

## SIGNATURES

1.- M. LOURDES PALOMINO PELLICER (LA SECRETÀRIA), 22/12/2020 12:16:25  
2.- JORDI VINAS XIFRA (L'ALCALDE), 22/12/2020 12:51:51



ÒRGAN: **PLE**  
TIPUS SESSIÓ: **ORDINÀRIA**  
DATA: **21 de desembre de 2020**  
UNITAT: **Recursos Humans**  
EXPEDIENT: **2020D04300001**

<<La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació.

Tenir un pla de polítiques d'igualtat, a part de ser una obligació legal, ajuda a tenir clar el camí a seguir en el foment de les polítiques d'igualtat al nostre municipi i als nostres centres de treball i ha de ser el marc on s'ordenen les accions encaminades a millorar la igualtat de gènere.

Un altre dels objectius d'aquest pla d'igualtat és el compromís de l'Ajuntament amb l'eradicació de les discriminacions cap a persones del col·lectiu LGTBI. El reconeixement legal del col·lectiu LGTBI i el treball en clau de gènere amb homes i dones són noves línies que hem d'anar incorporant en la nostra política local amb visió de crear un pla d'igualtat que englobi tots els col·lectius discriminats per raó de gènere, i contemplar estratègies de treball amb dimensió més àmplia, sense la qual seria difícil minvar les desigualtats.

Per aquest motiu, cada vegada que en el present pla d'igualtat es parla d'igualtat de gènere, es té en compte en tot moment, aquesta diversitat, incloent tots els col·lectius discriminats.

A petició d'Alcaldia, en data 19 d'octubre de 202, es va compartir el document que recull el pla d'igualtat intern amb els membres de la Junta de Govern Local i de la Junta de Portaveus i se'ls va convidar a participar o a fer les esmenes que consideressin oportunes.

En data 26 d'octubre de 2020 es va compartir el document que recull el pla d'igualtat als representants dels treballadors i es posa en comú a la Mesa general de negociació del dia 3 de desembre del 2020, acordant-se finalment la seva aprovació en la Mesa general de negociació del dia 10 desembre del 2020.



## SIGNATURES

1.- M. LOURDES PALOMINO PELLICER (LA SECRETÀRIA), 22/12/2020 12:16:25  
2.- JORDI VINAS XIFRA (L'ALCALDE), 22/12/2020 12:51:51

Vist que no s'ha formulat cap esmena referent al pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Salt.

**Fonament de dret**

Vist el que s'estableix als articles 9.2, 14, 15, 20 i 44 de la Constitució Espanyola en que es propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic.

Vist el que estableix 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.

Vist el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Vist el que s'estableix als articles 19, 40 i 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Vist el que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes Estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Vist el que estableix la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia>>

El Ple acorda per 15 vots a favor (ERC-AM, PSC-PM i JxS), 3 vots en contra (VOX) i 2 abstencions (IPS-CUP):

<<**Primer.**- L'aprovació del pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Salt.

**Segon.**- Publicar el pla d'igualtat intern a la pàgina Web de l'Ajuntament de Salt perquè sigui accessible a tota la ciutadania, així com a la intranet i a la F/TOTS/RRHH/Pla d'igualtat, perquè estigui a disposició de tota la plantilla de l'Ajuntament de Salt, i també se'ls enviarà un enllaç al document penjat al web de l'Ajuntament.>>

Certificat amb signatura electrònica.



Codi Segur de Verificació: 0a3b44a5-9a13-4d96-be3d-616a57287bf0

Origen: Administració

Identificador document original: ES\_L01171557\_2020\_1255783

Data d'impressió: 18/01/2021 12:06:58

Pàgina 1 de 52

## SIGNATURES

1.- SERGI CARBONES CARRILLO (), 14/12/2020 10:13:45

2.- JORDI VINAS XIFRA (L'ALCALDE), 14/12/2020 15:56:46



26-10-2020

# PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE SALT

AJUNTAMENT DE SALT



## INDEX

<b>PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE SALT .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS.....</b>	<b>3</b>
<b>PLA INTERN D'IGUALTAT .....</b>	<b>4</b>
<b>Marc Jurídic .....</b>	<b>5</b>
Normativa internacional .....	5
Normativa comunitària .....	6
Normativa estatal.....	6
Normativa autonòmica .....	8
<b>Marc conceptual .....</b>	<b>9</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>13</b>
<b>1. CONDICIONS LABORALS .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 ANTIGUITAT .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 MITJANA EDAT DE DONES I HOMES.....</b>	<b>16</b>
<b>1.4 NIVELL D'ESTUDIS REGLATS.....</b>	<b>16</b>
<b>1.5 DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL.....</b>	<b>17</b>
<b>1.6 GRUP PROFESSIONAL.....</b>	<b>19</b>
<b>1.7 CLASES DE PERSONAL .....</b>	<b>21</b>
<b>1.8 TIPUS DE JORNADA.....</b>	<b>22</b>
<b>1.9 EXTINCIÓ DE LA REL-LACIÓ LABORAL. / EXTINCIÓ PER MOTIUS DE L'ÚLTIM ANY 2019</b> .....	<b>23</b>
<b>2. ACCÉS A L'ORGORGANITZACIÓ .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1 NOVES INCORPORACIONS DE PERSONAL DELS DARRERS 4 ANYS.....</b>	<b>26</b>
<b>3. FORMACIÓ.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1 PARTICIPACIÓ PER SEXE .....</b>	<b>29</b>
<b>3.2 PARTICIPACIÓ PER DEPARTAMENT.....</b>	<b>29</b>
<b>4. RETRIBUCIÓ .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 RETRIBUCIÓ TOTALS + BRETXA .....</b>	<b>30</b>
.....	30
<b>4.2 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER LLOC DE TREBALL .....</b>	<b>30</b>
<b>4.3 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIÓ DEL CONCEPTE "HORES EXTRAORDINARIES" 31</b> .....	<b>31</b>

Ajuntament de  
Salt

<b>5.</b>	<b>TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT.....</b>	<b>31</b>
<b>7.</b>	<b>SALUT .....</b>	<b>33</b>
<b>7.1</b>	<b>ACCIDENTS DE TREBALL .....</b>	<b>33</b>
<b>7.2</b>	<b>ACCIDENTS DE TREBALL PER SEXE.....</b>	<b>34</b>
<b>7.3</b>	<b>BAIXA PER MALALTIES COMUNS .....</b>	<b>34</b>
<b>7.4</b>	<b>DIES DE BAIXA PER MALALTIES COMUNS.....</b>	<b>35</b>
<b>7.4.1</b>	<b>DIES DE BAIXA PER ACCIDENTS DE TREBALL .....</b>	<b>35</b>
<b>7.4.2.</b>	<b>DIES DE BAIXA PER ACCIDENTS NO LABORALS.....</b>	<b>36</b>
<b>8.</b>	<b>PLA D'ACCIÓ AMB ELS PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI.....</b>	<b>36</b>
<b>8.1</b>	<b>ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS .....</b>	<b>36</b>
<b>8.1.1.-</b>	<b>Comunicació, llenguatge i imatge corporativa.....</b>	<b>37</b>
<b>8.1.2.-</b>	<b>Conciliació de la vida personal, familiar i professional.....</b>	<b>38</b>
<b>8.1.3.-</b>	<b>Prevenició de riscos laborals i de vigilància de la salut.....</b>	<b>38</b>
<b>8.1.4-</b>	<b>Processos de gestió de persones.....</b>	<b>39</b>
<b>9.</b>	<b>Mecanismes de control i seguiment del pla d'igualtat .....</b>	<b>41</b>
<b>9.1</b>	<b>COST .....</b>	<b>42</b>
<b>10.</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>42</b>



# PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE SALT

## INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació.

Tenir un pla de polítiques d'igualtat, a part de ser una obligació legal, ajuda a tenir clar el camí a seguir en el foment de les polítiques d'igualtat al nostre municipi i als nostres centres de treball i ha de ser el marc on s'ordenen les accions encaminades a millorar la igualtat de gènere.

Els Plans d'Igualtat de Gènere són, per tant, els principals instruments que adopten diferents organismes locals per l'elaboració de polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques de gènere, l'execució i seguiment d'aquestes. Amb aquestes funcions, el Pla d'Igualtat de l'àmbit local permet posicionar l'Ajuntament com una figura de primer ordre davant la ciutadania.

Si es disposa d'ell, esdevindrà un instrument útil al servei de la política, però a la vegada permetrà conscienciar els poders públics sobre la igualtat, és a dir, propiciarà que l'administració es vegi impulsada a pensar en els problemes des de la desigualtat vinculada al gènere i veure com els pot resoldre.

Un Pla Intern d'Igualtat també reforça el compromís polític per part del govern local, oposició i agents socials amb el desenvolupament de les dones des d'una òptica global i no només reduïda a l'àmbit del benestar. Es planifica estratègicament, situant als poders públics on volen arribar, com i quan pensen fer-ho i ajuda a aplicar el mainstreaming de gènere, en la mesura en què la globalitat del pla necessita de la participació activa de diferents agents. Estimula la coordinació interdepartamental de la corporació per dur a terme un treball conjunt o, sinó, conèixer el que cada departament està desenvolupant.

El Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Salt té per objectiu ser una eina estratègica per treballar la igualtat entre dones i homes, tant dins l'organització com en el disseny d'accions per a la ciutadania.

Un altre dels objectius d'aquest pla d'igualtat és el compromís de l'Ajuntament amb l'eradicació de les discriminacions cap a persones del col·lectiu LGTBI. El reconeixement legal del col·lectiu LGTBI i el treball en clau de gènere amb homes i dones són noves línies que hem d'anar incorporant en la nostra política local amb visió de crear un pla d'igualtat que englobi tots els col·lectius discriminats per raó de gènere, i contemplar estratègies de treball amb dimensió més àmplia, sense la qual seria difícil minvar les desigualtats.

Les polítiques destinades a eradicar les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, són molt més recents que les polítiques d'igualtat entre dones i homes, i estan legislades a Catalunya per la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la



bifòbia i la transfòbia.

Tot i tractar-se de dos camps diferenciats en les polítiques públiques, aquests són pròxims quant al problema que volen eradicar: les desigualtats i discriminacions derivades del gènere. Per aquest motiu, **cada vegada que en el present Pla d'Igualtat es parla d'igualtat de gènere, està en compte en tot moment, aquesta diversitat**, incloent tots els col·lectius discriminats.

Aquest Pla promou la participació activa de l'equip de govern, dels empleats/des i dels agents socials i s'estableixen indicadors de seguiment i avaluació fàcilment identificables i consensuats per aquells i aquelles que han participat en l'elaboració del pla.

## PLA INTERN D'IGUALTAT

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, a l'article 46 que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats. Aquest Pla d'Igualtat, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes de gènere.

Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment ha sigut la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de paraula anglesa "Mainstreaming" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries s'afirma que "no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat. La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen".

Aquest pla d'igualtat, manté la idea de la transversalitat de gènere, passant per diferents matisos i estructures que avui dia ens conviden a fer una visió de les polítiques públiques de gènere més àmplia, diversa i complexa. I en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes a curt, mig i llarg termini, i finalment, és flexible, modificable i adaptable en el temps.

Per tant, aquest Pla Intern d'Igualtat ha de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins i fora del consistori. Així, l'anàlisi de la realitat del consistori és imprescindible per conèixer des de quin punt partim i així poder fer propostes, per implementar un pla d'acció, adaptades a les necessitats de l'Ajuntament de Salt.

## Marc Jurídic : Negociació i inscripció del Pla d'Igualtat

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.



Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques.

Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Però cal anar un pas més enllà i tenir en compte que les discriminacions també poden venir en motiu d'orientació sexual, i un Pla d'Igualtat actual, ha de tenir en compte aquestes noves discriminacions i promoure accions que defensi la igualtat de tots els col·lectius. Per aquest motiu, en el context català, aquesta trajectòria en la defensa dels drets de ciutadania de les persones LGTBI es consolida i pren un nou impuls amb l'aprovació per part del Parlament de Catalunya de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en endavant, Llei 11/2014.

Important han estat també dos Reials Decrets de recent aprovació:

- 1.) 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.
- 2.) Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El pla d'igualtat haurà de negociar-se amb la representació legal dels treballadors, i a tal fi es constituirà una **comissió negociadora** en la qual participaran, paritàriament, representants de l'empresa i representants dels treballadors.

Participaran, en representació dels treballadors, el comitè d'empresa, els delegats de personal, o les seccions sindicals, d'haver-les, quan sumin la majoria de membres del comitè.

El període de vigència del pla d'igualtat no podrà excedir de 4 anys.

En l'**òrgan concret de vigilància i seguiment del pla d'igualtat** participaran en forma paritària la representació de l'empresa i la representació dels treballadors, i tindrà, en la mesura que sigui possible, una composició equilibrada entre homes i dones.

D'acord amb el que estableix l'article 11. Registre de plans d'igualtat. Del Reial decret 901/2020, el pla d'igualtat serà objecte d'inscripció obligatòria en registre públic.

A aquest efecte es considera Registre de Plans d'igualtat de les empreses el registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, creats i regulats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències. La citada inscripció en el registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.

### Normativa internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Al seu article 4.1. assenyalava 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”.

- Destacar de l'Organització Internacional de Treball (OIT), la Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1975), que en l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconeixin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- 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.

### Normativa comunitària

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al:

- Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.
- Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).
- Per l'altra, l'article 141 TCE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional”.

### Normativa estatal

A l'Estat espanyol, la Constitució propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic:

- En el seu article **14. A** més, en l'article **9.2 CE** imposa l'acció positiva a tots els poders



públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva.

- Per últim cal mencionar l'article **35 CE**, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors..

“**Article 17.** No-discriminació en les relacions laborals. 1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta **per raó de sexe**, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, **orientació o condició sexual**, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyen a l'empresa o hi estan relacionades i llengua dins de l'Estat espanyol. Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.”

“**Article 28.** Igualtat de remuneració per motiu de sexe. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.”

A banda que regula que, sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tot una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix “a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals”.

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

- Article **3**: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Article **7**: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).
- Article **11**: dóna garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere. “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo



Ajuntament de  
Salt

perseguido en cada caso”.

- Article **15**: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".
- Article **20**: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.
- Article **44**: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei. Art 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en: Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Molt recentment, concretament el 13 d'octubre de 2020, s'han aprovat dos Reials Decrets a considerar en matèria d'igualtat:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

### Normativa autonòmica

#### L'Estatut d'autonomia de Catalunya:

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social. Concretament en l'article **19**

- 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
- 2. 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:

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.

- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
- Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el

Ajuntament de  
Salt

reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes Estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



## Marc conceptual

- **Androcentrisme:** Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.
- **Assetjament per raó de sexe:** L'article 7 numeral 2 el defineix com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".
- **Assetjament sexual:** A l'efecte d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com assetjament sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".
- **Bretxa salarial de gènere:** Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment
- **Comissió Tècnica d'Igualtat:** Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa
- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional:** Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots.
- **Corresponsabilitat:** Assumir equitativament per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.
- **Dades desagregades per sexe:** Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.
- **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, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.
- **Discriminació directe per raó de sexe:** L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable".
- **Discriminació indirecte per raó de sexe:** L'article 6 numeral 2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** De conformitat amb l'article 8, "constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat".
- **Discriminació per raó de sexe:** Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).



