, és a dir, tenint en compte les diferències de sexe i gènere que influeixen en la salut laboral.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut i departament responsable de recursos humans.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs aquesta petició en la licitació del nou servei de salut laboral? (Sí/NO) 2.- La visita mèdica que es realitza té en compte les diferències de sexe i gènere? (Sí/No) [indicador 2030]

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 26. Incloure en les formacions de prevenció de riscos laborals l'assetjament i la violència sexual com a risc.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar compliment a l'obligació que estableix l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en les formacions de prevenció de riscos laborals l'assetjament i la violència sexual com a risc.
Cronograma implementació:	2026 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut i departament responsable de recursos humans.

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs aquest aspecte en les formacions? (Sí/NO)

8.- Comunicació amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions que es realitzin siguin inclusives i lliures de sexisme.

ACCIONS:

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 27. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullen les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Editar un llibre d'estil de l'Ajuntament que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista i realitzar una comunicació amb perspectiva de gènere. 2.- Fer difusió del llibre d'estil. 3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei, en el cas que s'externalitzi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO) 2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat 3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO) 4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 28. Crear un banc d'imatges institucional per incloure més representacions de persones de diferents orígens ètnics, capacitats, orientacions sexuals i identitats de gènere per tal de promoure la inclusió i reflectir els valors de diversitat i igualtat de la institució; evitant qualsevol reproducció d'estereotips.

Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Crear un banc d'imatges propi. 2.- Fer difusió del banc d'imatges i adjuntar-lo a la guia d'estil.
Cronograma implementació:	2029 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació i regidoria de feminismes.
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei, en el cas que s'externalitzi.

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el banc d'imatges? (Sí/NO) 2.- S'ha fet difusió del banc d'imatges? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat
--------------------------------------	---

Pla d'acció: cronograma

	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
CULTURA INSTITUCIONAL																
ACCIÓ 1. Comunicar a la plantilla el II Pla Igualtat		X														
ACCIÓ 2. Fer públic el II Pla d'Igualtat		X														
ACCIÓ 3. Nomenar un/a agent d'igualtat				X												
ACCIÓ 4. Revisar formularis i bases de dades	X	X	X	X	X	X	X	X								
GESTIÓ DE LES PERSONES																
ACCIÓ 5. Campanya increment dones a la policia municipal					X											
ACCIÓ 6. Definició objectiva dels llocs de treball amb perspectiva de gènere									X							
ACCIÓ 7. Estudis sobre comandaments intermedis									X	X	X	X	X	X	X	X
ACCIÓ 8. Analitzar finalització de la relació contractual				X												
FORMACIÓ INTERNA O CONTÍNUA																
ACCIÓ 9. Pla de formació bianual amb perspectiva de gènere		X				X				X				X		
ACCIÓ 10. Píldora formativa sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes					X											

ACCIÓ 11. Fitxa de seguiment de les formacions de la plantilla					X												
ACCIÓ 12. Clàusula sobre perspectiva de gènere en les empreses que realitzen formacions										X							
POLÍTICA RETRIBUTIVA																	
ACCIÓ 13. Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere										X	X	X	X	X	X	X	X
ACCIÓ 14. Registre retributiu		X				X					X				X		
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT																	
ACCIÓ 15. Informar a tota la plantilla dels drets de conciliació																	
ACCIÓ 16. Elaborar i difondre un document de bones pràctiques sobre desconexió digital					X												
ACCIÓ 17. Garantir aplicació homogènia dels drets de conciliació														X			
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE																	
ACCIÓ 18. Garantir que tothom conegui el protocol			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ACCIÓ 19. Infografies sobre el protocol						X											
ACCIÓ 20. Incloure una clàusula en els contractes per informar empreses proveïdores			X														
ACCIÓ 21. Campanya anual de prevenció				X				X					X				X
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE																	

ACCIÓ 22. Incloure perspectiva de gènere en els criteris selecció servei de prevenció aliè											X							
ACCIÓ 23. Estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere				X														
ACCIÓ 24. Habilitar espais d'al·letament en els diferents centres de treball										X								
ACCIÓ 25. Visita mèdica que tingui en compte les diferències de sexe i gènere											X							
ACCIÓ 26. Incloure en les formacions de prevenció de riscos laborals l'assetjament i la violència sexual com a risc				X														
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE																		
ACCIÓ 27. Llibre d'estil propi																	X	
ACCIÓ 28. banc d'imatges institucional																	X	
TOTAL	11			11					11			9						

Seguiment i avaluació del Pla

L'article 46 de la LOIEMH estableix que els Plans d'Igualtat establiran objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los; així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La necessitat que els Plans d'Igualtat continguin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació és independent de l'obligació prevista per les empreses en l'article 47 de la mencionada llei i en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors en el sentit d'informar a la RLT del Pla d'Igualtat i la consecució dels objectius; de la vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'empresa del dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

La fase de seguiment i avaluació que es planteja en el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després d'implementar-lo.

El seguiment es realitzarà de forma programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució de les mesures proposades, cosa que possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionant al Pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

El seguiment i avaluació del Pla el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp, creada per avaluar el compliment del Pla, els objectius marcats i les accions programades.

Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les funcions següents :

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures efectuades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà els avenços, respecte als objectius d'igualtat del Pla, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.

- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de la part social de la Comissió de negociació.

Composició

La comissió està constituïda per les persones següents :

En representació de l'Ajuntament:

- Francis Ortiz Sánchez (regidora Acció Social i Gent Gran, Participació Ciutadana, Igualtat i Polítiques feministes).
- Yolanda Pérez Díaz (regidora d'Impuls econòmic i Turisme)
- Miguel del Viso Romanos (regidor de Festes i Esports)

En representació de la part social:

- Laureano Garreta Almagro (membre de la Junta de Personal i representant CSIF)
- Miguel Chacón Molina (membre de la Junta de Personal i representant CSIF)
- Adriana Bernal Gámez (delegada de personal del p. laboral i representant CCOO)

Substitució

Les persones que integren la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat seran substituïdes per unes altres designades per la part empresarial o social, segons correspongui.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. El document s'inclourà com annex a l'acta de la reunió de la Comissió de Seguiment i Avaluació.

