

Codi Segur de Verificació: e48d391c-29d8-455e-b590-c164c5dc16a8  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081000\_2022\_16002083  
Data d'impressió: 01/04/2022 12:57:54  
Pàgina 1 de 21

**SIGNATURES**  
1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

Núm. expedient.: X2021000833

**PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'ANGLÈS  
2022-2025**

Codi Segur de Verificació: e48d391c-29d8-455e-b590-c164c5dc16a8  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081000\_2022\_16002083  
Data d'impressió: 01/04/2022 12:57:54  
Pàgina 2 de 21

**SIGNATURES**

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

**ÍNDEX**

- 1 Règim Jurídic del Pla d'Igualtat.
- 2 Determinació de les parts que els concerten.
- 3 Àmbit personal, territorial i temporal.
- 4 Informe de la diagnosi de situació de l'Ajuntament.
- 5 Resultats de l'auditoria retributiva
- 6 Definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.
- 7 Mesures, recursos i calendari:
- 8 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- 9 Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- 10 Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 1 RÈGIM JURÍDIC DEL PLA D'IGUALTAT

L'article 14 de la Constitució Espanyola consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol el 1983, en el seu article 4.1 assenyalava que: • "L'adopció pels estats part 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 la present convenció, però de cap manera no implicarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte.

" La Unió Europea recull les directrius polítiques internacionals seguint una mateixa trajectòria d'evolució fins a arribar a les dimensions més actives de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de gènere; des del Tractat de Roma de 1957 que ja recollia la igualtat de retribució en el treball entre homes i dones, fins als Tractats d'Amsterdam de 1997 i de Lisboa de 2009, que recullen la no discriminació per sexe i el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i la igualtat en l'ocupació entre dones i homes.

El principi d'igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguin participar en condicions d'igualtat en les diferents esferes i activitats de la vida (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions, educació, formació, ocupació, etc.)

L'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -LOI-, en la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, estableix que:

- - Les empreses estan obligades 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, mesures que hauran de negociar, i, si cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
- - En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
- - Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.
- - Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

- - L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Cal tenir en compte que la Disp Trans. 12a, en la redacció donada pel RD-llei 6/2019, estableix que les empreses de més de cent cinquanta-fins dues-cents cinquanta persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació de els plans d'igualtat, les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, han de disposar d'un període de dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat i les empreses de cinquanta a cent persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per l'aprovació dels plans d'igualtat, tots ells computats des de la publicació de l'RD-llei 6/2019 al BOE.

L'article 46, en la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, defineix els plans d'igualtat de les empreses com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: va ampliar considerablement el nombre d'empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, va establir importants precisions pel que fa a el contingut de la diagnosi i el pla d'igualtat, va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat, i finalment, va ordenar a Govern el desplegament reglamentari de la diagnosi, 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 accés.

En virtut del mandat anterior, es va aprovar el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, que té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -LOIL-, i en les previsions contingudes en els articles 17.5 i 85.2 de Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; tot això sense perjudici de les disposicions que estableixin al respecte als convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

El seu article 2 obliga a totes les empreses compreses en l'article 1.2 de Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableix l'article 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -LOIL-, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte de la mateixa.

Codi Segur de Verificació: e48d391c-29d8-455e-b590-c164c5dc16a8  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081000\_2022\_16002083  
Data d'impressió: 01/04/2022 12:57:54  
Pàgina 5 de 21

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

Finalment, cal tenir en compte el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa la regulació continguda en el Reial Decret 901/2020, i desenvolupa els articles 22.3 i 12.4.d) de Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada pel RD-llei 6/2019, que estableixen, respectivament, l'obligació que la classificació professional es realitzi d'acord amb criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas dels contractes a temps parcial.

En l'àmbit de les Administracions Públiques i en la línia marcada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -LOI-, la Disposició Addicional Setena del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Així mateix, els obliga a elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o Acord de Condicions de Treball de personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix. Pel que fa a al personal laboral, l'article 17.5 de Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors preveu que l'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ha d'ajustar al que disposa el mateix Estatut i en la de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes -LOI-. El RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, conté la previsió expressa en la seva Disposició Addicional 4ª quan estableix el següent: "Al personal laboral al servei de les administracions públiques li és aplicable el que preveu el present reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica".