- **Discriminació salarial:** Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.
- **Enfocament de gènere interseccional:** Mètode d'investigació social en què s'analitzen simultàniament gènere, ètnia, classe, sexualitat i altres diferències socials. La desigualtat entre dones i homes interactua amb altres formes de desigualtat, com la classe social, l'ètnia, l'orientació sexual, la diversitat funcional o l'edat. La relació entre les diferents formes de desigualtat no és d'addició sinó d'articulació —intersecció— i dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques.
- **Equitat de gènere:** Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- **Estereotips de gènere:** Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.
- **Gènere:** Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.
- **Igualtat de gènere:** Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.
- **Igualtat formal:** Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»
- **Igualtat real:** Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.
- **Igualtat de tracte:** La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
- **Indemnitat davant represàlies:** L'article 9 afegeix que “també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes”.
- **Indicadors i Indicadors de gènere:** Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació concreta; pot ser un valor (absolut, relatiu o percentatge), una percepció, un fet o una mesura; i ens permet analitzar una situació al llarg del temps, detectar-hi canvis o millores. Els indicadors de gènere tenen la funció fonamental de caracteritzar i/o quantificar les desigualtats i diferències existents entre homes i dones en relació



amb les seves percepcions, actituds, accés i control sobre els recursos, i sobre la seva influència en els àmbits de poder i decisió. No es limiten a la desagregació de les dades per sexe, encara que és una de les condicions necessàries per a l'anàlisi de gènere.

- **Llenguatge inclusiu i no sexista:** És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.
- **Mainstreaming o transversalitat de gènere:** Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.
- **Mesures d'acció positiva:** L'article 11 estableix que "amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas".
- **Pla d'igualtat:** L'article 46.16, el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una 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 i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat. Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere
- **Polítiques específiques:** Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat a combatre. També es coneixen com accions positives.
- **Polítiques d'igualtat:** Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitat en la implementació de tota l'acció política d'igualtat.
- **Quota:** Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.
- **Segregació horitzontal:** Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.
- **Segregació ocupacional:** Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.
- **Segregació vertical:** Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.
- **Sexe:** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.
- **Sexisme:** Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.



- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una organització, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.
- **Representació paritària de gènere:** Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.
- **Rols de gènere:** Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).
- **Treball d'igual valor:** Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).
- **Sexisme en el llenguatge:** Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí). El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a causar invisibilitat de les dones en la llengua.



## METODOLOGIA

El present projecte s'ha realitzat utilitzant els qüestionaris i excels proporcionats per la Generalitat de Catalunya a: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>, i la informació obtinguda en el departament de recursos humans a través de la eina informàtica de gestió de les nòmines i el gestor d'expedients en relació als processos selectius.

Totes les dades que s'exposaran són de data de finalització 31/12/2019.

El projecte d'igualtat abraça diferents àrees i aspectes que afecten directament als treballadors/es, sigui any de naixement o estudis reglats, per tal de poder realitzar l'anàlisi de dades i mantenir la protecció de dades del personal, no s'ha utilitzat noms, cognoms o DNI.

De fet és important que no hi hagin dades personals atès que la principal funció d'aquest pla és veure de manera objectiva si existeix paritat entre dones i homes, i en el cas que en alguna àrea o en algun aspecte no compleixi, proporcionar un projecte de millora que sigui beneficiós per als dos sexes.

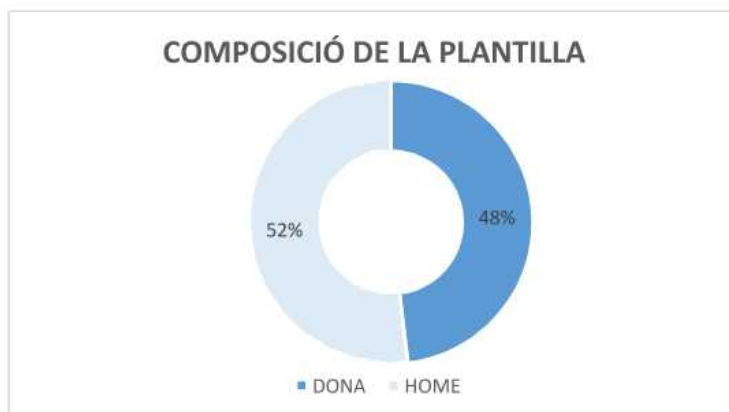
Les persones analitzades en el present pla d'igualtat són els/les treballadors/res de l'ajuntament Independentment de la seva condició de personal laboral o funcionari i de la duració del seu nomenament/contractació, a efectes de garantir l'objectivitat de les dades.



## 1. CONDICIONS LABORALS

### 1.1 COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA.

A l'últim més de l'any 2019 la plantilla de l'ajuntament constava de 214 treballadors/res els quals 103 són dones i 111 són homes, que corresponen al 48,13% i 51,87% respectivament.



La manera d'accedir a treballar a l'ajuntament és a través de processos selectius d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. La fórmula ordinària i més utilitzada és el concurs-oposició. Els/les candidats/es s'han d'inscriure, realitzar i superar les proves previstes en les bases reguladores del procés selectiu, així com la valoració de mèrits presentats o aportats pels/les aspirants. Les proves es realitzen de forma anònima, no consten noms ni cognoms, només un número d'identificació, de forma que durant el procés de selecció no es produeix discriminació en motiu del sexe. Només valora a les persones per les seves capacitats, aptituds i experiència.

El punt més vulnerable en aquest sentit és la entrevista personal, però no és eliminatòria i el seu pes sobre la puntuació final és molt reduït.

Les bases generals dels processos selectius van ser negociades amb els representants dels treballadors i en l'actualitat abans d'aprovar unes bases per la Junta Local de Govern, s'envien per e-mail als representants dels treballadors perquè donin la seva conformitat o facin les observacions que considerin.



BLOCS Antiguitat	DONA	%	HOME	%	Total Resultat
A.0-05	30	14,02%	26	12,15%	26,17%
B.05-10	7	3,27%	11	5,14%	8,41%
C.10-15	33	15,42%	22	10,28%	25,70%
D.15-20	18	8,41%	16	7,48%	15,89%
E.20-25	2	0,93%	9	4,21%	5,14%
F.25-30	7	3,27%	7	3,27%	6,54%
G.30-35	4	1,87%	10	4,67%	6,54%
H.35-40	1	0,47%	7	3,27%	3,74%
I.40-45			2	0,93%	0,93%
J.45-50	1	0,47%	1	0,47%	0,93%
TOTAL	103	48%	111	52%	100%

## 1.2 ANTIGUITAT

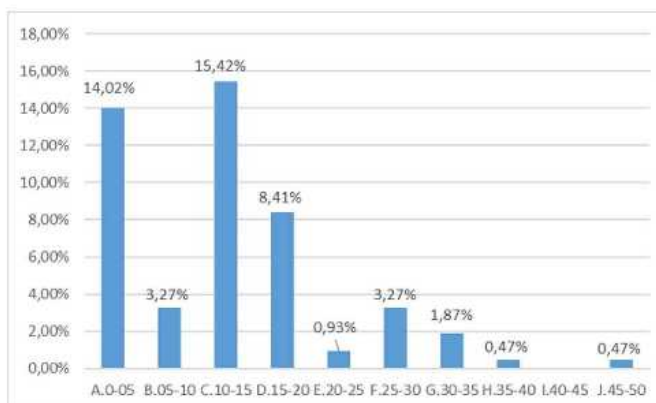
Si analitzem l'antiguitat per edats de les persones que treballen a l'Ajuntament de Salt,

Observem com hi ha 33 dones que porten treballant entre 10 i 15 anys (un 15,42% de les dones), seguides del grup de dones que han entrat als últims 5 anys (un 14,02%) i per últim el tercer gran grup que són 18 dones porten entre 15 i 20 anys (un 8,41%).

Respecte als homes, el grup més nombrós està entre els 0 i 5 anys d'antiguitat on trobem 26 homes (un 12,15%) seguit de 22 homes entre 10 i 15 anys i per últim 16 homes que porten entre 15 i 20 anys.

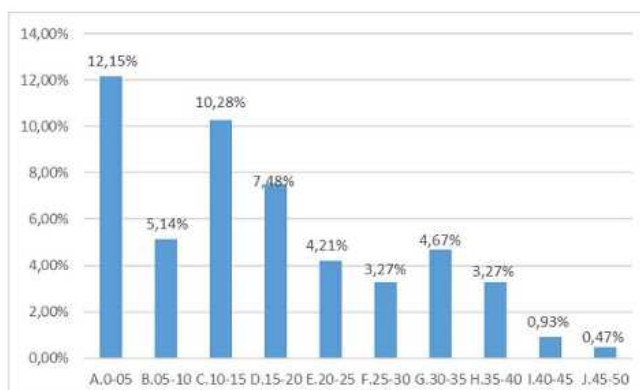
També podem observar com els homes tenen un 8,88% més presència dels 15 als 50 anys treballats a l'ajuntament, però les dones tenen un 5,14% més presència que els homes dels 0 als 15 anys d'antiguitat, per la qual cosa veiem com hi ha hagut una evolució positiva als últims anys sobre la presència de dones treballant a l'Ajuntament de Salt que es correspon a una major incorporació de la dona al mercat de treball en general.

### Gràfic 1 Antiguitat de les dones de la plantilla.

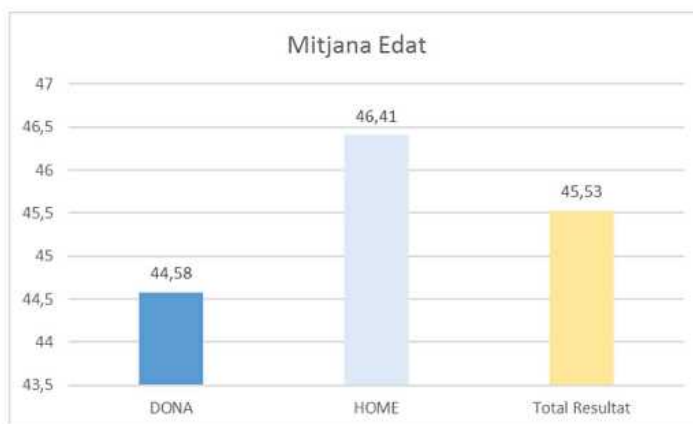




## Gràfic 2 Antiguitat dels homes de la plantilla.



### 1.3 MITJANA EDAT DE DONES I HOMES



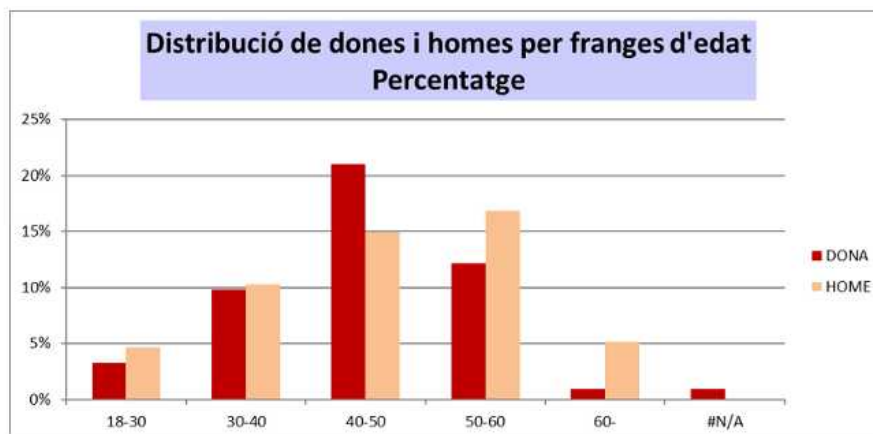
Hi ha una mitjana més alta d'edat en el col·lectiu dels homes. Tot i així, si mirem els números és una diferència reduïda : els homes presenten una mitjana d'edat de 46 anys i les dones de 44 anys. . La mitjana a nivell edat del total s'acosta molt a la mitjana d'edat de la funció pública catalana i estatal.

L'envelliment i l'elevada temporalitat són dos fenòmens, agreujats amb les restriccions pressupostàries de les crisis econòmiques dels darrers anys que estan afectant de ple el col·lectiu d'empleats públics.

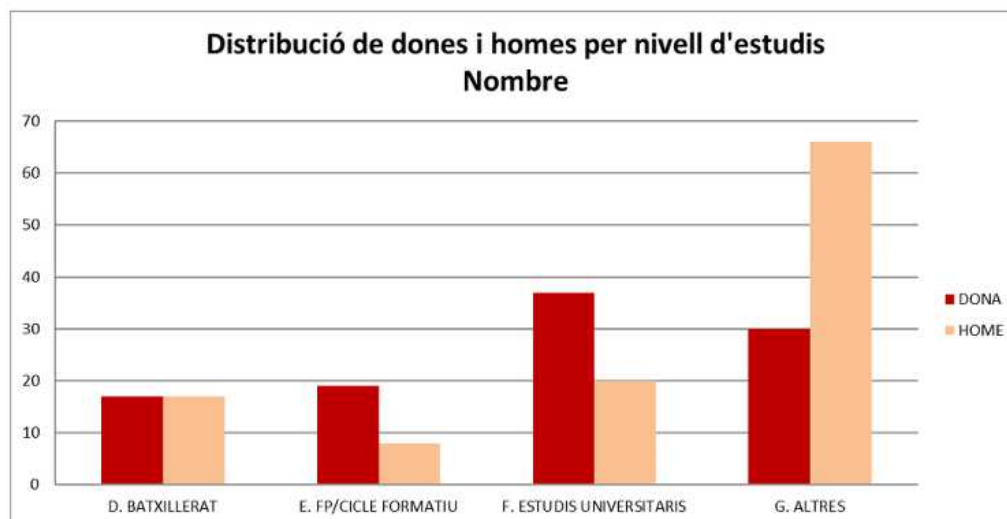
Aquest "envelliment accelerat" pot danyar el bon funcionament de les administracions públiques i reduir la seva capacitat innovadora, vinculada a la presència de personal jove. De fet, l'estudi reflecteix com s'ha invertit la proporció entre els més joves i els grans, fins al punt que els treballadors de l'administració amb més de 60 anys superen els que no han arribat a la trentena. I el 63% dels funcionaris i altres assalariats públics ja han sobrepassat els 50 anys, tal com van explicar ahir els autors de l'informe.



En aquest cas l'Ajuntament de salt presenta una mitjana una mica per sota atès que volta els 45 anys. Tot i així hi ha més presència de dones a la franja 40/50 anys i més presència d'homes en les franges d'edat superiors del 50 al 60 i a partir de 60. Que coincideix amb un major nombre de dones que han accedit a l'administració de Salt els darrers anys.



#### 1.4 NIVELL D'ESTUDIS REGLATS



En el nivell d'estudis reglats a l'Ajuntament de Salt, comporta el nivell de titulació dels seus treballadors/es.

El 45% dels estudis té una categoria G. Altres, pel fet que en les diferents àrees de l'ajuntament el personal necessita a banda un cert grau d'estudis que no corresponen a una formació tradicional (ex. cursos específics de policia, cursos específics de jardineria, carnets de conduir, etcètera). Precisament en aquestes altres titulacions, és on està més present els oficis i destaca els homes amb un 17% més que les dones.

