

# Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes de l'Ajuntament de Coll de Nargó



**Diputació de Lleida**  
Àrea d'Igualtat



**Consell Comarcal de l'Alt Urgell**



**Ajuntament de Coll de Nargó**

24/10/2022



## Índex

Introducció	3
Marc Normatiu Referencial	6
Àmbit internacional:	6
Àmbit comunitari	6
Àmbit estatal	7
Àmbit català	9
Marc Conceptual Referencial	10
Metodologia	14
Informe diagnòstic per àmbits	15
Cultura i gestió organitzativa	15
Classificació Professional. Condicions de Treball.	16
Procés de selecció i contractació	19
Formació	20
Promoció professional	21
Retribucions. Auditoria salarial.	22
Exercici corresponsable de drets de la vida personal, familiar i laboral	29
Comunicació no sexista	30
Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	31
Pla d'acció	32
Objectius per àmbits :	32
Objectius generals	32
Objectius específics	33
Fitxes d'accions	34
Àmbit: Cultura i gestió organitzativa.	34
Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina.	35
Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització.	36
Àmbit: Formació.	36
Àmbit: Promoció Professional.	37
Àmbit: Retribucions.	38
Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida professional, familiar i laboral.	38
Àmbit: Comunicació no sexista.	39
Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.	40
Seguiment i avaluació	42
Procediment de modificació	44
Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat	45

## Introducció

És clar que en l'administració pública, l'administració local és la punta de llança i l'estament més proper a la ciutadania. En aquest paper d'actor més proper cal que l'administració local, els ajuntaments, siguem model en el comportament en tot allò que després influeix en ella inclús en allò que se'ls acaba demanant.

L'Ajuntament de Coll de Nargó té clara conscienciació en els temes d'igualtat i violència de gènere. La igualtat d'homes i dones ha de ser un fet i no un recull d'intencions i en aquest sentit es treballa activament, tot i la modèstia del nostre ens, per exemple, dotant-nos del propi pla d'igualtat.

Igualment, lluitem per la tolerància zero davant la violència masclista mitjançant els serveis socials que intervenen quan es detecta qualsevol tipus de maltractament o violència en l'àmbit que sigui. La lluita per la conscienciació social del problema i la seva resolució han portat a la existència de taules transversals on hi son presents serveis socials, psicòlegs, la secció especialitzada de mossos d'esquadra i la col·laboració amb tot allò necessari dels propis ajuntaments. La Corporació que presideixo pren i té el ferm compromís de lluitar amb totes les eines al seu abast per la igualtat de gènere i contra tota violència masclista i tota violència per raó de gènere o orientació sexual.

Martí Riera i Rovira, alcalde

Les i els membres de la Comissió de Negociació, constituïda el dia 3 d'octubre de l'any 2022, han estat:

Per la part social: Josep Antoni Moreno Lopez, amb dni 40881                      com a delegat de CCOO Terres de Lleida

Per part de l'ens: Maria Rosa Vidal, amb dni78141                      regidora de l'Ajuntament de Coll de Nargó

Les i els membres de la Comissió d'Igualtat, constituïda el dia 17 d'octubre de l'any 2022, son:

Per la part social: Josep Antoni Moreno López, amb dni 4088                      com a delegat de CCOO Terres de Lleida

Per part de l'ens: Cristina Rodríguez, amb dni 7810                      , secretaria Interventora.

La **vigència** del I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins **l'any 2026**.

L'**abast** del I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó es concreta en **tota la plantilla** actual (7 persones, amb 5 dones i 2 homes) i la que es pugui incorporar atesos els processos de contractació dins de tot el període de vigència d'aquest document.

La Diagnosi, que ha marcat els objectius a assolir per aquest pla, va ser encarregada a l'Agent d'Igualtat Maite Ojer i Blasi (de Gènere, consultoria) qui, d'altra banda, va formar i assessorar la Comissió de Negociació durant tot el procés.