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 2 Determinació de les parts que els concerten

D'acord amb l'acord de la Mesa General de Negociació de data 9 de novembre de 2021 es constitueix una Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat constituïda per:

Sr. Àlex Luengo, com a representant dels funcionaris.  
Sra. Alba Gellida, com a representant dels treballadors.  
Sr. Jordi Pibernat, com a representant de l'Ajuntament.  
Sra. Neus Moragas, com a representant de l'Ajuntament.

Sra. Sandra Pinos Martínez, com a secretària de la comissió

D'acord amb la proposta d'aprovació del present Pla es proposa nomenar com a persona responsable del seguiment i acompliment del Pla a la Sra. Anna Jornet Puig, tècnica de projectes, la qual farà les propostes corresponents i hauran de ser validades per la Secretària municipal.

Per la qual cosa també es considera necessari que la tècnica de projectes també formi part de l'esmentada Comissió Negociadora que també farà funcions de comprovació de l'acompliment del Pla.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

### 3 Àmbit personal, territorial i temporal.

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a tots els empleats públics de l'Ajuntament d'Anglès, entrarà en vigor des del primer dia següent al de la seva aprovació pel Ple de la Corporació i tindrà una vigència de quatre anys des de la data de la seva signatura (2022-2025).

Abans de transcórrer el període de vigència de quatre anys, l'Ajuntament procedirà a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquest nou diagnòstic serà lliurat als representants legals dels treballadors perquè en tinguin coneixement i per a la seva anàlisi conjunta per, si escau, realitzar l'adaptació (mitjançant negociació) del present Pla. Aquesta adaptació es farà conforme a la situació del moment i en funció de les dades aportades pel diagnòstic.

Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en el present Pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre parts, substituïnt a la prevista en aquest text. Tot això sense perjudici que, a petició d'una de les parts i una vegada consensuat entre ambdues, es puguin redactar els acords necessaris per a l'expressa substitució de la mesura original per la millora futura incorporada per la legislació o pel fruit de la negociació col·lectiva.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

#### 4 Informe de la diagnosi de situació de l'Ajuntament.

Amb caràcter previ s'ha elaborat un diagnòstic negociat en seu de Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i amb l'assessorament dels tècnics d'igualtat de Dipsalut, organisme autònom de la Diputació de Girona.

La realització de l'anàlisi ha diagnosticat la situació, permetent conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que han permès formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat.

La diagnosi que ens ocupa presentarà en primer lloc aquelles dades -quantitatives- que permetran analitzar la proporció de dones en els nivells de responsabilitat més alts, i en les diferents categories professionals. Unes dades necessàries per entendre de quina manera les dones tenen presència i pes en l'estructura del consistori.

En segon lloc serà el torn de presentar les dades qualitatives recollides a través de les enquestes, dades que permetran aprofundir amb detall en els indicadors de referència i en la mateixa diagnosi, sempre amb l'objectiu de disposar d'una fotografia el més ajustada possible a la realitat.

##### 4.1 INDICADORS

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) infrarrepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

##### 4.2. INFORMACIÓ QUANTITATIVA

###### CÀRRECS POLÍTIQS

ORGANS DE GOVERN	DONES	HOMES
Alcaldia	0	1
Tinències d'alcaldia	1	2
Equip de govern	3	6
Ple municipal	4	9

La distribució d'homes i dones en els nivells de responsabilitat més alts (càrrecs polítics) està força equilibrada, encara que es decanta lleugerament cap als homes. L'alcaldia a partir del mes de juliol de 2021 l'ostenta un home, tot i que els últims sis anys ha estat presidida per una dona.

Hem de tenir en compte que ex lege hi ha un mecanisme de discriminació positiva a favor de la dona, i és que la Llei Orgànica del Règim Electoral General exigeix la composició



## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

equilibrada de les llistes electorals que es presentin a les eleccions al Congrés, eleccions Locals, Consells Insulars, Cabildos Insulars Canaris, Parlament Europeu i Assembles Legislatives de les Comunitats Autònomes.

La paritat electoral és la presència equilibrada de dones i homes a l'àmbit de la representació política.

Aquesta composició equilibrada de dones i homes suposa el següent:

En el conjunt de la llista, i en tot cas a cada tram de 5 llocs, els candidats d'un o altre sexe no podran estar representats en menys del 40%. Se n'exceptuen els municipis menors de 3.000 habitants i illes menors de 5.000 habitants.