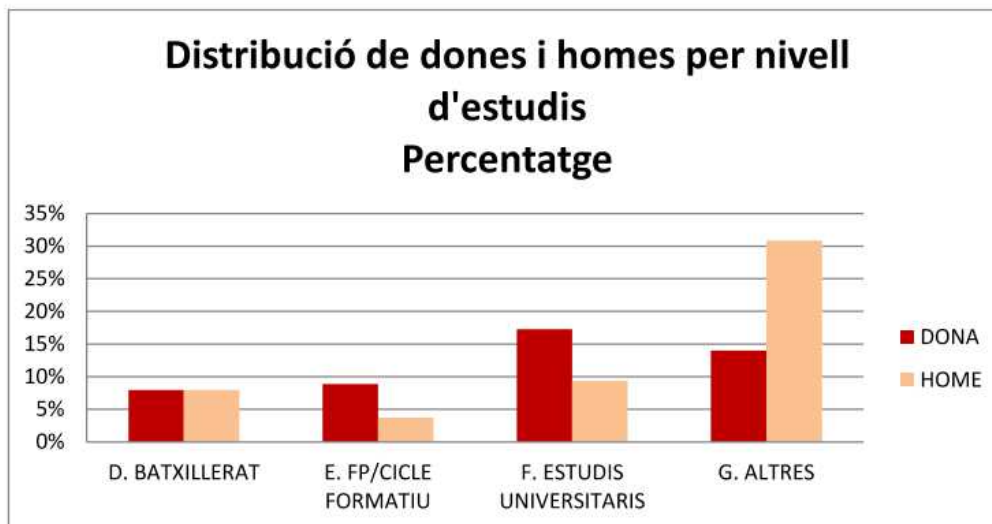
Per al que fa als estudis universitaris comprovem que el 27% de la plantilla té uns estudis universitaris o superior, destacant les dones amb una diferència del 8%. Aquestes dades coincideixen de fet amb les dades que proporciona el Departament d'Educació de una major



presència de dones en les aules de les universitats.

Seguit del Batxillerat amb un 16% dels treballadors que correspon a un 8% respectivament.

I finalment seguit d'uns estudis d'FP/Cicle formatiu on descada les dones amb un 5% més que els homes.



#### 1.5 DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL

Aquesta anàlisi s'ha fet tenint en compte els organigrames de l'Ajuntament .

Si algun treballador/a està en dos departaments diferents, se li ha assignat en aquell on realitzà més hores.

Aquesta taula ens dóna informació per veure si es produeix **segregació ocupacional horitzontal** entesa com a la dificultat de les persones en accedir a determinades professions, es verifica quan predomina un sexe cap a sectors tradicionalment relacionats en el seu gènere sigui "feminitzats" o "masculinitzats" i la dificultat que presenta per accedir a posicions generalment estipulades de l'altre gènere. Aquesta segregació fa que les dones i els homes es concentrin en llocs de treball que s'associen tradicionalment als seu rol.

La distribució de dones i homes de l'Ajuntament de Salt mostra aquesta segregació ocupacional horitzontal sobretot en les àrees de: **Escola Bressol, Biblioteca, Gent Gran**, on predominen al 100% les dones, i en les àrees de: **Esport, Brigades/serveis públics, Tic i Policia Local, composta majoritàriament per homes (44 homes i 7 dones)**. Aquesta distribució també està lligada amb el perfil d'aspirants que es presenten a les proves selectives per accedir a aquests grups professionals. La major part dels/les aspirants que es presenten a policia són homes al igual que per accedir a llocs de treball de brigades. Per contra en els processos selectius d'escola bressol, biblioteca i gent gran els/les aspirants majoritàriament són dones. Són llocs candidats a fer discriminacions positives per al seu accés.

Gent gran i criatures s'associa tradicionalment a les dones i aquests rols estan tan interioritzats que el perfil d'aspirants que es presenten de l'altre gènere és moltes vegades anecdòtic o inexistent.

Exactament igual passa en el col·lectiu de brigades. En el de policia comença a haver una major presència femenina.

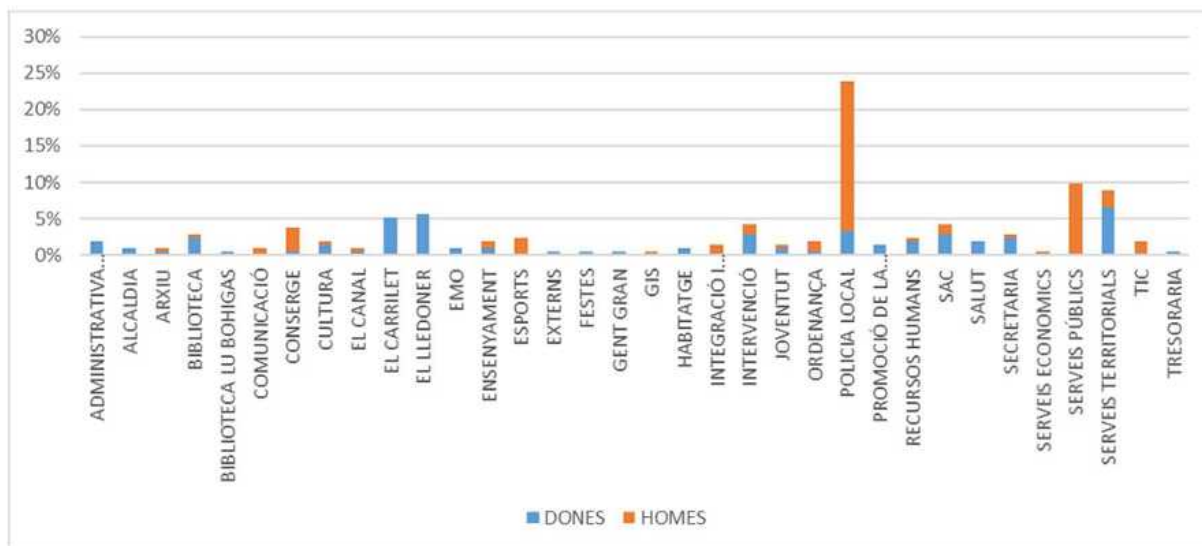


DEPARTAMENT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
POLICIA-SERVEIS ADM.	4	2%			4
ALCALDIA	2	1%			2
ARXIU	1	0,47%	1	0,47%	2
BIBLIOTECA MASSAGRAN	5	2%	1	0,47%	6
BIBLIOTECA IU BOHIGAS	1	0,47%			1
COMUNICACIÓ-RÀDIO			2	0,93%	2
CONSERGE	1	0,47%	7	3,27%	8
CULTURA	3	1%	1	0,47%	4
EL CANAL	1	0,47%	1	0,47%	2
EL CARRILET	11	5%			11
EL LLEDONER	12	6%			12
EMO	2	1%			2
ENSENYAMENT	2	1%	2	0,93%	4
ESPORTS			5	2,34%	5
ALTRES	1	0,47%			1
FESTES	1	0,47%			1
GENT GRAN	1	0,47%			1
GIS			1	0,47%	1
HABITATGE	2	1%			2
INTEGRACIÓ I CONVIVÈNCIA			3	1,40%	3
INTERVENCIÓ	6	3%	3	1,40%	9
JOVENTUT	2	1%	1	0,47%	3
ORDENANÇA	1	0%	3	1,40%	4
POLICIA LOCAL	7	3%	44	20,56%	51
PROMOCIÓ DE LA CIUTAT	3	1%			3
RECURSOS HUMANS	4	2%	1	0,47%	5
SAC	6	3%	3	1,40%	9
SALUT	4	2%			4
SECRETARIA	5	2%	1	0,47%	6
SERVEIS ECONÒMICS			1	0,47%	1
SERVEIS PÚBLICS			21	9,81%	21
SERVEIS TERRITORIALS	14	7%	5	2,34%	19
TIC			4	1,87%	4
TRESORERIA	1	0,47%			1
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>48%</b>	<b>111</b>	<b>52%</b>	<b>214</b>

Totes aquestes dades ens proporcionen informació per tal de determinar si en algun departament es presenta una clara segregació, tenint en compte que aquesta segregació pot ser horitzontal (concentració de determinades ocupacions amb valor social inferior a un col·lectiu), ocupacional (un col·lectiu relegat a llocs de treball inferiors o limitacions en l'accés a determinades ocupacions) o vertical (concentració en llocs de menys responsabilitat o menys remuneració).



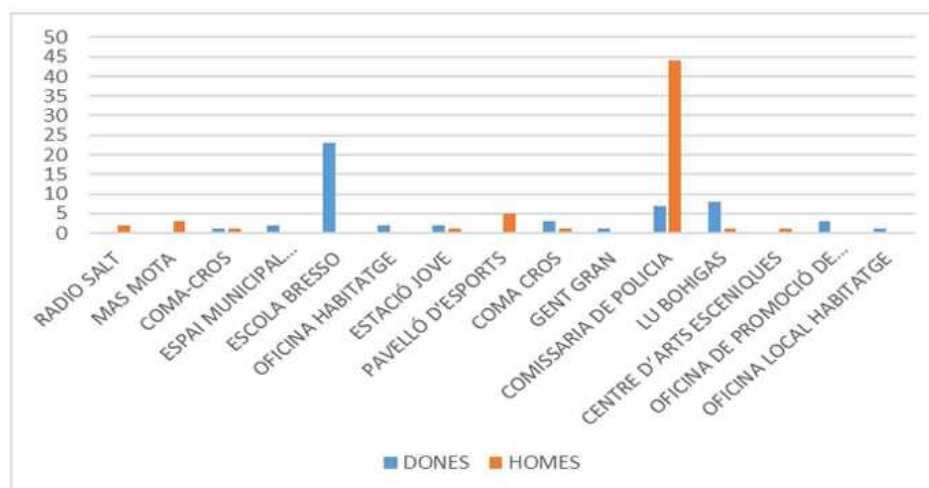
**Gràfic 3 : Distribució de les dones i homes per departament a l'Ajuntament de Salt.**



De forma molt visual es detecta a la Policia hi treballen majoritàriament homes al igual que als Serveis Públics (brigades), totes dues ocupacions tradicionalment molt masculinitzades (segregació ocupacional)

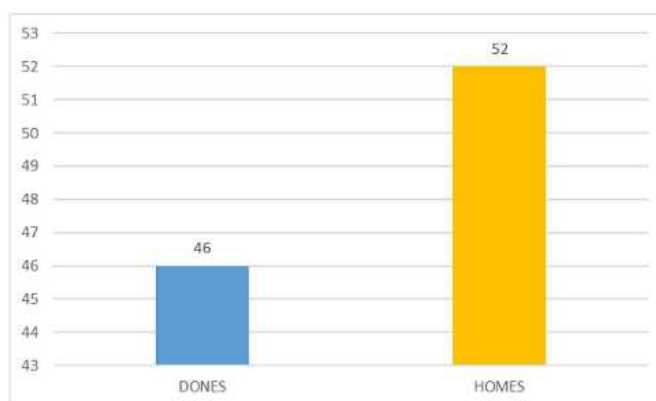
I al següent gràfic, s'identifica una presència exclusiva de dones en el cas de les escoles bressols, una ocupació tradicionalment amb un alt percentatge de dones (estereotips de gènere), donant-se clarament una segregació horitzontal. Es relaciona directament les dones amb el rol de cura dels infants.

**Gràfic 4: Distribució home/dona per centres de treball de l'Ajuntament**





**Gràfic 5: Gràfic de la plantilla a l'edifici de L'ajuntament, que és l'edifici principal del consistori.**



#### 1.6 GRUP PROFESSIONAL

Les categories professionals del personal treballador/a de l'administració pública segueixen la classificació marcada per la normativa de la funció pública a partir del qual s'estableix categories i subcategories en funció de la titulació exigida:

- Grup A, titulació superior, dividit en dos subgrups A1 i A2
- Grup C, titulació tècnica o Educació Secundària Obligatòria, dividida en dos subgrups C1 i C2
- Grup E/AP, agrupacions professionals.

**Gràfic 6: Gràfic de la categoria professional.**

CATEGORIA PROFESSIONAL	DONA	%	HOME	%	Total resultat
A1	11	5,14%	7	3,27%	8,41%
A2	15	7,01%	8	3,74%	10,75%
C1	71	33,18%	65	30,38%	63,56%
C2	1	0,47%	15	7,01%	7,48%
AP	5	2,34%	16	7,46%	9,80%
TOTAL	103	48%	111	52%	100,00%

En el grup professional més nombrós de l'Ajuntament de Salt, és el **C1** amb un total de 136 persones, que es donat a causa de haver-hi 71 dones i 65 homes, seguit de **A2** amb 23 persones a on 15 són dones i 8 homes. Continuant amb la **categoria d'E/AP** amb 21 treballador/es dels quals 5 són dones i 16 son homes, **categoria professional A1** on trobem 18 caps d'àrea les quals 11 són dones i 7 són homes i finalment **C2** amb 1 dones i 15 homes.

Fent un anàlisi més profund per gènere observem que el grup més nombrós de dones es **C1** que correspon al 33,18% seguit de **A2** amb un 7,01% i **A1** amb un 5,14%.



Per el que fa als homes el grup més nombrós el trobem al grup C1 amb un 30,38% seguit de E/AP i C2 amb un 7,46% i un 7,01% respectivament.

Si comparem dones i homes trobem que hi ha una certa equitat en les categories professionals A1 (11 dones i 7 homes), A2 (15 dones i 8 homes) i C1 (71 dones i 65 homes), tenint en compte que hi ha un nombre més alt de titulades universitàries que de titulats i d'acord amb la taula 1.4 NIVELL D'ESTUDIS REGLATS.

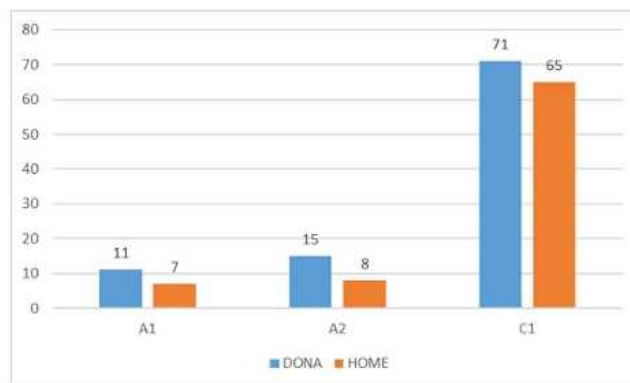
**Hem de tenir present si parlem de segregació en motiu del gènere especialment dos col·lectius, on hi treballen un volum important d'empleats/des d'un sol gènere, com són les policies locals, que tenen una categoria de C1 (39 homes), brigades ( 21 homes) i les professionals de l'escola bressol (23 dones).**

A l'Ajuntament de Salt a nivell empleats/des, hi ha un més dones que ostenten una posició més elevada que corresponen a tècnica i tècnica superior, com ja s'ha dit que també s'ajusta a la presència més alta d'empleades amb titulacions superiors.