Un cop redactat el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó s'ha procedit a crear la Comissió d'Igualtat, que serà l'òrgan col·legiat encarregat de fer el seguiment i l'avaluació del mateix a partir dels ítems i indicadors que conté aquest document.

En el Pla es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

Cal considerar, en un altre ordre de coses, la importància d'aquest I Pla d'Igualtat ja que sorgeix de la necessitat expressada per la plantilla i l'equip de govern de manera conjunta i que ha estat dissenyat sempre comptant amb la unanimitat i el consens a l'hora d'aprovar cadascun dels seus punts. La reflexió conjunta, el debat i el pensament crític han estat els vehicles que han permès la redacció d'aquet full de ruta.

Acompanya el I Pla d'Igualtat, el I Protocol de prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, atesos els resultats de la

diagnosi del consistori, a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

Les funcions de la Comissió de Negociació han estat:

- ✓ Decidir els àmbits d'estudi i anàlisi del I PIO
- ✓ Coordinar, avaluar i validar la diagnosi
- ✓ Fixar els objectius generals i específics del I PIO
- ✓ Dissenyar el Pla d'acció del I PIO
- ✓ Dissenyar els indicadors de seguiment i avaluació del I PIO

Les reunions s'han dut a terme setmanalment des del mes d'octubre al novembre de l'any 2022.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó son:

- ✓ Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i oportunitats i la no discriminació per raó de sexe. Assessorar i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- ✓ Implementar les mesures que formen part del I PIO
- ✓ Fer el seguiment de la implantació de les mesures del I PIO
- ✓ Acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.
- ✓ Fer l'avaluació de la implantació del I PIO
- ✓ Emetre informes valoratius sobre el grau d'execució de les mesures del I Pla d'igualtat i dels seus resultats, que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- ✓ Interpretar i valorar les solucions als possibles conflictes que es puguin produir en l'aplicació del I Pla d'igualtat.
- ✓ Ser informada de totes les consultes i activacions del Protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les reunions de caràcter ordinari, es duran a terme de manera trimestral des del mes de desembre del 2022 fins a l'any 2026. De manera extraordinària es podran convocar noves reunions segons el reglament de règim intern dissenyat per la mateixa.

## Marc Normatiu Referencial

### **Àmbit internacional:**

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 en San Francisco.

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. En l'article 2.1 diu "*Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició*".

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980.

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi, 1985.

IV Conferència Mundial sobre les Dones - Beijing, 1995. Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en la matèria. Apareix el concepte "mainstreaming" o transversalitat de gènere com una nova manera d'analitzar la realitat.

### **Àmbit comunitari**

La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950. Institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.

Carta Social Europea aprovada l'any 1961.

Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.

Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix 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.

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.

Tractat de Roma (1957), on es parla de manera genèrica sobre la prohibició de la discriminació salarial de dones i homes i s'estipula el mateix sou per un mateix treball, amb independència del sexe de la persona treballadora.

Tractat d'Amsterdam (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. Ja parlava del principi de no discriminació i igualtat d'oportunitats com a directrius de la política de la UE.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

Tractat de Niça. (2001).

Directiva 2006/54/CEE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

### **Àmbit estatal**

Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 ( els poders públics promouen la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 ( les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 ( Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).

Estatut dels Treballadors. Article 4 ( dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raó de sexe), article 17 ( nul·litat de preceptes, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals o decisions d'empresa que continguin discriminació directa o indirecta per raó de sexe), article 28 (ET igual salari valor del treball).

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat, paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la

cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes.

Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. A l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)..

La Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.

Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.

Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'Igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis y acords col·lectius de feina.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

Tot i amb això i tal com informa el Ministerio de Igualdad, *"En el caso de empleadas y empleades públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.*

*Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre".*

### **Àmbit català**

Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació"*.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

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

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova llei de Contracte del sector Públic.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.