### EMPLEATS PÚBLICS

Lloc de treball	Homes	Dones
Secretari		1
Interventor		1
Tresorer		1
TAG		1
TAG intervenció		1
Tècnic de gestió	1	
Administratiu	1	
Auxiliar administratiu		6
Recepcionista Z Esportiva		3
Arquitecte		1
Enginyer	1	
Arquitecte tècnic		2
Tècnic de projectes		1
Sergent	1	
Agent	4	3
Director biblioteca		1
Director llar d'infants		1
Educador llar d'infants		3
Tècnic auxiliar biblioteca		2
Tècnic auxiliar llar infants		1
Conserge notificador	1	
Oficial manteniment escola	1	
Oficial 1ª obra i servei	1	
Oficial 1ª electricista	1	
Operari obres i serveis	2	
Auxiliar serveis		1
Peó manteniment zesp	1	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Pel que fa als treballador/es trobem que les dones (30) superen als homes (15), malgrat que existeixen diferències importants en relació a les àrees.

Així, trobem àrees clarament masculinitzades com la brigada municipal; mentre la situació contrària es dona a la llar d'infants, biblioteca o serveis administratius.



## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

Es destaca que llocs de treball amb responsabilitat tècnica en la seva majoria estan ocupats per dones.

#### 4.3 INFORMACIÓ QUALITATIVA

Com a resultat de la tasca de recollida d'informació i de les enquestes realitzades als empleats públics municipals es presenta a continuació l'infografia de la situació de l'Ajuntament d'Anglès respecte a la igualtat.

#### JORDI PIBERNAT

posaria directament els resultats de manera molt visual a través d'una infografia o similar.

#### ANÀLISI QUE SE'N DESPRÈN:

Han contestat a l'enquesta més dones (17) que homes (4).

- **a) Procés de selecció i contractació.**

Les dades indiquen que la gran majoria d'empleats públics (20) opinen que en els processos de selecció de l'Ajuntament homes i dones tenen les mateixes oportunitats.

- **b) Classificació professional.**

La majoria considera que el gènere condiciona el número d'homes i dones presents en diferents sectors, tot i que hi ha un número d'enquestats rellevant que considera que no ho condiciona o no ho té tan clar.

Les dades estableixen que la comunicació interna per gairebé la unanimitat dels enquestats utilitza un llenguatge suficientment inclusiu.

- **c) Formació.**

La gran majoria (20) dels enquestats no es consideren discriminats per raó del seu gènere en l'accés a la formació.

S'ha de treballar en què es pugui formar i poder conciliar la vida personal -7 consideren que és difícils-.

La necessitat de cursos per conscienciar de la igualtat d'homes i dones és rellevant per la meitat dels enquestats.

- **d) Promoció professional.**

La majoria consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció dins l'ajuntament.

- **e) Condicions de treball.**

És rellevant que la majoria dels enquestats no saben si les diferents condicions laborals que hi pot haver entre homes i dones és degut a una discriminació de gènere.

És una bona dada saber que la gran majoria considera que el seu gènere no ha tingut influència en la tipologia de contracte que té.

- **f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**

És preocupant que 12 enquestats contestin que no coneixen bé els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

També haurà de ser objecte de treball al llarg de l'execució del present pla el fet que 14 persones de les enquestades en alguna ocasió ha hagut de deixar de banda alguna responsabilitat familiar per motius laborals.

- **g) infrarepresentació femenina.**

Gairebé la unanimitat dels enquestats consideren que a la seva àrea no hi ha una infrarepresentació femenina.

- **h) Retribucions.**

A la pregunta de si ocupant un lloc de feina del mateix valor, una dona i un home cobren igual, la majoria ha respost que sí. Però hi ha un nombre representatiu que no ho sap o no contesta. S'haurà de treballar en explicar el mètode objectiu de retribucions de l'Ajuntament.

- **i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

És preocupant i motiu pel qual s'ha de treballar el fet que la majoria desconegui els seus drets laborals en cas de patir violència de gènere.