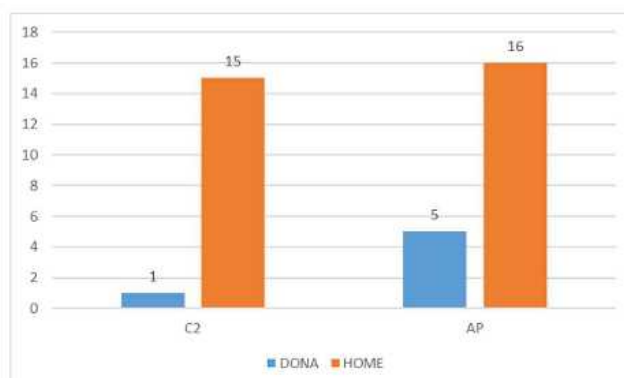
En contra part de lo exposat anteriorment observem un major nombre de homes en les posicions C2 (15 homes) i AP (16 homes) **Que majoritàriament corresponen a Brigades i ordenances.**

El següent gràfic compara la distribució de dones i homes entre les diferents categories laborals:

**Gràfic 7: Gràfic de la distribució de dones i homes de les categories professionals A1, A2 i C1.**



**Gràfic 8: Gràfic de la distribució de dones i homes de les categories professionals C2 i E/AP.**





## 1.7 CLASES DE PERSONAL

Les classes de personal de l'administració pública estan estipulades en el capítol 1 , en l'article 8 del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de la Llei de l'Estatut Bàsic del Empleat /da Públic. A on es classifiquen de la següent manera:

- Funcionaris de carrera:
- Funcionaris interins:
- Personal laboral, sigui fixe, de temps indefinit o temporal.
- Personal eventual.

### Gràfic 9: Gràfic de la Tipologia de Contracte

Tipologia Contracte	DONA	%	HOME	%	TOTAL
FUNCIONARI/A DE CARRERA	45	21,03%	50	23,36%	44,39%
FUNCIONARI/A INTERÍ	39	18,22%	41	19,15%	37,37%
LABORAL FIX	19	8,88%	20	9,35%	18,23%
Total Resultat	103	48,13%	111	51,87%	100,00%

Observem com a l'Ajuntament de Salt el 44,39% dels treballadors/es són funcionaris/es de carrera a on trobem 45 dones i 50 homes, seguidament els funcionaris/es interins on hi ha 39 dones que representen el 18,22% i els homes que són el 19,15% que formen el 37,37% del personal. I per últim els laboral fix que hi ha 19 dones i 20 homes que representa el 18,23% dels treballadors/res.

Analitzant més profundament les dades, i tenint en compte que els percentatges es calculen sobre el total d'homes/ dones que hi treballem, veiem que en les 3 categories hi ha major presència d'homes sobre les dones, que ja s'ajusta també amb la plantilla que consta de més empleats que empleades ( veure gràfic 1.1 Composició de la Plantilla)

### Gràfic 10: Gràfic de la Tipologia de Contracte

Tipus Contracte	Dones	% del total
FUNCIONARI/A	45	44%
FUNCIONARI/A INTERÍ	39	38%
LABORAL FIX	12	12%
LABORAL TEMPORAL	7	7%
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Tipus Contracte	Homes	% del total
FUNCIONARI/A	50	45%
FUNCIONARI/A INTERÍ	39	35%
LABORAL FIX	13	12%
LABORAL TEMPORAL	9	8%
<b>Total general</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>



Tipus Contracte	Efectius	H/D	Percentatge
FUNCIONARI/A	45	D	21,03%
FUNCIONARI/A INTERÍ	39	D	18,22%
LABORAL FIX	12	D	5,61%
LABORAL TEMPORAL	7	D	3,27%
FUNCIONARI/A	50	H	23,36%
FUNCIONARI/A INTERÍ	39	H	18,22%
LABORAL FIX	13	H	6,07%
LABORAL TEMPORAL	9	H	4,21%
	214		100%

Presenta un percentatge una mica més alt d'homes funcionaris de carrera que podria estar vinculat a que els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes són els que són convocats de forma estable, per exemple places de policia. Tenint en compte les ofertes d'ocupació pública dels darrers anys, sempre contempen places d'aquest col·lectiu.

Però en relació a la temporalitat afecta de forma similar a tots dos col·lectius però amb una major incidència en els homes, d'un punt.

#### 1.8 TIPUS DE JORNADA

##### Gràfic 11: Quadre de la Tipologia de Jornada.

Tipus de Jornada	DONA	%	HOME	%	TOTAL
COMPLETA	89	42%	105	49%	194
A TEMPS PARCIAL	14	7%	6	3%	20
Total Resultat	103	48%	111	52%	214

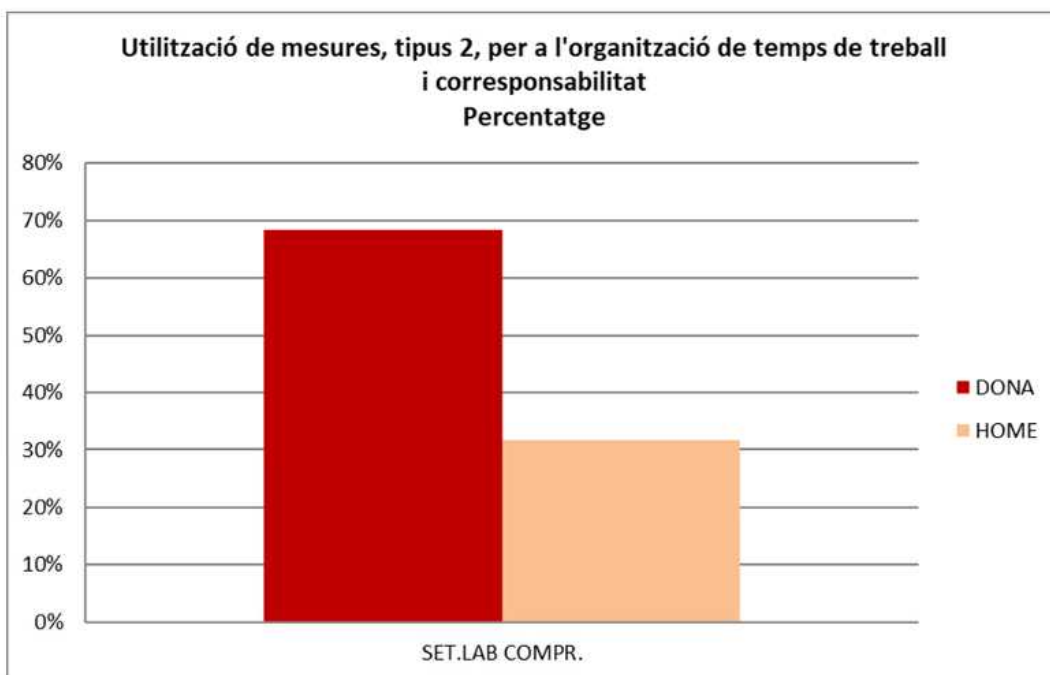
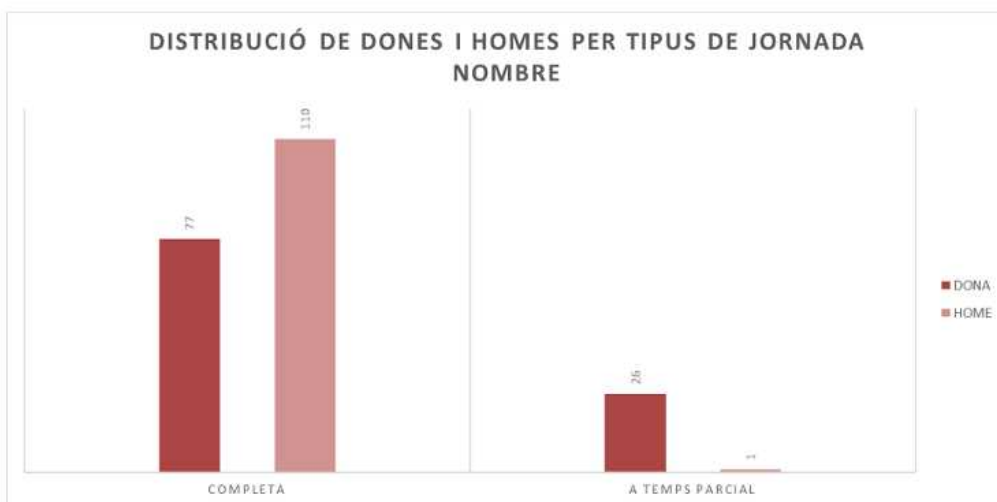
En el present requadre podem observar com dels 214 treballadors/es de la plantilla 194 fan jornada completa i 20 persones fan a temps parcial, que correspon a un 10% del total de treballadors/res, els quals un 7% són dones i un 3% són homes.

##### Gràfic 12: Gràfic dels treballadors/es a temps parcial.

A TEMPS PARCIAL	DONA	%	HOME	%	TOTAL
RED. JOR.CURA DEPENDENTS	1	5%	1	5%	2
RED. JOR. ESTUDIS O INTERES	1	5%	3	15%	4
RED. JOR. CURA MENORS	12	60%	2	10%	14
Total general	14	70%	6	30%	20

Dels treballadors/es que fan una jornada de temps parcial que són un total de 20 persones, podem observar com el 70% són dones (14 dones), en contra posició als homes que són el 30% (6 homes).

Analitzant més detalladament el quadre observem que la **reducció de jornada per cura de menors** hi ha 12 dones i 2 homes. Aquesta dada de les reduccions de jornades sol·licitades per cura de menors també és molt significativa i cal tenir-la present a l'hora de dissenyar accions.



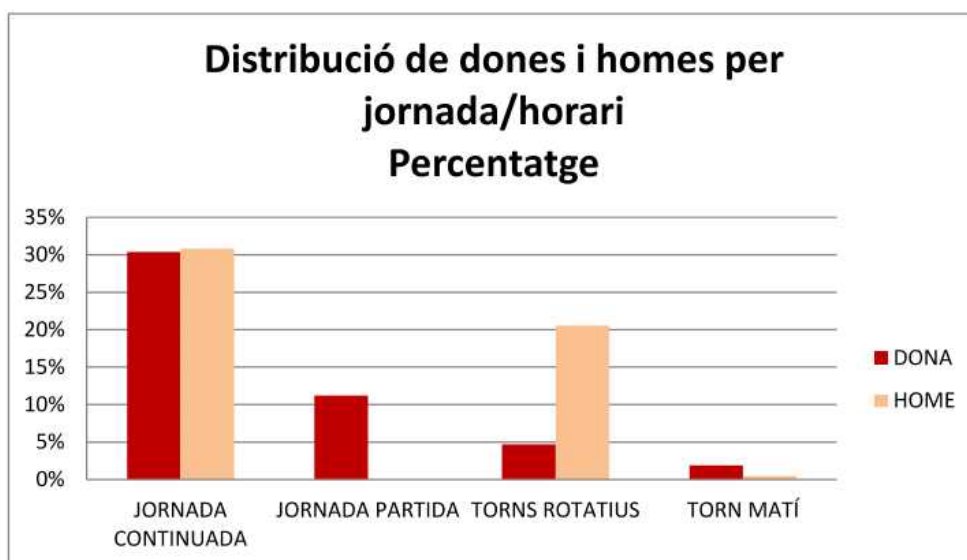
Les mesures de tipus 2 per a l'organització del temps de treball i coresponsabilitat, són aquelles mesures que comporten modificacions i/o reduccions de jornada per la conciliació de la vida familiar (coresponsabilitat). En la gràfica anterior visualment ja es veu de forma clara i contundent quin col·lectiu fa més ús d'aquest tipus de mesures.

**Gràfic 13: Gràfic de la Jornada – Horaris.**

Jornada / Horaris	DONA	%	HOME	%	TOTAL
JORNADA CONTINUADA	68	30,4%	66	30,8%	61,21%
JORNADA PARTIDA	28	13,1%	1	0,5%	13,55%
TORNOS ROTATIUS	7	4,7%	44	20,6%	25,23%
Total Resultat	103	48,12%	111	51,87%	100%



De tots els treballadors/es de l'Ajuntament de Salt el 61,21% fan jornada completa continuada amb 68 dones i 66 homes, seguit de la jornada partida on destaquen principalment les dones amb 28 dones (13,1%) degut principalment a que les treballadores de les escoles bressol fan Jornada partida, i finalment trobem 44 homes en torns rotatius degut a que la policia local a aquest tipus de torns al igual que també fan torns partit- El mateix les dones que també són policies.



#### 1.9 EXTINCIÓ DE LA REL·LACIÓ LABORAL. / EXTINCIÓ PER MOTIUS DE L'ÚLTIM ANY 2019

Tal i com estipula el capítol II, del títol IV del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós on s'especifica la pèrdua de la relació de serveis en els articles 63,64,65,66,67.

Troblem que la extinció de la relació laboral dels funcionaris/es de carrera és pot donar per diversos motius.

- Causes de la pèrdua de la condició de funcionari de carrera
  - Renúncia de la condició de funcionari
  - La pèrdua de la nacionalitat
  - Jubilació total
  - Sanció disciplinades.

L'estatut del treballadors 2/2015, de 23 d'octubre regula la finalització de la relació laboral del personal interí i laboral fix de l'administració pública:

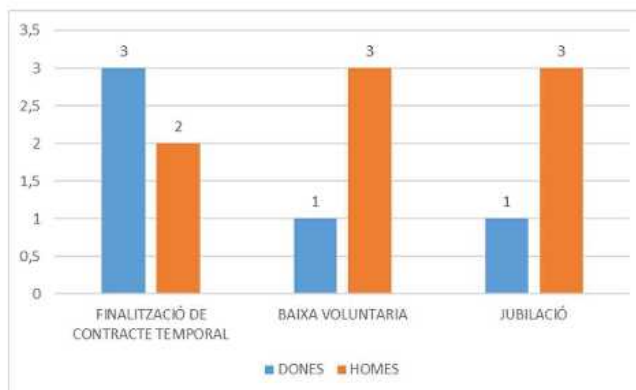
- Article 49. Extinció del contracte en l'apartat C: expiració del temps de realització de la obra o servei objecte de contracte per el personal interí.
- Jubilació
- La disposició addicional setzena. Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic. Estipula que el personal fix pot ser acomiadat per motius econòmics, tècnics o organitzatives de la producció.

**Gràfic 14: Quadre de baixa per tipologia.**

TIPOLOGIA DE CONTRACTE	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
FUNCIONARI/A DE CARRERA	1	8%	5	38%	46%
FUNCIONARI/A INTERÍ	3	23%	3	23%	46%
LABORAL FIX	1	8%	0	0%	8%
TOTAL RESULTAT	5	38%	8	62%	100%

En el quadre podem observar que en el 2019 trobem que hi ha hagut 13 persones de baixa a l'Ajuntament de Salt, de les quals 5 són dones (38%) i 8 homes (62%). Per el que fa referència a les dones 3 (23%) són funcionaries interines seguit de 1 dona funcionaria de carrera i una altre laboral fix.

Els homes trobem que 5 de les baixes (38%) eren funcionaris de carrera, seguit per 3 interins (23%).

**Gràfic 15: Gràfic de baixa per tipologia de contracte.****Taula 16: taula de baixa per motiu de finalització de contracte.**

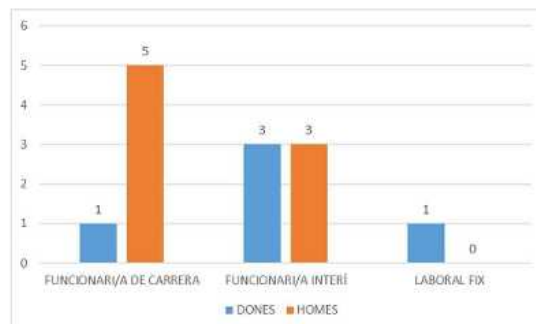
TIPOLOGIA DE BAIXA	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
FINALITZACIÓ DE CONTRACTE TEMPORAL	3	23%	2	15%	38%
BAIXA VOLUNTÀRIA	1	8%	3	23%	31%
JUBILACIÓ	1	8%	3	23%	31%
TOTAL RESULTAT	5	38%	8	62%	100%

En la taula podem observar com 3 dones han finalitzat el contracte temporal (23%), seguit d'una baixa voluntària (8%) i una jubilació (8%). Per contra hi ha hagut més baixes d'home, amb dos baixes per finalització de contracte temporal (15%) i 3 baixes voluntàries i 3 de jubilació que són un (23%) respectivament.