Règim de funcionament

La Comissió es reunirà com a mínim cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic i s'hauran de celebrar en el termini màxim de set dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment i s'hauran de celebrar en el termini màxim de set dies. Qualsevol dels membres pot demanar una reunió extraordinària.

Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO 2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:
Valoració:
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:





Avaluació final del Pla d'Igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del Pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el Pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzat han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es farà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions executades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'Ajuntament.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i de la plantilla i en les pràctiques de recursos humans.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió de Seguiment i Avaluació quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint l'esquema següent :

1.- Dades generals organització:

- Nom entitat:
- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la comissió d'avaluació:

2.- Informe de resultats de cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el Pla d'Igualtat			
Nivell d'execució de les accions previstes en el Pla d'Igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el Pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			

Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas.

4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'empresa i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Enumerar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura empresarial.

5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans

L'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948, va declarar que *"tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets"* i en l'article 2 va declarar que *"tota persona té tots els drets i llibertats consagrades en aquesta Declaració, sense distinció de cap tipus, com raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició"*.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)

La Convenció va ser aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el seu article 4.1. assenyala que: *"L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte"*.

Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Abans de la Conferència de Beijing les Nacions Unides havien organitzat tres conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980 i Nairobi el 1985.

Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

El Pacte Mundial de les Nacions Unides persegueix 2 objectius principals: (1) incorporar els 10 Principis en les activitats empresarials de tot el món. (2) Canalitzar accions per assolir els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els 10 Principis del Pacte Mundial són els valors essencials des del naixement de la iniciativa l'any 2000. Es basen en diverses declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, normes laborals, mediambientals i anticorrupció i gaudeixen de consens universal. El principi 6 estableix que *“les empreses hauran de recolzar l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació”*.

Els ODS proporcionen a les organitzacions un marc universal i coherent per guiar les seves contribucions al desenvolupament sostenible i crear valor compartit. L'Objectiu 5 *“Aconseguir la igualtat entre gèneres i apoderar a totes les dones i les nenes”* demana la implicació de les organitzacions per aconseguir aquest objectiu.

Normativa europea:

Conveni per la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)

Conveni firmat pels membres del Consell d'Europa. Estableix en el seu article 14 la prohibició de discriminació per raó de raça, sexe, color, llengua, religió, opcions polítiques o altres, origen nacional o social pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.

Carta Social Europea (1961)

El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Tractat d'Amsterdam (1997)

L'article 8 (antic article 3, apartat 2, TCE) diu que en totes les seves accions, la Unió cerca d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat. I en l'article 10 quan regula la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, estableix que la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

L'Art. 141.4 d'aquest tractat estableix que *“Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”*.

La legislació europea en matèria d'igualtat de gènere ha obligat molts estats membres a aprovar lleis contra la discriminació laboral, l'assetjament sexual o la violència masclista.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)

La Carta de Drets Fonamentals de la UE proclamada pels Presidents del Consell, del Parlament i de la Comissió al principi del Consell Europeu de Niça el 7-12-2000 (DO C 364 de 18.12.2000,

p.1) estableix el principi de la igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones.

En el capítol III, l'article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) (2010)

El tractat en el seu articulat estableix que la Unió perseguirà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat (article 8); recolzarà l'actuació dels Estats membres per aconseguir la igualtat entre homes i dones en relació a les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte en el treball (article 153.1.i); i prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions (l'article 157).

Carta Europea de la Dona (2010)

La Comissió Europea va aprovar aquesta carta per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i en el món. Les desigualtats de gènere afecten directament a la cohesió econòmica i social, així com al creixement sostenible, la competitivitat i el desenvolupament demogràfic.

La Comissió ressalta la necessitat de contemplar la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques i la Carta proposa cinc àmbits d'actuació concrets: la independència econòmica, la igualtat salarial, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones i l'acció exterior de la UE.

Normativa estatal

La **Constitució Espanyola de 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió:

com valor superior (article 1.1 CE):

Art.1.1 CE: Espanya es constitueix en un Estat Social i Democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

com clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2 CE):

Art.9.2 CE: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

com principi d'igualtat o igualtat formal (article 14 CE):

Art.14 CE: els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyspreu de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, l'article 43 sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

La disposició addicional setena del **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**, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEMH:

Article 46.4. Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

Article 46.6. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

Normativa catalana

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones *"que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats"*.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans i especifica en el primera apartat que *"Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat"*.

I en darrer lloc, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a *"adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes"*.

La **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'igualtat per part del sector públic en l'article 15, on s'estableix els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic:

a) *Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En el seu article indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, essent un d'ells, la violència en l'àmbit laboral (apartat tercer):

"Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball."

Glossari

Acció positiva: Mesura destinada a assolir la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o a compensar desavantatges en les seves carreres professionals. També elimina els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Assetjament per raó de sexe: Situació en què 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 o ofensiu.

Bretxa salarial de gènere: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: Fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Corresponsabilitat: Responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Discriminació: És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial en les persones.

Discriminació directa: Situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: Situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Estereotip de gènere: Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: Principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els

diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): Persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Pla d'igualtat: Estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. Promou mesures que afavoreixen la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: L'ús del masculí com a genèric i quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: Les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, cosa que deixa estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Subocupació: Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós: Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Ús sexista del llenguatge: Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Violència de gènere: És aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Violència masclista: És aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erra