La meitat dels enquestats no sabrien a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 5 Resultats de l'auditoria retributiva

D'acord amb l'article 69 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, la planificació dels recursos humans en les Administracions Públiques tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

Les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis i es precisen els requisits per a l'acompliment de cada lloc de treball.

Hem de tenir en compte que el Ple de l'Ajuntament d'Anglès, en data 21 de maig de 2019 va aprovar la Relació de Llocs de Treball.

Per la seva realització es va utilitzar el Manual de Valoració de Llocs de Treball emès per la Diputació de Barcelona en el que es van tenir en consideració els següents ítems:

### Dificultat tècnica

- A. Coneixement
  - A.1. Coneixement tècnics
  - A.2 Coneixements complementaris
  - A.3. Coneixements per experiència laboral

- B. Esforç intel·lectual
  - B.1. Complexitat tècnica
  - B.2. Guiatge/Grau d'iniciativa
  - B.3. Complexitat relacional
  - B.4. Complexitat orgànica

### Responsabilitat

- C. Responsabilitat jeràrquica
  - C.1. Volum de RH dirigits
  - C.2. Qualificació dels RH dirigits
  - C.3 Tipologia de comandament
  - C.4. Ventall de control
- D. Responsabilitat especial
  - D.1. Responsabilitat funcional
  - D.2. Control i supervisió de serveis externalitzats
  - D.3. Compromís de signatura en estudis o projectes tècnics
  - D.4. Exercici d'autoritat coactiva
  - D.5. Seguretat i salut de les persones
  - D.6. Transferència de coneixement
  - D.7. Tractament i custòdia d'informació confidencial
  - D.8. Maneig i custòdia de sumes en metàl·lic

### Condicions de treball

- E. Condicions psico-socials
  - E.1 Criticitat temporal
  - E.2. Criticitat emocional

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

E.3. Atenció canviant  
E.4. Criticitat per errades

F. Condicions físiques  
F.1. Esforç físic  
F.2. Ambient de treball  
F.3 Soroll i vibracions  
F.4. Perillositat

**Dedicació**

G, Dedicació  
G.1. Ampliació dedicació  
G.2. Jornada partida  
G.3. Canvi de torn  
G.4. Dissabtes, diumenges i festius  
G.5. Nocturnitat  
G.6. Disponibilitat  
G.7. Flexibilitat

Com es pot comprovar, a l'hora de valorar els llocs de treball s'han tingut en compte la dificultat tècnica, la responsabilitat, les condicions de treball i la dedicació. El que implica que aquell lloc de treball tingui una valoració concreta, i que atenent als processos selectius per cobrir les places vacants, se li aplicarà el règim aplicable del lloc de treball que ocupin els aspirants seleccionats, sempre d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat que proclama l'article 103.3 de la Constitució.

Per tant, es pot concloure com a resultats de l'auditoria retributiva, que en cap cas, es té en compte el sexe de la persona que ocupa el lloc de treball que està vacant per variar la seva retribució. Sinó que, el lloc de treball ha estat valorat mitjançant mètodes objectius establerts per ens supramunicipals com és la Diputació de Barcelona i amb l'assessorament de l'empresa externa contractada que va realitzar l'estudi, anomenada Daleph.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 6 Definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.

<b>OBJECTIU GENERAL</b>
Aconseguir la igualtat efectiva entre empleats i empleades de l'Ajuntament d'Anglès
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS QUALITATIUS I QUANTITATIUS</b>
1. Implementar una política d'igualtat d'oportunitats en la cultura i la gestió organitzativa de l'Ajuntament.
2. Augmentar la presència equilibrada d'empleats públics i empleades públiques a l'Ajuntament.
3. Garantir el principi d'igualtat en els processos de recultament i selecció del personal de l'Ajuntament
4. Garantir el principi d'igualtat en els processos de formació del personal de l'Ajuntament
5. Integrar la perspectiva de gènere en els processos de promoció i desenvolupament professional de l'Ajuntament.
6. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions econòmiques de la plantilla de l'Ajuntament.
7. Fomentar la conciliació laboral i personal sota una perspectiva de gènere.
8. Incorporar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
9. Fomentar un entorn segur i saludable des d'una perspectiva de gènere.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 7 Mesures, recursos i calendari:

La tècnica de projectes un cop aprovat el present pla, d'acord amb aquest marc general, anirà desglossant i detallant, el calendari que de forma genèrica queda aquí aprovat:

### • a) Procés de selecció i contractació.

Com ja s'ha posat de manifest al llarg d'aquest text, en l'accés a la funció pública regeix els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, per tant, només en el cas que una disposició amb caràcter legal ho estableixi, es pondran prendre accions de discriminació positiva en favor de les dones. Només una disposició legal ho preveu, i és en el cas de la policia local.