Aquestes dades de finalització no ens aporten informació addicional en relació a la segregació i ni en relació a la bretxa salarial.



**Gràfic 17: Gràfic de baixa per motiu de finalització de contracte.**



## 2. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

La Constitució estableix que la selecció del personal funcionari ha d'obeir als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i convocatòria pública,

Tal i com estipula el capítol I, del títol IV del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós on es parla de l'accés a l'ocupació pública:

**"Article 55. Principis rectors.** 1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveuen aquest Estatut i la resta de l'ordenament jurídic. 2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'hagin d'exercir.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Per accedir a la condició d'empleat públic, que inclou personal funcionari i personal laboral, s'ha de seguir un procediment administratiu reglat que s'inicia amb la convocatòria de la plaça i finalitza amb el nomenament, presa de possessió i assignació de destinació o contracte laboral en el cas del personal laboral.

Al personal temporal, se li apliquen els mateixos principis que al personal permanent quan a la selecció, si bé presenta algunes diferències que donen preeminència a l'agilitat.

Les administracions públiques i les entitats i organismes públics han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments que garanteixin aquells principis i també els de:



- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases
- Transparència
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilita, sens perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

La selecció i incorporació de treballadors en l'Administració Pública ha de garantir en tot moment el principi de mèrit i capacitat, per això, la valoració dels candidats s'ha de realitzar a través del concurs, la oposició i concurs-oposició.

L'acord de condicions dels empleats/des públics de Salt vigent regula al seu article 21, l'Accés i selecció a l'Administració Municipal i diu: "L'ingrés a l'administració pública municipal es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de selecció legalment previstos, en els que es garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat."

**A l'Ajuntament de Salt es compleix aquesta premissa i la via d'accés habitual és a través de convocatòria pública, amb publicacions als diaris oficials, tauler i web i la superació d'un procés de selecció on es respecten en tot moment els principis a dalt referits.**

També s'aposta per la paritat en els membres dels Tribunals Qualificadors sempre que sigui possible. Tot i així, es mantenen les segregacions per llocs de treball :

- Als tribunals qualificadors dels processos selectius de Policia Local hi ha més homes en la seva composició que no pas dones al igual que als tribunals dels processos selectius vinculats a personal per les brigades municipals.
- Als tribunals qualificadors dels processos selectius vinculats a la Llar d'Infants, la presència és majoritàriament femenina.

## 2.1 NOVES INCORPORACIONS DE PERSONAL DELS DARRERS 4 ANYS

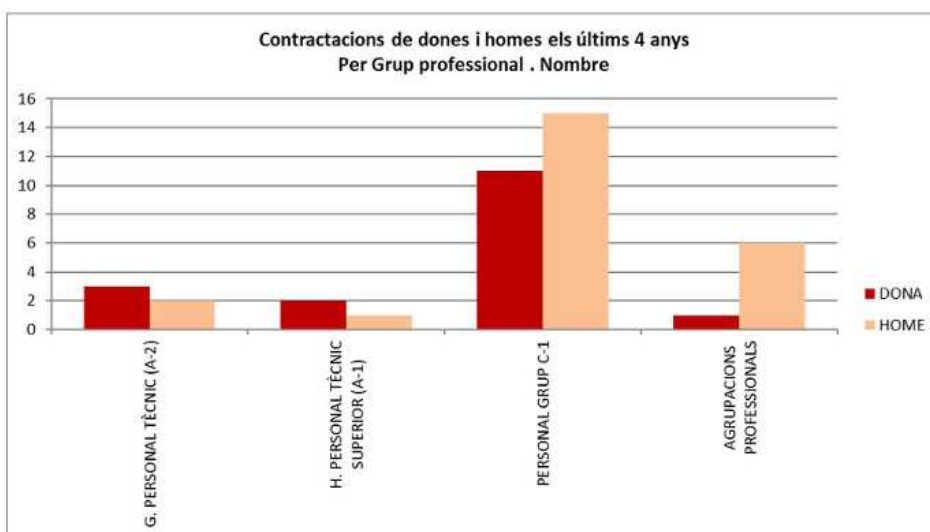
**Gràfic 18: Gràfic d'incorporacions/altes dels últims 4 anys.**

Sexe	Contractació	Per Sexe i any	%
DONA		17	41,46%
	1 anys	4	9,8%
	2 anys	6	14,6%
	3 anys	3	7,3%
	4 anys	4	9,8%
HOME		24	58,5%
	1 anys	9	22,0%
	2 anys	4	9,8%
	3 anys	5	12,2%
	4 anys	6	14,6%
<b>Total Resultat</b>		<b>41</b>	<b>100,00%</b>

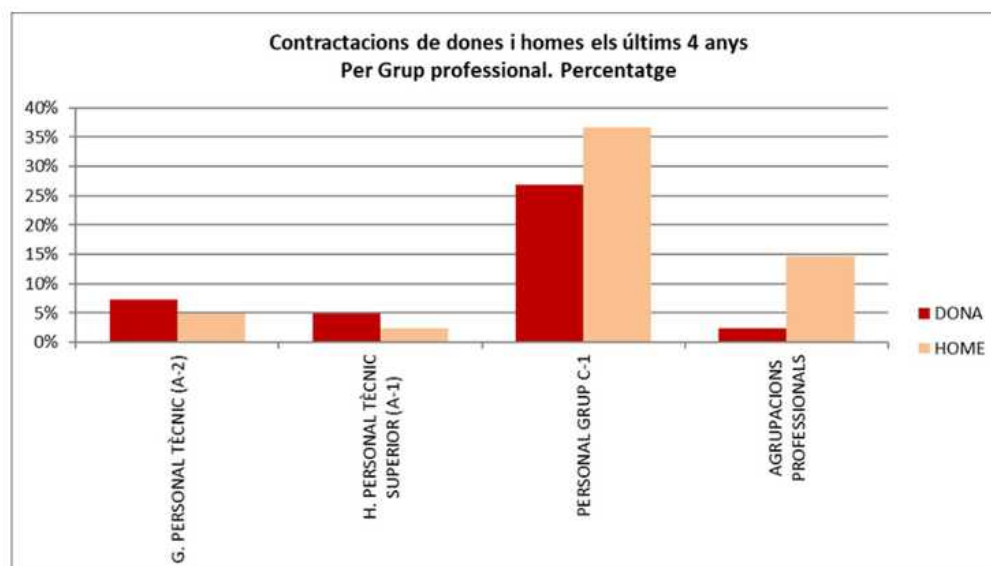


En el gràfic 18 veiem a les incorporacions de personal a l'Ajuntament de Salt que a dia 31/12/2020 continua vigent el seu contracte, observem que ens als darrers 4 anys hi ha més homes (58,5%) que dones (41,46%) destaca sobretot el sexe masculí en els contractats fa **4 anys** amb una diferència del 4,8% seguit de **fa 3 anys** 4,9% i fa **1 any** 12,2%.

Això respon a un increment de places en la Policia Local que justament és un col·lectiu amb presència intensiva d'homes, com es ratifica en el següent quadre:



**Gràfic 19: Gràfic d'incorporacions/altes dels últims 4 anys. Per categoria professional.**

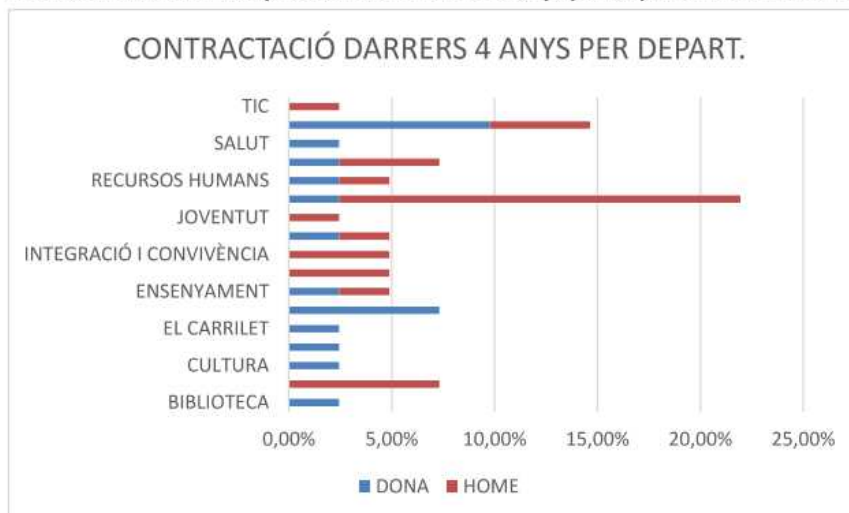


Dels 41 treballadors incorporats als últims 4 anys i que segueixen treballant veiem com en el **Personal Tècnic Superior (A1)** hi ha 2 dones (4,88%) i 1 home (2,44%), seguit del **Personal tècnic (A2)** amb 3 dones que correspon al (7,32%) i 2 homes (4,88%), tot i que hi ha més influència de dones en els dos grups de tècnic hi ha paritat ja que no hi ha molta diferència entre sexes.



Si que veiem que hi ha més homes que dones en el **Personal del grup (C1)** hi ha 15 homes (36,59) i 11 dones (26,83) i en el **Personal Operari (AP)** 6 homes (14,63%) i 1 dona (2,44%).

**Gràfic 20: Gràfic d'incorporacions els darrers 4 anys per departament o àrea funcional.**



**Gràfic 21: Gràfic de dones i homes en borses de treball 2019**

En el següent gràfic podem veure totes les persones que s'han apuntat als diferents processos selectius que és van realitzar a Salt l'any 2019, el número total de persones apuntades va ser de 442, on 311 van ser dones ( 70%) i 131 van ser homes. (30%) .

APUNTATS A PROCESSOS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
ARQUITECTE TÈCNIC HABITATGE	3	1%	3	1%	1%
ARQUITECTE TÈCNIC	7	2%	3	1%	2%
ASSESSOR/A JURÍDIC	5	1%	1	0%	1%
EDUCADORS/ES ESCOLA BRESSOL	47	11%	0	0%	11%
ENGINYERS/ES TÈCNICS	2	0%	10	2%	3%
TÈCNIC/A DE PROJECTES	14	3%	7	2%	5%
ORDENANSES	32	7%	25	6%	13%
TÈCNIC/A INFORMÀTICA	0	0%	2	0%	0%
TÈCNIC/A DE TURISME, FIRES I MERCAT	11	2%	0	0%	2%
TÈCNIC/A A2 MEDI AMBIENT	20	5%	18	4%	9%
TÈCNIC/A A2 INTERVENCIÓ	14	3%	10	2%	5%
TÈCNIC/A A2 SECRETARIA	21	5%	11	2%	7%
TÈCNIC/A A2 OCUPACIÓ	30	7%	10	2%	9%
TÈCNIC/A A2 JOVENTUT	27	6%	9	2%	8%
TÈCNIC/A A2 EDUCACIÓ	17	4%	4	1%	5%
TÈCNIC/A A2 ACOLLIDA I CONVIVENCIA	31	7%	9	2%	9%
TÈCNIC/A A2 CULTURA	30	7%	9	2%	9%
<b>TOTAL RESULTAT</b>	<b>311</b>	<b>70%</b>	<b>131</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>

L'accés és lliure i les convocatòries públiques.

El més destacat es que hi ha un predomini de dones en tots els processos selectius sobretot destaca **educadors/es escola bressol**, on només es van apuntar dones i cap home. En canvi en el procés **d'enginyers/es tècnic**, hi ha 10 homes i 2 dones.



Veient les dades de les persones apuntades en processos selectius, podem veure un dels motius principals per el qual el nombre de dones incrementa en aquesta administració així com quin és el motiu de que hi hagi segregació en determinats llocs de treball.

De forma molt visual a Educadores no es presenta cap home, a informàtica i enginyer poques dones hi trobem, responent a estereotips socials que cal anar desfent amb actuacions concretes per part de totes les administracions implicades, incloses les universitats.

### Gràfic 22: Gràfic de dones i homes aprovats en borses de treball 2019

APROVATS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
ARQUITECTE TÈCNIC HABITATGE	1	1%	1	1%	3%
ARQUITECTE TÈCNIC	3	4%	2	3%	6%
ASSESSOR JURÍDIC	1	1%	0	0%	1%
EDUCADORS/ES ESCOLA BRESSOL	14	18%	0	0%	18%
ENGINYERS/ES TÈCNICS	0	0%	2	3%	3%
TÈCNIC/A DE PROJECTES	3	4%	0	0%	4%
ORDENANSES	20	26%	15	19%	45%
TÈCNIC/A INFORMÀTICA	0	0%	1	1%	1%
TÈCNIC/A DE TURISME, FIRES I MERCAT	2	3%	0	0%	3%
TÈCNIC/A MEDI AMBIENT	0	0%	2	3%	3%
TÈCNIC/A A2 INTERVENCIÓ	1	1%	0	0%	1%
TÈCNIC/A A2 SECRETARIA	2	3%	0	0%	3%
TÈCNIC/A A2 OCUPACIÓ	3	4%	0	0%	4%
TÈCNIC/A A2 JOVENTUT	1	1%	0	0%	1%
TÈCNIC/A A2 EDUCACIÓ	1	1%	0	0%	1%
TÈCNIC/A A2 ACOLLIDA I CONVIVÈNCIA	0	0%	2	3%	3%
TÈCNIC/A CULTURA	2	3%	1	1%	4%
TOTAL RESULTAT	54	67%	26	33%	100,00

Fent una comparació dels dos gràfics podem veure que de les 442 persones inscrites a l'any 2019 en les borses de treball, van aprovar 80, això suposa que han aprovat un 18%, de les quals un 12% són dones i un 6% homes.

I finalment d'aquest aprovats han tingut accés a la administració 13 persones, a on 9 són homes (2% dels aprovats) i 4 dones (1% de les aprovades).

### 3. FORMACIÓ

Es garantirà el dret dels empleats/des públics a la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals.

La formació i el desenvolupament professional dels seus empleats/des públics municipals és, per a l'Ajuntament de Salt, un objectiu prioritari en l'estratègia de millora de la qualitat dels serveis que presta als seus ciutadans.

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels empleats/des i l'Ajuntament ha de proporcionar i facilitar la seva formació.

La formació es voluntària excepte aquelles formacions que es consideren indispensables per les funcions del lloc de treball i que es realitzen dins l'horari laboral i sense cap cost per part del treballador/a.

No hi ha discriminació respecte a la formació.