## Marc Conceptual Referencial

**Pla d'igualtat.** Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

**Agent per a la Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.** Especialista amb màster MAIO que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**Dades desagregades per sexe.** Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

**Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

**Representació paritària.** La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

**Sexe.** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i la càrrega hormonal.

**Gènere.** Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades 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. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

**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.

**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.

**Igualtat de gènere.** Possibilitat que dones i homes i resta de persones que es defineixen com a no binaries puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions.

**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. Es correspon 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.

**Perspectiva de gènere.** Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**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.

**Polítiques d'igualtat.** Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

**Indicador de gènere.** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes i les persones que es defineixen com a no binaries, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Mesures d'acció positiva.** L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes 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 subsisteixen aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas"*.

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

**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.

**Assetjament per raó de sexe.** 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.

**Treball d'igual valor.** Assignació econòmica igual de diferents feines malgrat les característiques siguin diferents.

**Bretxa salarial.** Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

**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 els aspectes.

**Discriminació directa per raó de sexe.** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

**Discriminació indirecta per raó de sexe.** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

**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 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.

**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 empresa, 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.

**Terra enganxós.** Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrrega es familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

**Doble jornada.** Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.

**Doble presència.** Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

**Sexisme en el llenguatge.** Actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització del que són o fan les dones. Actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes aquelles creences que la suporten i legitimen.

**Androcentrisme en el llenguatge.** Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominats en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

## Metodologia

El disseny del present document ha estat fet entre els mesos d'octubre i novembre de l'any 2022 seguint la decisió, per part de l'equip de govern, de dotar el consistori de les eines que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors dins l'organització.

El segon pas d'aquest viatge ha estat externalitzar i coordinar l'estudi diagnòstic que ha permès fer una fotografia el més acurada possible de la situació del consistori, és a dir, conèixer la realitat concreta de la situació de dones i homes en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Tanmateix, aquest document visibilitza les bretxes de desigualtats existents i els factors que les propicien així com factors tant rellevants com ara les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'informe diagnòstic es va redactar al mes d'octubre de l'any 2022. Les dades a partir de les quals es va redactar l'informe van ser de caràcter qualitatiu i quantitatiu. Una enquesta a la plantilla que es responia via on line a través de la plataforma googleforms, de resposta única i quantificable; l'anàlisi de documentació interna i també comunicacions on line a través de la pàgina web del consistori i una eina d'entrevista en profunditat sobre aspectes de cadascun dels àmbits decidits i que va ser resposta per personal representant del consistori, van ser les eines de recollida de dades utilitzades per aconseguir les informacions de caràcter qualitatiu.

El dia 14 d'abril de l'any 2021 va entrar en vigor a l'Estat Espanyol el reial Decret 902/2020 del 13 d'octubre que fixava l'obligatorietat de que totes les empreses i administracions sense excepció haguessin de comptar amb un Registre Retributiu. Donada aquesta circumstància, per tal d'extreure les dades quantitatives per a la diagnosi es va optar per utilitzar els resultats d'aquesta eina a fi i efecte de no carregar el consistori amb més feina de la que ja suposa el disseny d'un pla d'igualtat i que aquest fet no fes avorrir el procés. D'aquesta manera es va utilitzar l'eina de registre retributiu publicat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Les dades obtingudes amb aquestes tipus d'eines han estat sistematitzades, quantificades i tractades per tal d'analitzar-les i obtenir punts forts i àrees de millora de cadascun dels àmbits en joc. Els indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere s'han aplicat a un període de referència dels quatre anys anteriors a aquest estudi (2016-2020).

Un cop fixats els objectius generals per als propers quatre anys, es va procedir al disseny de les accions que han de revertir situacions i/o donar suport a d'altres per tal d'aplicar les polítiques d'igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les persones vinculades laboralment al consistori.