**Mesura número 1:** Equilibrar la presència de dones i homes a la plantilla de la policia local. Sobre l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives hem de tenir en compte que hi ha una modificació de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya, on s'afegeix la Disposició Addicional Vuitena, introduïda per la Llei 5/2020, de 29 d'abril, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de la creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient, que literalment diu: «1. Les convocatòries per a accedir a les diferents categories de policies locals i vigilants a què fa referència l'article 1 aprovades a partir de l'1 de gener de 2020 han de determinar el nombre de places que han d'ésser proveïdes per dones per a complir l'objectiu d'equilibrar la presència de dones i homes en les plantilles respectives. 2. El nombre de places reservat per a dones ha d'ésser proporcional als objectius perseguits, i no pot ésser superior al 40% de les places convocades ni inferior al percentatge que sigui establert pel pla d'igualtat de cada ajuntament. Com a regla general, fins que els ajuntaments no elaborin aquests plans d'igualtat, el percentatge mínim no pot ésser inferior al 25% de les places convocades, sempre que se'n convoquin més de tres. 3. En els procediments selectius a què fa referència l'apartat 2, l'adjudicació de les places convocades s'ha de fer seguint una única llista final de les persones que hagin superat el procés, ordenades segons la puntuació obtinguda, aplicant-hi els criteris de desempat establerts legalment, llevat que per aquest procediment no s'assoleixi el percentatge que determina l'apartat 2, en el qual cas caldrà donar preferència a les candidates dones, fins a assolir l'objectiu perseguit, sempre que es compleixin les condicions següents: a) Hi ha d'haver en tots els casos una equivalència de capacitat, determinada per la superació de les proves i els exercicis de la fase d'oposició del sistema selectiu. b) Cap de les candidates dones seleccionades en virtut d'aquest criteri de preferència no pot tenir un diferencial negatiu de puntuació, en la fase d'oposició i, si escau, en la fase de concurs, de més del 15% respecte als candidats homes preterits. c) No es pot aplicar aquesta mesura respecte a candidats en què concorren motius de discriminació positiva legalment determinats altres que el criteri de preferència que regula la present disposició, com la pertinença a altres col·lectius amb especials dificultats d'accés a l'ocupació. 4. El criteri de preferència que regula la present disposició no és aplicable si en el cos, l'escala i la categoria objecte de la convocatòria hi ha una presència de funcionàries dones igual o superior al 33%.» Actualment tenim 6 funcionaris de carrera, dels quals 5 són homes i 1 dona. Per tant, un 16,6% de la plantilla és de dones. L'Ajuntament no disposa d'un pla d'igualtat vigent; i tenint en compte la regla general, aplicable sempre que es convoquin més de tres places, supòsit que no es dona, atès que només s'estan convocant dues places. Per tant, entenem que els termes de la discriminació positiva no serien aplicables en aquest cas.

**Recursos:** Propis. Des de recursos humans, cada vegada que es convoquin places de policia de forma prèvia la secretària municipal avaluarà aquest article i el seu impacte en la plantilla de la policia local d'Anglès.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

**Calendari i avaluació:** Al llarg de la vigència del present pla. Totes les convocatòries que s'aprovin al llarg de la seva vigència.  
Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**Mesura número 2:** Procurar que el tribunal sigui paritari i posar-ho a les bases i redactar la convocatòria amb un llenguatge no sexista.

**Recursos:** Propis. Des de recursos humans, cada vegada que es redactin bases de selecció.

**Calendari i avaluació:** Al llarg de la vigència del present pla.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

Hem de tenir en compte, però, que la mesura paritària del tribunal no és obligatòria, sinó que s'ha de tendir cap la seva consecució. Preval el compliment del principi d'especialitat dels seus membres.

**• b) Classificació professional.**

**Mesura 1:** Nomenar un tècnic competent pel seguiment del pla d'igualtat.

És important no només l'aprovació formal del pla sinó la seva implantació, seguiment i avaluació.