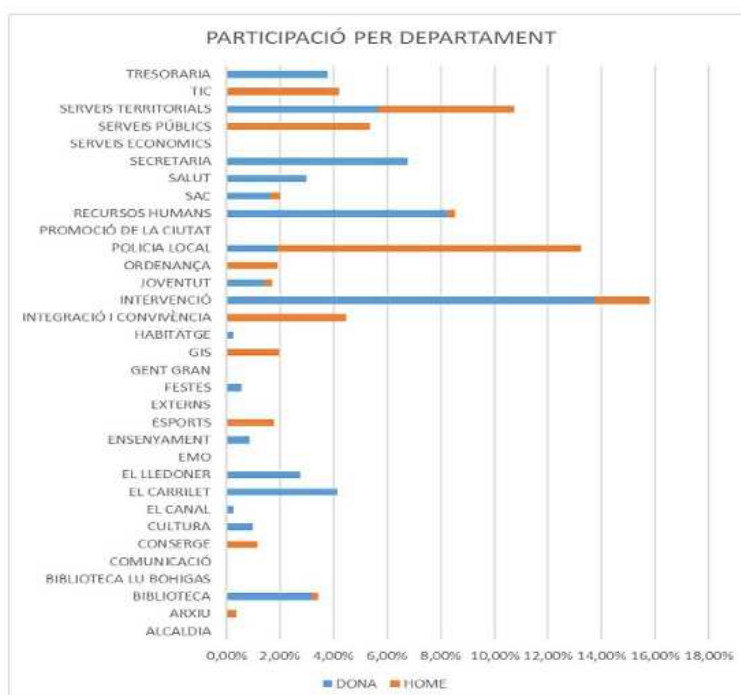
La informació en relació a la inscripció de cursos es fa des de RRHH a través d'una llista que consta en les adreces de correu electrònic on s'envia la informació a tots/es els treballadors/res.



### 3.1 PARTICIPACIÓ PER SEXE

SEXE	SUMA DE HORES FORMACIÓ ANUAL	%
DONA	833	59,26%
HOME	572,75	40,74%
<b>Total Resultat</b>	<b>1405,75</b>	<b>100,00%</b>

### 3.2 PARTICIPACIÓ PER DEPARTAMENT



## 4. RETRIBUCIÓ

En aquest apartat, mostrarem la anàlisi de les dades salarials facilitades per l'Àrea de recursos humans de l'Ajuntament, atès que les desigualtats salarials o les diferències retributives entre dones i homes són unes de les principals manifestacions de desigualtat de gènere en l'ocupació.

La igualtat retributiva per treballs d'igual valor constitueix un dels elements essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes

Tal i com s'estipula en l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, reconeix el principi d'igualtat salarial per feines d'igual valor. De la mateixa manera es pronuncia el Text Refós de l'Empleat públic que prohibeix qualsevol tipus de discriminació.

Per analitzar les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Salt hem fet servir les dades que es donen en la relació de lloc de treball i comparar-ho amb les dades referents a la nomina del treballadors.



En aquest sentit, les retribucions es realitzen a partir del concepte de retribucions bàsiques i complementàries.

Les retribucions bàsiques van associades al grup professional o categoria que ocupa la persona, és a dir, si és un A1, A2, C1, C2 i finalment E/AP i el seu import resta determinat per la llei de pressupostos generals de l'estat ( LGPE).

Per el que fa a les complementàries, són les atorgades depenent del lloc de treball, aquí hem d'anar a la RLT. Tot i que un cop determinat el nivell de destí que correspon a un lloc de treball, l'import també vindrà marcat per la LGPE.

L'antiguitat, va lligada a la persona no al lloc de treball.

L'objectiu d'aquest apartat es veure si hi ha diferència salarial entre homes i dones, i veure en el cas de haver-hi, comprovar el motiu.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, és aplicable en l'àmbit de les relacions laborals regulades en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. A la seva Disposició addicional quarta "Personal laboral al servei de les administracions públiques", ens indica que al personal laboral al servei de les administracions públiques li resultarà d'aplicació el que es preveu en el present reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

Aquest Reial decret introdueix un nou principi a fi de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, que és el **principi de transparència retributiva** entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.

Les retribucions bàsiques, en principi és més difícil que siguin objecte de discriminacions. Serà més necessari fixar-se en les complementàries que si són objecte de valoració. Molt important en aquest punt les fitxes dels llocs de treball i la Relació de Llocs de Treball.

Una correcta valoració dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat:

- 1.) L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en aquesta, incloent la formació necessària.
- 2.) La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- 3.) L'objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere

L'Ajuntament de Salt disposa d'un manual de valoració de llocs de treball que amb caràcter obligatori s'ha de fer servir per valorar les retribucions complementàries dels llocs de treball.



En aquest manual preveu la valoració del següents ítems objectius:

Taula de puntuacions per graus						
Factors i subfactors	Graus					
	1	2	3	4	5	6
<b>1. Especial dificultat tècnica</b>						
1.1 Complexitat tècnica	23	47	70	93	117	140
1.2 Polivalència funcional	21	51	81	110	140	
<b>2. Dedicació</b>						
2.1 Major dedicació	0	7	13	20		
2.2 Flexibilitat	0	10	20			
2.3 Disponibilitat	0	30				
2.4 Jornada Partida	0	7	13	20		
2.5 Toms	0	10	20			
2.6 Nocturnitat	0	7	13	20		
2.7 Festivitat	0	7	13	20		
<b>3. Responsabilitat</b>						
3.1 Autonomia	18	36	54	72	90	
3.2 Supervisió directa de personal	0	9	18	26	35	
3.3 Supervisió indirecta de personal	0	9	18	27	36	45
3.4 Impacte sobre els resultats	20	40	60	80	100	120
3.5 Atenció al públic	7	13	20	27	33	40
3.6 Custòdia de valors i/o recursos materials	6	12	18	24	30	
3.7 Gestió econòmica	7	13	20	27	33	40
<b>4. Incompatibilitat</b>	0	50				
<b>5. Perillositat</b>	0	15	30	45	60	
<b>6. Perillositat</b>						
6.1 Ambient de treball	0	8	15	23	30	
6.2 Esbrç físic	0	8	15	23	30	

Important en aquest punt de les retribucions considerar el que preveu el Reial Decret 902/2020 en relació al **Registre Retributiu**:

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, preveu un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva grandària.

El registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme al que s'estableix en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

L'Ajuntament de Salt té un programa de nòmines i disposa de personal qualificat que amb l'ús d'aquest programa pot generar de forma automàtica les dades d'aquest Registre Retributiu.

El Reial decret preveu que el document en el qual consti el registre **podrà** tenir el format establert en les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat. Això obre la porta a qualsevol altre format que permeti un correcte enregistrament de les dades.

En principi el Registre Retributiu de Salt serà el que generi el programa de nòmines però es treballarà amb la empresa titular del programa informàtic perquè el modelatge s'ajusti al que s'estableixi en les webs oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i Ministeri d'Igualtat.



#### 4.1 RETRIBUCIÓ TOTALS + BRETXA

Si miren les dades tal qual apareixen en global, podem tenir la sensació que les dones a l'Ajuntament de Salt tenen una mitjana de retribució més alta que els homes.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	17.645,8 €
HOME	16.150,1 €
<b>Total general</b>	<b>16.847,6 €</b>

Bretxa Salarial. Mitjanes  
de retribucions totals anuals  
-9,3%

Però llavors no estarien fent un anàlisi correcte de les retribucions, perquè ens quedarien només en la part més superficial i és que hi han determinats llocs de treball clau de l'Ajuntament, llocs de comandament i especial dificultat tècnica que estan ocupats per dones, del grup A-1. No tindrien una visió real de la situació.

Això és així perquè discriminacions salarials directes tal i com està organitzat el sistema retributiu dels/les empleats/des públiques no es donen tant, ni de forma tant evident, com en el món de la empresa privada.

El que cal analitzar són les discriminacions indirectes o aquelles neutralitats a l'hora de valorar els llocs de treball que, en la realitat, no són tant neutres com es suposa.

Si mirem retribucions per grups, trobem en vermell quin col·lectiu cobra retribucions superiors dintre del mateix grup ( cal matissar també que responen a ocupacions diferents que s'engloben en un únic grup):

Lloc de treball	DONA	HOME
C1	14.928,8 €	15.750,7 €
A1	33.277,2 €	25.852,3 €
A2	19.990,7 €	23.384,3 €
AP	9.702,3 €	12.161,1 €
C2	16.396,5 €	13.749,4 €
<b>Total general</b>	<b>17.645,8 €</b>	<b>16.150,1 €</b>

Si miren les dades d'aquest segon requadre veiem que la mitjana més alta de les retribucions generals de les dones només respon a les retribucions dels grups A-1 i C-2.

A la resta de grups els salaris són més alts en els homes. Però cal dir que aquesta major retribució no correspon tant a les fitxes dels llocs de treball, tal i com podrem acreditar en el següent punt d'aquest Pla, sinó a les gratificacions per serveis extraordinaris.

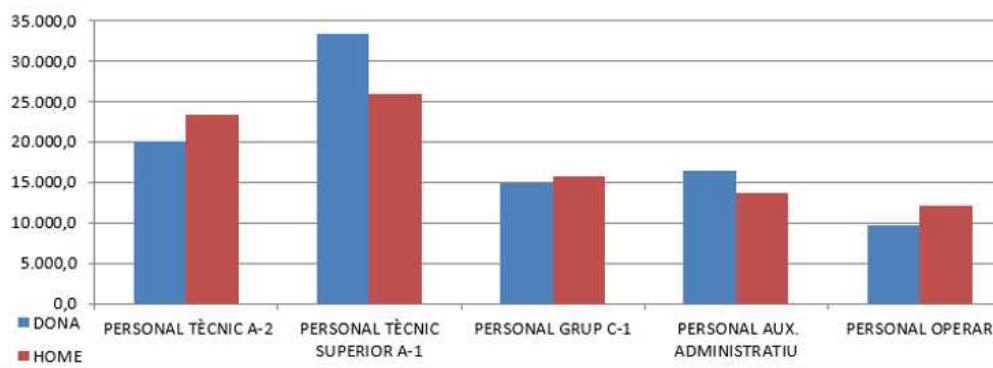
Les fitxes dels llocs de treball responen a una valoració objectiva marcada per uns ítems pre-establerts, de forma independent de la persona que ocupi el lloc, i en conseqüència independent de si aquesta persona és un home o una dona.



#### 4.2 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER LLOC DE TREBALL

Lloc de Treball	DONA	HOME	BRETXA SALARIAL
A1	33.277 €	25.852 €	-28,70%
A2	19.991 €	23.384 €	14,50%
C1	14.929 €	15.751 €	5,20%
C2	16.397 €	13.749 €	20,20%
AP	9.702 €	12.161 €	-19,30%
Total Resultat	17.646 €	16.150 €	-9,30%

#### Mitjana de retribucions totals anuals Per grup professional



Si analitzem com es troben distribuïts homes i dones entre els diferents llocs de treball dissenyades pel seu anàlisi, observem com tot està relacionat: Al haver un major nombre de dones en llocs A1 ( Grups de Titulacions Superiors), les retribucions mitjanes dels grups surt lleugerament superior a la dels homes.

**Tot i que és important el següent matis, tot i que hi ha més dones en el grup A-1 ( grup superior), la diferència salarial envers als homes es petita de tant sols el 9,30% i això és així perquè al Grup A-2, C-1 i AP, les retribucions dels homes són superiors i que s'analitza al següent punt el motiu principal.**

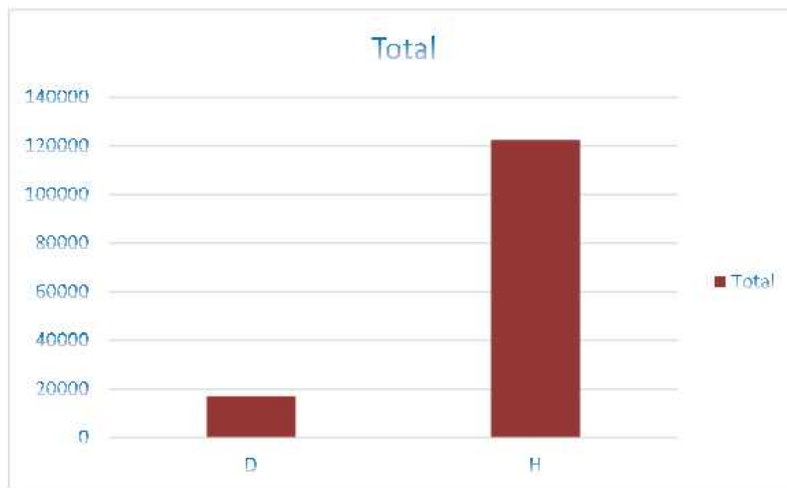
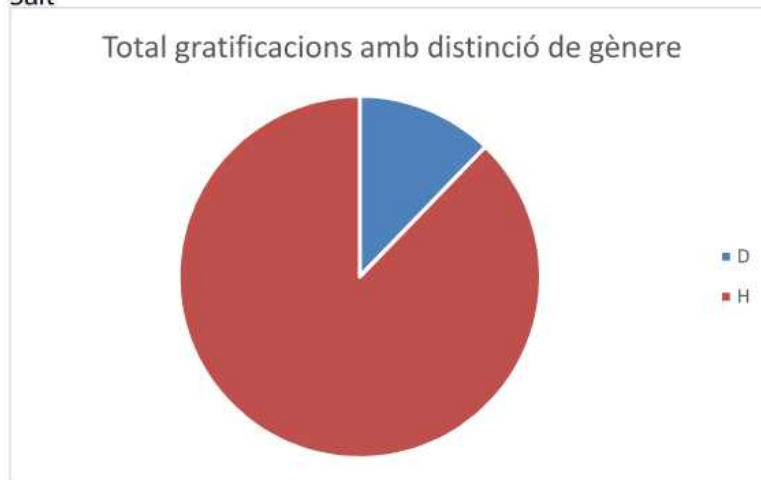
#### 4.3 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIÓ DEL CONCEPTE "GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES"

Es paguem gratificacions extraordinàries per serveis prestats fora de la jornada habitual. Aquestes hores han d'estar fixades al programa de control horari i el Conveni preveu de forma preferent la seva compensació per temps de descans. Hi ha un límit establert de 80 hores anuals.

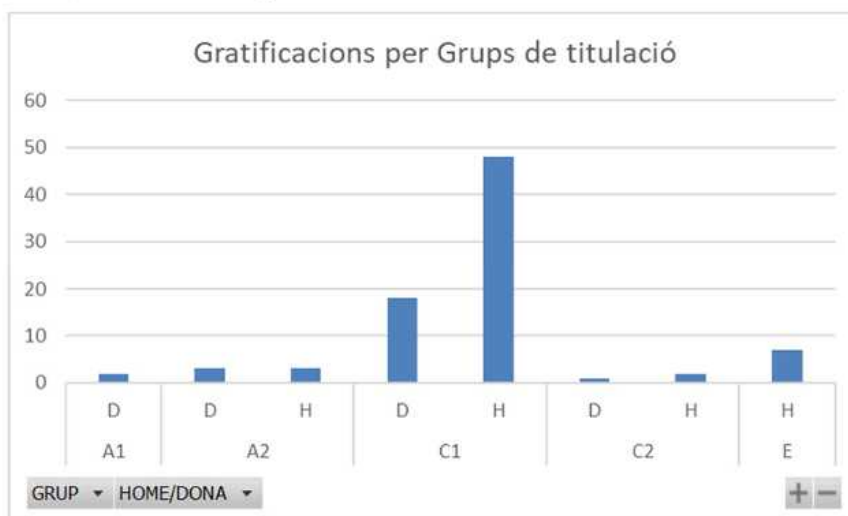
Respecte a la mitjana d'hores extraordinàries, l'any 2019 en concepte de gratificacions extraordinàries s'han pagat un total de 138.668,58 €. D'aquesta dada és molt significatiu que un 87,69% d'aquestes gratificacions les han cobrat els homes.