## **Informe diagnòstic per àmbits**

L'Ajuntament de Coll de Nargó representa un municipi de 548 habitants, 268 dones i 280 homes, segons el padró municipal de l'any 2022, dels quals situat al nord de la comarca de l'Alt Urgell i va ser constituït l'any 1978, després de dictadura.

Actualment està presidit per Martí Riera i Rovira com alcalde, guanyador de les eleccions municipals de l'any 2019. Els grups polítics representants en el consistori son ERC-AM amb un total de 4 regidories i alcaldia, i Junts per Nargó amb dos regidories. En general al consistori de Coll de Nargó hi ha 3 dones i 4 homes, el que suposa una representació equilibrada d'ambos sexes.

A l'Ajuntament de Coll de Nargó treballen un total de 7 persones de les quals 5 són dones i 2 homes. El 25% de les treballadores tenen entre 26 i 45 anys i la resta més de 46 anys. Els treballadors, per la seva banda, se situen en la franja que va des dels 26 als 45 anys pel que fa al nivell de formació el 100% dels treballadors tenen estudis primaris obligatoris mentre que les treballadores presenten diferents casuístiques que van des dels estudis bàsics als postgraus/màster. En tot cas, les treballadores de l'Ajuntament de Coll de Nargó tenen una major formació que els seus companys homes.

Mercès a la utilització de les diferents eines de collida de dades, tant qualitatives con quantitatives, fem una fotografia per àmbits de la situació de l'Ajuntament de Coll de Nargó pel que fa al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes:

### **Cultura i gestió organitzativa.**

A l'Ajuntament de Coll de Nargó no existeix una persona de referència en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. L'ens està adherit al conveni de l'Associació Catalana de municipis i Comarques i, per tant, a l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), acordat amb la federació de Municipis de Catalunya, Comissions Obreres i Unió General de Treballadors sindicats i la Generalitat amb el número 79100015072015, publicat l'any 2019 amb pròrroga del 2020. Aquest document, a banda d'estar redactat de manera íntegra fent un ús sexista de la llengua, recull, en l'article 66 la igualtat de tracte i oportunitats per a dones i homes dins l'organització i la necessitat de l'aprovació de Plans d'Igualtat (article 67) en les entitats.

Cal precisar, però, que el consistori no recull les dades desagregades per sexe ni compta amb documentació relativa a processos de selecció, contractació i promoció ja que las bases estan recollides en el citat conveni.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, obtingudes a partir de l'enquesta que ha estat contestada pel 86% de les persones treballadores, el 75% de les enquestades

asseguren que a l'Ajuntament de Coll de Nargó mai s'ha vulnerat el principi d'igualtat de dones i homes a l'àmbit laboral enfront d'un 35 que manifesten que sí ha passat. Els treballadors, en un 50% asseguren que no i l'altre 50% diuen no saber-ho. Veiem, segons aquestes dades, que hi ha dubtes en aquest sentit essent els homes els que presenten més confusió.

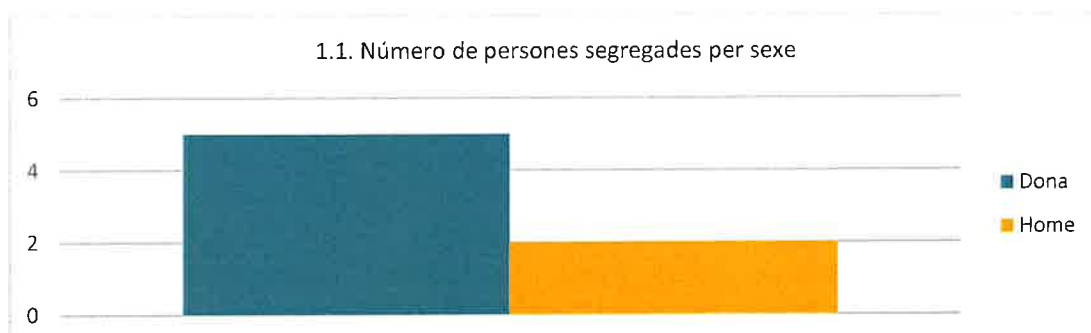
En tot cas, el 75% de les treballadores i el 50% dels treballadors manifesten que és necessari que hi hagi un pla d'igualtat a l'Ajuntament. Veiem com es mantenen els percentatges de confusió o dubtes.