Per això com a mesura s'inclou la de nomenar com a responsable del seguiment a la tècnica de projectes ja que tot i estar contractada amb finançament FEDER, aquest finançament és d'un 80% de la seva jornada, per tant, el 20% restant pot realitzar tasques de l'Ajuntament, entre elles que formi part de la comissió de negociadora del pla d'igualtat i en doni impuls.

**Recursos:** Propis. Amb el nomenament com a membre de la comissió negociadora i la tasca d'impuls i promoure l'acompliment del pla.

**Calendari i avaluació:** Al llarg de la vigència del present pla.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**Mesura 2:** Revisar instàncies i documents que van a l'exterior i comprovar que s'utilitza un llenguatge inclusiu.

**Recursos:** Propis.

**Calendari i avaluació:** Al llarg de la vigència del present pla.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**• c) Formació.**

**Mesura 1:** Fer formacions pels empleats públics de l'Ajuntament que versin sobre:

- \* la sensibilització en la igualtat
- \* la sensibilització en la diversitat sexual
- \* Com incorporar la perspectiva de gènere
- \* Coaching amb perspectiva de gènere.
- \* Entre d'altres

**Recursos:**

- \* Dipsalut ofereix aquests cursos de forma gratuïta
- \* Generalitat de Catalunya ofereix aquests cursos de forma gratuïta
- \* entitats especialitzades, anirà a càrrec de la partida de formació del personal o d'altres especialitzades.





Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

\* Es poden oferir per àrees o a tot el personal.

**Calendari i avaluació:**

S'ha d'oferir un mínim d'un curs per any.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**• d) Promoció professional.**

No s'estableixen mesures legals per la promoció professional amb discriminació positiva a favor de les dones.

Es considera que hi ha una limitació ex lege per incloure actuacions que promoguin professionalment tenint en compte el gènere. Excepte en casos com el de la policia local, que ja ho preveu una llei de forma expressa.

La Constitució garanteix la igualtat en l'accés i promoció ex article 103.3.

**• e) Condicions de treball.**

Cada lloc de treball està regulat tenint en compte les característiques i funcions a desenvolupar. No es té en compte la perspectiva de gènere en les condicions de treball sinó que són iguals per qui hi vulgui accedir.

En el cas que hi ha àrees que estan feminitzades o altres masculinitzades, qui redacta el present pla considera que amb les competències del pla de treball no hi ha eines legals habilitades per poder evitar aquest fet.

La possibilitat d'accés i la garantia que no hi haurà una discriminació per raó de gènere, es salvaguarden per part de l'Ajuntament.

Cal que des d'altres estaments promoguin la diversitat en les feines i l'existència de referents a fi que aquesta tendència en segons quines àrees no sigui tan acusada.

**• f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**

**Mesura 1:** Aprovació Conveni Col·lectiu/ Acord comú a fi que quedi en un sol document els drets i deures en relació a la vida laboral i la forma de conciliar-los amb la vida personal i familiar.

**Recursos:** propis, en seu de mesa general de negociació. I l'aprovació posterior pels òrgans competents.

**Calendari i avaluació:** any 2022.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**Mesura 2:** Aprovació reglament de teletreball.

**Recursos:** propis.

**Calendari i avaluació:** any 2022.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**Mesura 3:** difusió per part dels sindicats dels drets de conciliació als empleats públics.

**Recursos:** propis.

**Calendari i avaluació:** any 2022.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

**Mesura 4:** acompliment de la desconnexió digital.

**Recursos:** es proposaran mecanismes propis de diagnosi, avaluació. Difusió i detecció.

**Calendari:** Al llarg de tota la vigència del pla de treball.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

• **g) Infrarrepresentació femenina.**

La infrarrepresentació femenina es dona en sectors com la brigada o la policia.

En la policia es fa una remissió al primer punt de mesures de selecció per intentar pal·liar-ho.

En relació a la brigada, com ja s'ha dit, amb les competències del pla de treball no hi ha eines legals habilitades per poder evitar aquest fet.

La possibilitat d'accés i la garantia que no hi haurà una discriminació per raó de gènere, es salvaguarden per part de l'Ajuntament.