## Total gratificacions amb distinció de gènere

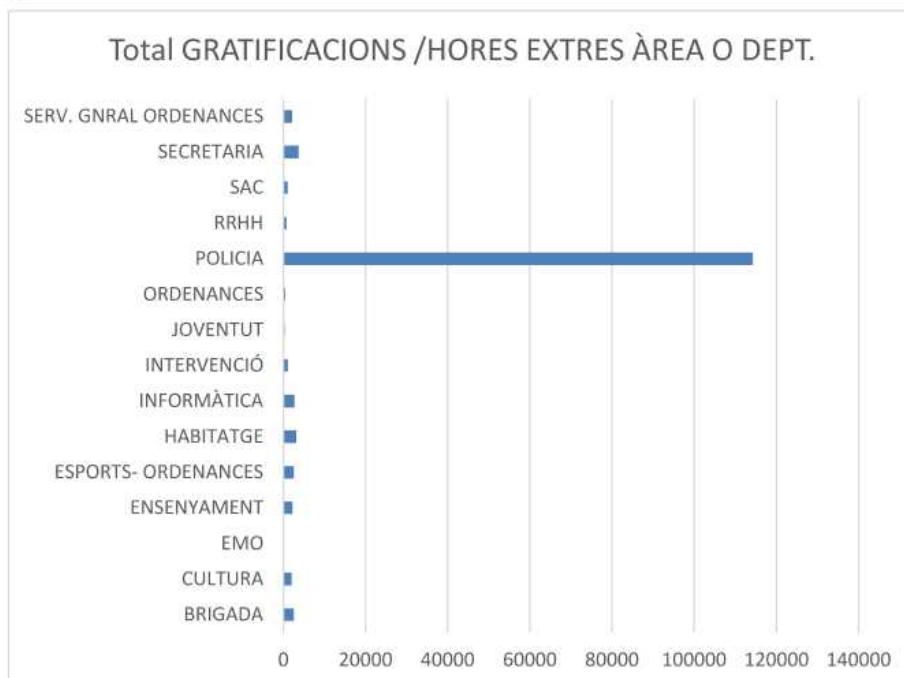


Interessant enllaçar el volum de gratificacions amb els grups professionals de l'anterior punt 4.2, per tornar a valorar les retribucions des d'aquesta nova perspectiva. Són aquests detalls els que ajuden a tenir una visió real de la situació, i no aturar-nos en la part més superficial, donant valor afegit a l'anàlisi.





El grup més nombrós és el del personal C-1, i dintre del grup C-1, la major part de les gratificacions van destinades a la Policia:



## 5. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

A l'Ajuntament de Salt els treballadors l'any 2019 tenien prevista una jornada laboral d' un total de 1642,5 hores.

Tal i com estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic ( en endavant TREBEP ) al seu article 48, lletra h, preveu:

h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui. Té el mateix dret el funcionari que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, al Capítol IV contempla les diferents Reduccions de Jornada, a la que es poden acollir els treballadors.

Així mateix l'article 41 del vigent Acord de Condicions dels Empleats/des Públics de Salt contempla les següents reduccions de jornada:

### a. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:

- Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.



- Perquè tinguin a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial.
- Les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

**b. Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.** les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla de més de 6 anys i fins a 12 anys, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions.

**c. Permís per cura d'un familiar de primer grau.** L'empleat/da tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

**d. Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.**

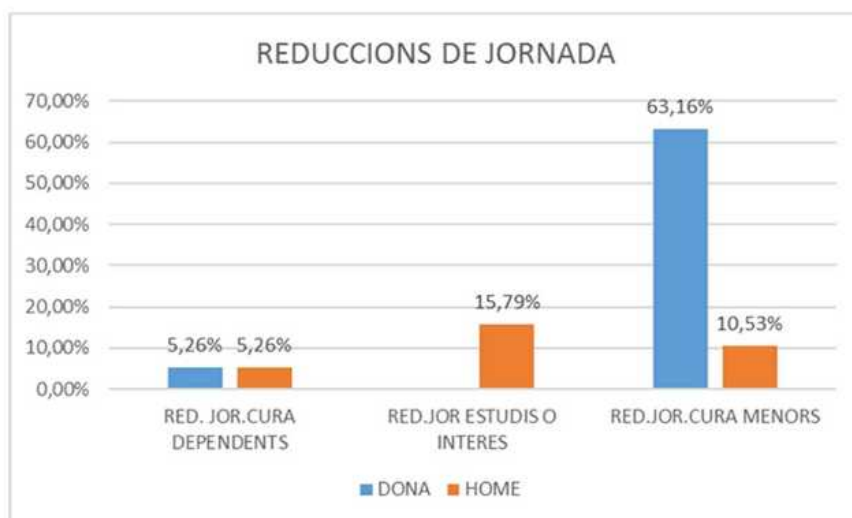
**e. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Com es pot visualitzar es preveuen a nivell conveni diferents mecanismes per reduir la jornada intentant minimitzar l'impacte econòmic en les retribucions complementant-les si és en motiu de cura de familiar.

## 6. REDUCCIÓ DE JORNADA PER TIPOLOGIA

La reducció de jornada mes habitual sol·licitada pels empleats/des de Salt és en motiu de la cura de menors.



Dels 214 treballadors de l'Ajuntament de Salt, 19 d'ells tenen una reducció de jornada, això correspon a que el 9% dels treballadors tenen una jornada reduïda. La qual es distribueix de la següent manera:



- 14 persones tenen una reducció de jornada per la cura de menors les quals 12 són dones (63,16%) i 2 són homes (10,53%)
- Per el que fa a la reducció de jornada per estudis o altres interessos trobem que hi ha 3 homes i cap dona que correspon al (15,78%)
- I finalment la reducció de jornada per cura de gent dependent trobem que hi ha una dona i un home ( 5,26%).

**Important aquesta dada de un 63,16% de dones amb reducció de jornada per cura de menors que ratifica els estereotips de dona&cura d'infants.**

## 7. SALUT

En aquest apartat analitzarem absentisme laboral per motius de salut: malalties comunes, professionals, accidents de treball i accidents no laborals.

En relació a malalties professionals no tenim cap cas a l'Ajuntament de Salt.

### 7.1 ACCIDENTS DE TREBALL.

S'entén per **accident de treball** tota lesió corporal que el treballador/a pateixi com a conseqüència del treball que executi per compte d'altri.

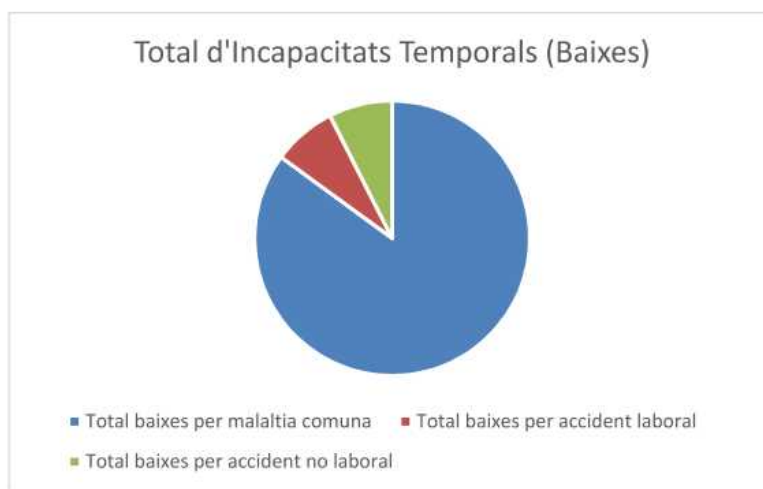
Es consideraran **accidents de treball**:

- Els accidents que pateixi el treballador/a, a l'anada o a la tornada del lloc de treball (accidents in itinere).
- Els accidents que pateixi el treballador/a amb ocasió o com a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electes de caràcter sindical així com els que tenen lloc a l'anada o a la tornada del lloc on s'exerceixen les funcions pròpies d'aquests càrrecs.
- Els que tenen lloc amb ocasió o per conseqüència de tasques que tot i ser diferents de les de la seva categoria professional, executi el treballador/a en compliment de les ordres de l'empresari/ària o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.
- Els que tenen lloc en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan, uns i altres, tinguin connexió amb el treball.
- Les malalties, no incloses com a malalties professionals, que el treballador pugui contraure amb motiu de la realització del seu treball sempre que es provi que la malaltia es va produir per l'execució d'aquest treball.
- Les malalties o defectes, patits amb anterioritat pel treballador/a que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.
- Les conseqüències de l'accident que resultin modificades en la seva naturalesa, duració, gravetat o terminació, per malalties intercurrents, que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat per l'accident mateix o que tinguin el seu origen en afeccions adquirides en el nou mitjà en què s'ha situat el pacient per a la seva curació.



Com podem observar en el següent gràfic, a partir del dia 01 de gener de l'any 2019 fins el 31 de desembre de l'any 2019 han hagut un total de 107 baixes, de les quals 91 han estat per malalties comunes, 8 accidents laborals i 8 accidents no laborals.

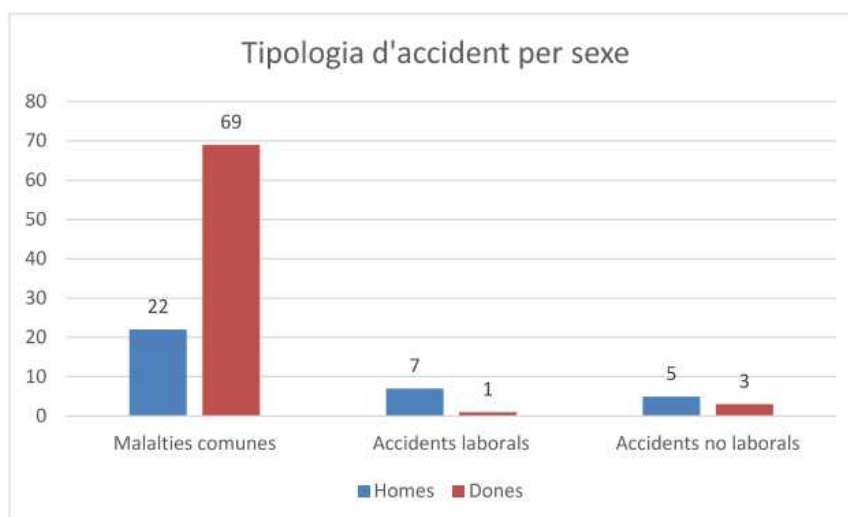
Total baixes per malaltia comuna	91
Total baixes per accident laboral	8
Total baixes per accident no laboral	8
<b>Total baixes</b>	<b>107</b>



En aquest apartat es vol analitzar en relació al gènere, com es distribueixen aquestes incapacitats temporals.

## 7.2 ACCIDENTS DE TREBALL PER SEXE

Del total de 107 baixes que es van produir l'any 2019, 73 baixes són per part de dones, de les quals 69 van ser per malaltia comuna, 1 accidents laborals i 3 accidents no laborals, mentre que el total de baixes per part dels homes és de 34, de les quals 22 són causades per malalties comunes, 7 per accidents laborals i 5 per accidents no laborals.

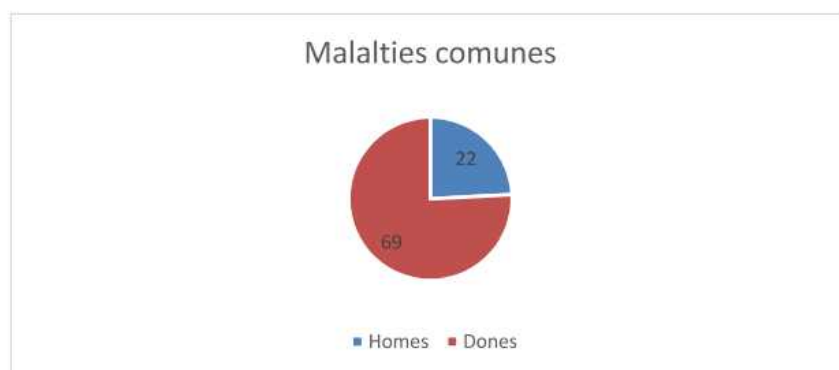




### 7.3 BAIXA PER MALALTIES COMUNS

Una malaltia comuna consisteix en les alteracions de la salut que no tinguin la condició d'accident de treball ni de malaltia professional, i per tant, és tot el que no ha estat desenvolupada amb ocasió a conseqüència del treball, d'acord amb els apartats e, f i g de l'article 115.2 i l'article 116 de la LGSS.

El següent gràfic evidencia una major nombre de baixes per malalties comunes en el col·lectiu femení .



### 7.4 DIES DE BAIXA PER MALALTIES COMUNS

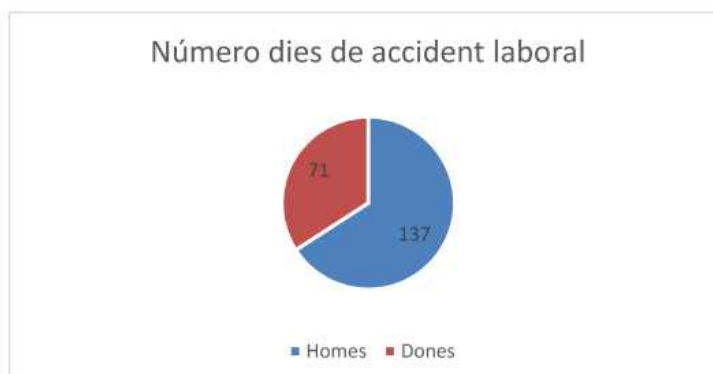
Amb relació a l'apartat anterior, el total de dies per aquestes baixes, les dones encapçalen amb 1266 dies mentre que els homes 963 dies, tenint en compte que les dones dupliquen el número de baixes, els homes han estat més dies per baixa que les dones.

En conclusió les dones fan mes baixes per malalties comunes però de menys durada que els homes.

DONA	1266
HOME	963

#### 7.4.1 DIES DE BAIXA PER ACCIDENTS DE TREBALL

Es considera accident de treball tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executi, d'acord amb la regulació de l'article 115 de la Llei General de la Seguretat Social.



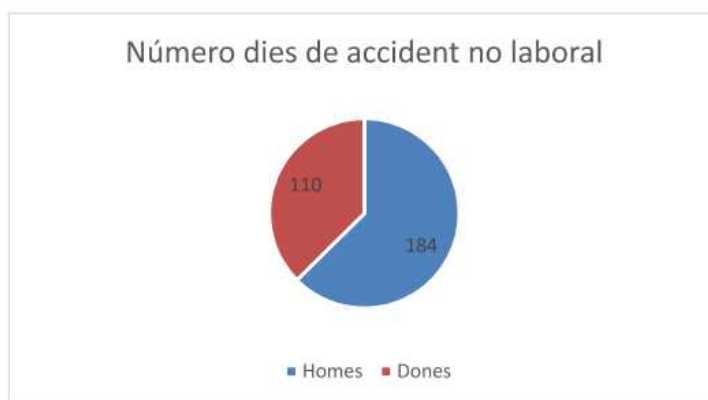


Respecte a aquesta tipologia de accident els homes encapçalen amb un total de 137 dies mentre que les dones un total de 71 dies.

#### 7.4.2. DIES DE BAIXA PER ACCIDENTS NO LABORALS

Per accident no laboral és aquell que, d'acord amb l'article 158 de la Llei General de la Seguretat Social, no tingui la condició d'accident de treball, és a dir, és accident no laboral la lesió soferta pel treballador sense consideració a la feina que exercita per compte d'altri.