Recapitulant,

<b>Àmbit accés a l'organització</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<p>Voluntat de comptar amb un document que treballi per a revertir les situacions de discriminació laboral.</p> <p>Voluntat de que l'Ajuntament sigui un espai lliure de violència masclista.</p>	<p>Fer possible el coneixement de l'impacte que té cada acció de manera diferencia en dones i homes.</p> <p>Transversalitzar la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes al consistori.</p> <p>Insistir en la formació de la plantilla en matèria d'igualtat de dones i homes</p>

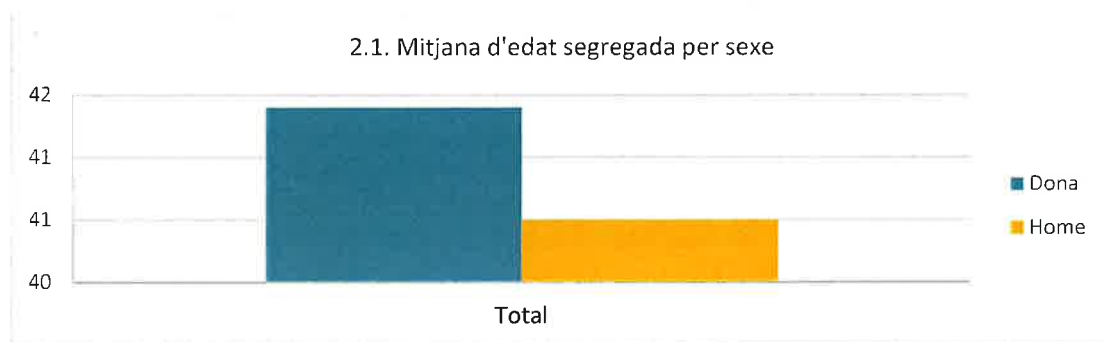
### **Classificació Professional. Condicions de Treball.**

L'Ajuntament de Coll de Nargó compta amb una plantilla formada per 7 persones, 5 de les quals són dones i 2 són homes. Tenim, doncs, que el 71,5% de la plantilla la formen treballadores i el 28,5% treballadors, el que suposa un desequilibri manifesta pel que fa a la representació per sexes dins l'organització.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

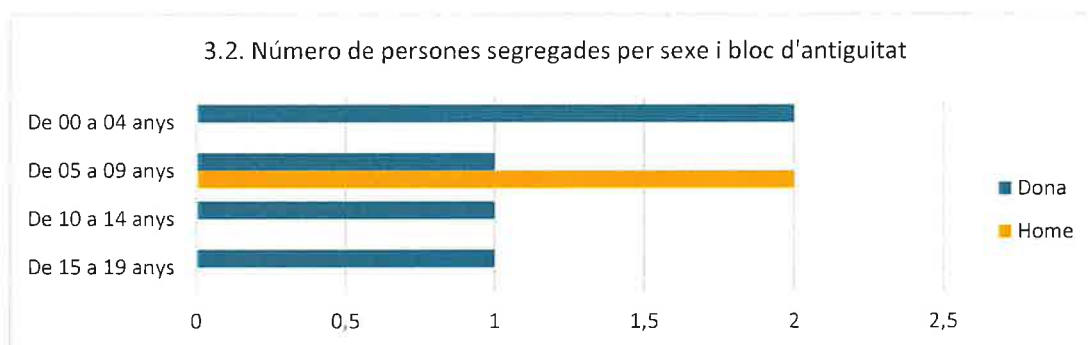
La majoria de la plantilla se situa a la franja d'edat d'entre 30 i 49 anys. De fet el 100% dels treballadors pertanyen a aquesta franja. La mitja d'edat de les treballadores és més alta de manera que el 60% de les dones tenen entre 30 i 49 anys i el 20% tenen més de 50 anys i un altre 20% entre 16 i 29 anys La mitjana d'edat de les treballadores, per tant, és superior a la del treballador.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