Cal que des d'altres estaments promoguin la diversitat en les feines i l'existència de referents a fi que aquesta tendència en segons quines àrees no sigui tan acusada.

Aquesta consideració també és aplicable a la infrarrepresentació masculina que hi ha a les oficines municipals o a la llar d'infants municipals.

• **h) Retribucions.**

Com ja s'ha posat de manifest a l'auditoria retributiva, s'ha corroborat que no hi ha discriminació per raó de gènere en les retribucions del personal, sinó que el lloc està valorat en funcions d'ítems objectivables.

Atès que s'ha detectat en la diagnosi desconexió en relació amb aquest fet i altres que fan referència a la normativa específica que regeix en una administració pública, es proposa:

**Mesura 1:** Proposta al personal de l'Ajuntament de formació sobre les valoracions de llocs de treball, mesures de conciliació de la vida personal i professional, formes d'accés, etc.

**Recursos:** d'acord amb els cursos de formació que ofereixen des de Diputació, Generalitat, ACM, etc.

**Calendari i avaluació:** al llarg de la vigència del pla d'igualtat.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

• **i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

**Mesura 1:** Revisió del protocol d'assetjament sexual que l'Ajuntament té aprovat.

**Recursos:** propis, revisant el protocol aprovat, expedient x2019001681.

**Calendari i avaluació:** al llarg de l'any 2022.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

**Mesura 2:** Donar difusió del protocol actualitzat a tots els empleats públics així com l'ampliació d'informació.

**Recursos:** propis

**Calendari i avaluació:** al llarg de la vigència del pla.

Serà objecte d'avaluació en seu de la comissió negociadora.

Codi Segur de Verificació: e48d391c-29d8-455e-b590-c164c5dc16a8  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081000\_2022\_16002083  
Data d'impressió: 01/04/2022 12:57:54  
Pàgina 19 de 21

**SIGNATURES**

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 8 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica serà a partir de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat que es reunirà semestralment prèvia proposta de la tècnica on de forma prèvia farà el seguiment i vetllarà pel seu acompliment i abans de les reunions facilitarà les dades per avaluar el seu acompliment.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

## 9 Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat de l seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que es va constituir en seu de Mesa General de Negociació de data 9 de novembre de 2021 pels següents membres:

Sr. Àlex Luengo, com a representant dels funcionaris.  
Sra. Alba Gellida, com a representant dels treballadors.  
Sr. Jordi Pibernat, com a representant de l'Ajuntament.  
Sra. Neus Moragas, com a representant de l'Ajuntament.

Sra. Sandra Pinos Martínez, com a secretària de la comissió

D'acord amb la proposta d'aprovació del present Pla es proposa nomenar com a persona responsable del seguiment i acompliment del Pla a la Sra. Anna Jornet Puig, tècnica de projectes, la qual farà les propostes corresponents i hauran de ser validades per la Secretària municipal.

Per la qual cosa també es considera necessari que la tècnica de projectes també formi part de l'esmentada Comissió Negociadora que també farà funcions de comprovació de l'acompliment del Pla.

La tècnica de projectes farà propostes per l'acompliment del pla i formes per la seva avaluació i acompliment.

S'acorda que la comissió es reuneixi de forma ordinària semestralment a fi d'avaluar l'acompliment del mateix i fer propostes de modificació i millora.

## SIGNATURES

1.- Ajuntament d'Anglès. Diligència per fer constar que, el Ple en sessió extraordinària de data 28 de desembre de 2021, ha aprovat el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès pel període 2022-2025.  
2.- SANDRA PINOS MARTINEZ (SIG) (Secretària), 01/03/2022 09:38



Carrer d'Avall, 31  
17160 Anglès  
Tel. 972 420 058  
info@angles.cat

**10 Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.**

La voluntat és que la redacció d'aquest pla sigui prou àmplia per facilitar la seva execució.

En el cas de modificacions no substancials com pot ser el canvi de membres de la Comissió, o altres aspectes que no siguin rellevants, es podrà efectuar de forma directa en seu de Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Cas que per contra, es tracti de modificacions substancials, caldrà que l'òrgan que l'ha aprovat aprovi una modificació del mateix.

En cas de resoldre discrepàncies en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, l'alcalde que forma part de la comissió, desfarà l'empat amb el seu vot de qualitat.