Com mostra el següent gràfic, són un total de 110 dies respecte les dones i un total de 184 dies respecte els homes.



Podríem concloure que els homes presenten una taxa d'absentisme més alta en motiu de sinistralitat laboral i no laboral (accident laboral i no laboral). Però cal tenir en compte que també s'ha de relacionar amb les ocupacions que desenvolupen i en molts casos són ocupacions on s'ha valorat l'ítem de perillositat i/o penositat. Llavors hem de matissar aquests números en el factor risc lligat al lloc de treball que ocupen.

I tot i que hi ha més baixes per malaltia comuna de dones, en relació a la durada, els homes tenen menys baixes per malaltia comuna però de més durada.

### 8. PLA D'ACCIÓ AMB ELS PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI

#### 8.1 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS

Un cop s'han plasmat totes les dades numèriques i estadístiques que ens permeten la "fotografia" de la situació actual de l'Ajuntament de Salt en termes d'Igualtat, toca fer front a la part més important del Pla d'Igualtat :

- **Quin és l'objectiu ?**
- **Què hi farem ?**
- **Com avaluen els resultats del Pla i de les accions que preveu ?**

L'objectiu és clar, obtenir la millor "fotografia" que és aquella que mostra l'objectiu aconseguit : eradicar les desigualtats i discriminacions derivades del gènere.



Per assolir aquest objectiu general es plantegen 4 àmbits d'intervenció, cada un dels quals té associat un objectiu i una o diverses propostes d'actuació:

### 8.1.1.- Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

El llenguatge sexista que s'utilitza en el món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals sinó que potencia la invisibilitat de la presència de les dones, i afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats per raó de gènere. Aquest llenguatge sexista es posa clarament de manifest en molts processos de gestió de persones, o en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen amb la ciutadania.

En l'àmbit de l'organització, en relació amb la producció escrita en diferents formats, un cop revisada documentació diversa (convenis col·lectius, manuals, protocols, etcètera), es pot concloure que el llenguatge inclusiu i no sexista s'utilitza irregularment, encara que els darrers anys la tendència a utilitzar-lo és més generalitzada.

S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge. Generalitzar l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge verbal i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat entre gèneres.

D'altra banda, el llenguatge ha de representar a les dones en la seva diversitat, incloent les dones dels col·lectius LGTBI.

#### **Objectiu:**

L'objectiu en aquest àmbit és institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

#### **Accions:**

1: Dissenyar unes accions formatives per fomentar el llenguatge no sexista a tots els nivells: Polític, laboral, organitzatiu i envers a la ciutadania. És important que aquestes accions formatives arribin a tots els nivells i a totes les àrees. Aquestes sessions haurien de ser obligatòries per tal de garantir uns coneixements adequats que permetin garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu.

2: Revisar i actualitzar el Llibre d'estil de l'Ajuntament en relació amb l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista i fer-ne difusió

3: Revisar i adequar la documentació de l'Ajuntament per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs de treball, exemples pràctics en processos selectius, etcètera; comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etcètera; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).

4: Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball

L'objectiu d'aquestes accions és institucionalitzar l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visualització de les dones i a la igualtat de gènere.



A l'efecte el present Pla d'igualtat a les gràfiques a optat per fer servir colors "neutres" no associats a cap gènere o fer servir colors associats a un gènere per identificar l'altre.

### 8.1.2.- Conciliació de la vida personal, familiar i professional

El gaudi de les mesures de conciliació és comú a tot el personal, però l'anàlisi feta en la diagnosi ens diu que l'ús de les mesures de conciliació dels darrers 4 anys té biaix de gènere, amb la feminització de la conciliació.

A més, el grau de dedicació incideix incrementant la bretxa salarial de gènere atès que són majoritàriament les dones qui protagonitzen les reduccions de jornada. Al seu torn, la major o menor presència de dones en determinats llocs i/o àmbits de treball afavoreix un impacte més gran o més petit del grau de dedicació en el conjunt de la bretxa.

#### **Objectiu:**

L'objectiu final respecte aquestes propostes és el de consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Ajuntament de Salt que garanteixi el gaudiment dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i professional, igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

És el moment de realitzar aquestes accions atès que a nivell estatal ja s'han pres mesures i s'està ampliant de forma progressiva el permís de paternitat fins a la seva equiparació amb el de maternitat

#### **Accions:**

1: Fer un estudi, i implementar-lo si escau, sobre mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció i, per tant, ampliar les reduccions de 1/2 o 1/3 part a reduccions inferiors, com són de 1/5 i 1/6 part, que facin compatible la cura amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, en conseqüència, en la bretxa salarial de gènere.

2: Potenciar la flexibilitat de la jornada laboral dels progenitors i progenitores amb infants menors de 12 anys perquè no hagin de acudir a les reduccions de jornada amb les conseqüents reduccions de retribucions.

3: Promoure la coresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal.

4: Incorporar de forma definitiva el Teletreball: El teletreball facilita la conciliació de la vida familiar i laboral i la seva incorporació a Conveni, pot comportar un impacte positiu en la disminució de les reduccions de jornada. Sempre tenint en compte que l'activació del teletreball ha de ser compatible amb les funcions assignades al lloc i no pot comportar un impacte negatiu en la prestació de serveis a la ciutadania.

### 8.1.3.- Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir treballadores i treballadors de l'exposició a situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit vol dir posar el mateix nivell d'atenció, de preocupació i de recursos en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut de les unes i dels altres.



### Objectiu:

L'objectiu final respecte aquest àmbit és garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere amb la finalitat de reduir els riscos laborals als quals es poden exposar tant dones com homes per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.

### Accions:

- 1: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, i específicament en relació amb els riscos derivats dels llocs de treball feminitzats tenint en compte l'impacte dels cicles de vida de les dones.
- 2: Identificar la relació entre el benestar en el treball i les malalties amb més prevalença en un o altre gènere i elaborar un pla d'acció d'acord amb la diagnosi efectuada
- 3: Fer un estudi amb perspectiva de gènere de les adaptacions del lloc de treball i introduir les possibles millores
- 4: Valorar la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones (p. ex. menopausa)
- 5: Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials

#### 8.1.4- Processos de gestió de persones

En aquest àmbit d'intervenció, els esforços s'adreçaran a garantir l'aplicació de l'enfocament de perspectiva de gènere a la gestió de persones de l'Ajuntament, facilitant eines i instruments per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació de gènere.

Aquest àmbit el desglossem en quatre apartats:

##### 8.1.4.1- Valoració dels llocs de treball

Un dels aspectes importants a l'hora de prioritzar les intervencions en relació amb la igualtat d'oportunitats és la valoració dels llocs de treball.

Com hem vist amb la taula 2.5 departament/àrea funcional es produeix segregació ocupacional horitzontal entesa com a la dificultat de les persones en accedir a determinades professions, es verifica quan predomina un sexe cap a sectors tradicionalment relacionats en el seu gènere sigui "feminitzats" o "masculinitzats" i la dificultat que presenta per accedir a posicions generalment estipulades de l'altre gènere. Aquesta segregació fa que les dones i els homes es concentrin en llocs de treball que s'associen tradicionalment als seu rol.

La distribució de dones i homes de l'Ajuntament de Salt mostra aquesta segregació ocupacional i horitzontal sobretot en les àrees de: **Escola Bressol, Biblioteca, Gent Gran**, on predominen al 100% les dones, i en les àrees de: **Esport, Brigades/serveis públics, Tic i Policia Local, composta majoritàriament per homes (44 homes i 7 dones).**

### Objectiu:

L'objectiu final respecte aquest àmbit és contribuir a la eliminació de aquestes associacions vinculades als rols tradicionals en relació als llocs de treball.

Un cop implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valoració dels llocs de treball serà més fàcil disminuir la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones).



### Accions:

- 1: Identificats els col·lectius on es dona aquesta segregació ocupacional, dissenyar campanyes de comunicació enfocades a trencar aquestes imatges concebudes en relació al lloc de treball. Aquestes campanyes es podrien fer servir també en la difusió dels processos selectius d'aquests llocs de treball prèviament identificats. Exemple: fer servir la imatge d'una dona en la difusió dels processos selectius relacionats amb la policia o d'un home quan oferim places per l'escola bressol.
- 2: Establir els indicadors diferencials entre homes i dones i la ràtio idònia atenent les variables indicades
- 3: No masculinitzar ni feminitzar les tasques que consten en les fitxes dels llocs de treball.

#### 8.1.4.2- Selecció

Selecció de personal és un moment clau i al mateix temps és un procés molt regulat normativament. L'accés a la funció pública ha de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

#### Objectiu:

L'objectiu final és trencar els estereotips vinculats amb determinats llocs de treball aplicant la perspectiva de gènere per potenciar la participació dels/les aspirants amb menys presència dins d'aquestes ocupacions.

D'aquesta manera, implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball es disminuirà la segregació horitzontal i la segregació vertical contribuint a la reducció de lloc de treball "feminitzats" o "masculinitzats".

#### Accions:

- 1: Fer un seguiment de la constitució dels òrgans de selecció (Nombre dones/nombre homes per tribunal de selecció)
- 2: Facilitar informació al personal que participa en els processos selectius, els delegats/des de personal i el personal que integra els tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes
- 3: Aplicar i vetllar pel compliment de les mesures d'acció positiva que s'han d'implantar en els processos selectius en compliment de la normativa vigent aplicable.
- 4: Establir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en processos selectius d'accés a les categories de la Policia Local fent anàlisi continuada de les bases que regeixen cada un dels processos selectius d'agent respecte de les possibles desviacions que s'identifiquen estadísticament i que denoten dificultats d'accés de les dones; i aplicació de les mesures de correcció de les bases.
- 5: D'acord amb el que es preveu a l'article 61 es poden adoptar mesures de discriminació positiva per contribuir i vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

#### 8.1.4.3 Formació i sensibilització

La formació permet adquirir noves competències i nous coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviant. És igualment un mecanisme que permet el desenvolupament de la carrera i la promoció professional.



Tota la formació i sensibilització interna va dirigida a tot el personal municipal, al qual és aplicable el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Salt.

Però aquesta formació i sensibilització també s'ha de traslladar externament en les accions que es duen a terme des de l'Ajuntament cap a la ciutadania sempre des del respecte i consideració a les diverses cultures i religions que hi conviuen al municipi.

En l'anàlisi duta a terme, en la diagnosi i en l'avaluació els resultats suggereixen que s'ha de fer formació específica en temes d'igualtat, adaptant el contingut en funció del públic objectiu, i s'ha de supervisar el personal formador i el material que aquest utilitza.

#### **L'objectiu:**

L'objectiu final respecte aquest àmbit és incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en les actuacions del personal mitjançant la formació i la sensibilització en vers a aquest tema en la seva vida diària laboral.

#### **Accions:**

1: Dissenyar unes accions formatives per fomentar la igualtat de gènere a tots els nivells: Polític, laboral, organitzatiu i envers a la ciutadania. És important que aquestes accions formatives arribin a tots els nivells i a totes les àrees. Aquestes sessions haurien de ser obligatòries per tal de garantir uns coneixements adequats que permetin una sensibilització positiva envers a aquest tema.

2: Potenciar la formació i les campanyes divulgatives en aquelles àrees on s'ha detectat una major desigualtat

3: Dissenyar i executar campanyes de sensibilització àgils, breus i periòdiques que informin sobre les matèries que es recullen al pla.

4: Incorporar informació sobre el Pla d'igualtat en el manual o en el procés de benvinguda per al personal de nou ingrés

5: Incorporar al Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament les activitats formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb identificació de nivells generals i específics (adaptats als diferents col·lectius i als nous sistemes de formació). Incorporar continguts als cursos ja existents.

7: Dissenyar sistemes d'avaluació de l'eficàcia de la formació i informació (p. ex. enquestes periòdiques)

#### 9. Mecanismes de control i seguiment del pla d'igualtat

El Pla necessàriament ha de disposar d'uns mecanismes de control i seguiment per verificar l'eficàcia de les actuacions que ell es preveuen i fer ajustos si es produeixen desviacions.

Els mecanismes que es preveuen a l'Ajuntament de Salt són:

1.- Creació d'un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla d'igualtat en el que participaran en forma paritària la representació de l'empresa i la representació dels treballadors, i tindrà, en la mesura que sigui possible, una composició equilibrada entre homes i dones. Aquesta comissió es reunirà mínim amb caràcter bianual i disposarà de totes les dades necessàries per avaluar l'efectivitat del Pla d'igualtat. L'Àrea de RRHH, de forma prèvia a la seva reunió els hi facilitarà tota la documentació.



2.- Revisió bianual de les estadístiques que es contemplen en aquest pla per verificar l'èxit de les accions que es preveuen en el present pla i les possibles desviacions que és poden donar

3.- Realitzar enquestes de forma bianual a tots/es els/les treballadors/es de valoració de les accions dutes a terme respecte el pla d'igualtat.

4.- Fent ús del programa de nòmina per realitzar un **Registre Retributiu** amb caràcter anual i facilitar una còpia de les dades d'aquest registre als representants dels treballadors amb les dades disgregades per gènere.

#### 9.1 COST:

L'elaboració d'aquest Pla no ha suposat un cost pel pressupost de l'Ajuntament, atès que ha estat realitzat per mitjans propis, concretament personal del departament de Recursos Humans amb coneixements de l'organització, de dret laboral i de temes d'ocupació i mercat de treball.

El total d'hores dedicades del personal de Recursos Humans han estat de 137 hores de treball amb la següent distribució:

.- 19 hores de treball efectiu de personal administratiu ( Grup C-1) 1 home (6 hores) i 1 dona (13 hores)

.-75 hores de personal becari, sota la direcció i supervisió de la Cap de l'Àrea, com a projecte de les pràctiques. ( 55 hores d'un becari i 20 hores d'una becària)

.- 43 hores de personal Tècnic (Grup A-1) dona

Les comunicacions internes es preveuen fer amb el correu corporatiu que tenen totes les persones treballadores i tampoc generen un cost afegit.

El tema de comunicació es gestionarà amb el personal de l'àrea de comunicació, sense que comporti un cost addicional, atès que la seva participació serà de forma puntual.

#### 10. CONCLUSIONS

És important disposar d'un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament i és important potenciar i fer difusió per facilitar el seu coneixement i l'aplicació de les accions que preveu, tant a nivell extern com a nivell intern. Només així realment s'aconseguirà una disminució de les desigualtats de gènere així com trencar estereotips laborals, potenciant el paper de la dona en el món laboral.

També molt important tenir en compte la societat actual i en conseqüència no permetre tampoc les desigualtats vinculades amb l'orientació sexual.

Aquest Pla compta amb la participació del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal i les mesures proposades han estat validades per aquests. Aquests agents socials es comprometen a potenciar la seva difusió i aplicació als treballadors/res.

Aquest Pla d'igualtat estarà publicat a la pàgina Web de l'Ajuntament de Salt, perquè sigui accessible a tota la ciutadania.

Es necessari posar el document del Pla d'Igualtat a disposició de tota la plantilla : intranet i a la F/Tots/RRHH/Pla d'Igualtat així com també se'ls enviarà un enllaç al document penjat al web de l'Ajuntament.

Així mateix es recomana la seva entrega a les noves incorporacions de personal a l'Ajuntament de Salt en format digital.