Tenim, en tot cas, una plantilla amb edats en les que les tasques reproductives, especialment de cures de persones dependents, poden tenir molta importància i, per tant, les mesures de conciliació, com veurem més endavant.

Pel que fa a l'antiguitat, els contractes més antics corresponent a treballadores i la incorporació masculina ha passat en els darrers 10 anys, com podem veure en la gràfica següent.

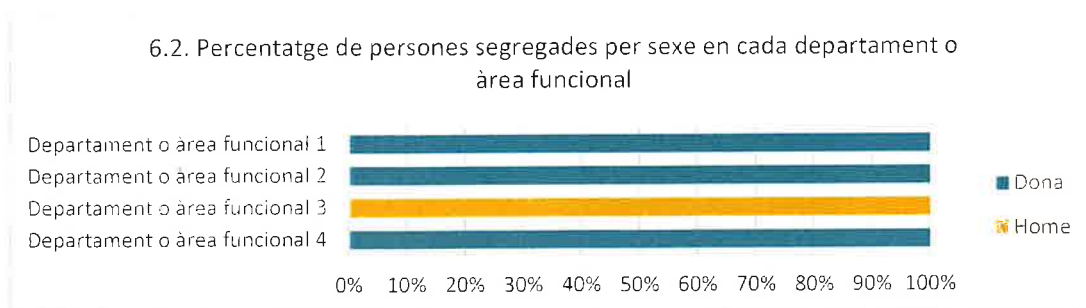


Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

Veiem com, el 40% de les dones es concentren en les franges d'antiguitat inferior a 4 anys, i el 60% restant gaudeixen de contractes de durada superior arribant als 20 anys. Ens adonem que, inicialment, els llocs de feina eren ocupats per dones i, en la mesura que van anar creixent les necessitats del consistori, es va obrir procés de selecció i les places van ser cobertes per homes i dones, tot i que majoritàriament per homes. En els darrers quatre anys s'ha procedit a la contractació de dues treballadores més. Veiem, doncs, com la plantilla sempre ha anat creixent d'una manera equilibrada pel que fa al número de dones i homes.

Pel que fa a la formació hem vist com la plantilla conformada per dones presenta una formació superior que les persones que formen la plantilla masculina, qüestió coherent amb el departament o àrea funcional que ocupen.

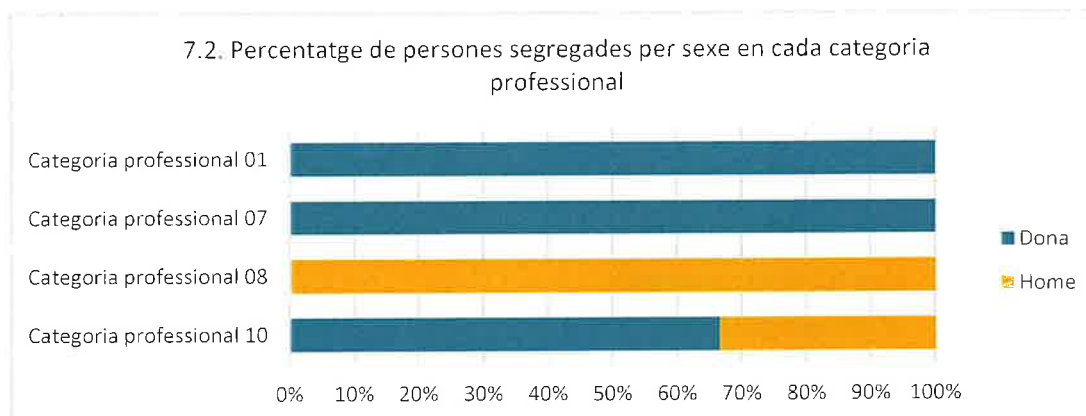
A la plantilla de l'Ajuntament de Coll de Nargó es defineixen quatre àrees funcionals. En el departament 3 troben als 100% dels treballadors. Les treballadores es reparteixen per les àrees funcionals 1, 2 i 4.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

De manera clara, a l'Ajuntament de Coll de Nargó, hi ha tasques que estan feminitzades i tasques que estan masculinitzades.

Aturem-nos un moment ara en l'anàlisi de la categoria professional. Segons les dades quantitatives facilitades per l'ens i tal com hem anar avançant, les diferències entre dones i homes en aquest sentit estan molt ben definides.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

Ens adonem que si ve les dones ocupen tres categories laborals, els homes estan concentrats en dues a un 50% en cadascuna. Caldrà veure quines són les retribucions atorgades a cadascuna de les categories però, a hores d'ara, ja podem avançar que en la majoria de les categories laborals no estan representats els dos sexes.

No podem parlar, no obstant de segregació o discriminació vertical ja que es tracta d'un lloc de feina al que s'accedeix segons les pautes de l'administració catalana i la discriminació per raó de sexe està regulada. Parlem, però, de totes les dificultats a les que s'enfronten les dones per poder formar-se i accedir a llocs de feina amb millors prestacions. Sabem, per comparativa, que aquesta és una circumstància que en l'actualitat es reproduïx al conjunt de l'administració nacional i, per extensió, en l'estatal.

Si ens concentrem en el que seria la direcció de la corporació, és a dir, en els òrgans de govern, ens adonem que les dones i els homes mantenen una representació equilibrada amb 3 regidores i 3 regidors. L'alcaldia està ocupada per un polític.

Tornem a la plantilla i focalitzem la mirada en la tipologia de contractes i ens adonem de que tots són de caràcter indefinit així que no trobem diferències, tot i que aquestes

apareixen a l'analitzar la tipologia de jornada. El 20% de les dones tenen jornada reduïda i el 0% dels homes, ateses les seves necessitats de conciliar la vida personal, familiar i laboral. Cap home presenta aquesta necessitat. Estem, per tant, davant d'una reducció de salari que afecta de manera exclusiva a les dones i aquí sí que trobem un greuge que cal analitzar.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les dones i el 100% dels homes manifesten que poden conciliar la seva vida personal, familiar i professional. D'altra banda, el 75% de les treballadores creuen que a l'Ajuntament hi ha feines que desenvolupen les dones i feines que ocupen els homes. Els treballadors, per la seva banda, asseguren que no ho saben. Veiem que la confusió segueix sent important pel que fa al principi d'igualtat de dones i homes, especialment en la plantilla masculina.

Recapitulant,

<b>Àmbit Classificació Professional. Condicions laborals</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Estabilitat de la plantilla.	Disseny de mesures de conciliació que penalitzen el sou de les dones. Prevalença important de la desinformació per part de la plantilla pel que fa al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

#### **Procés de selecció i contractació.**

L'Ajuntament de Coll de Nargó, atesa la tipologia d'ens, no compta amb una eina que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere en la selecció del personal. Donada la seva envergadura hom pot pensar que no cal però, ens al contrari, està a l'horitzó de l'equip de govern, incloure, de manera transversal, la perspectiva de gènere que permeti:

- 1.- Conèixer com afecten, de manera diferenciada a dones i homes, les polítiques implementades.
- 2.- Visibilitzar les dones.
- 3.- Fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
- 4.- Eradicar la violència masclista tant a dins de l'organització com en el municipi que gestiona i representa.

No existeix un protocol de selecció i, per tant, no es garanteix la perspectiva de gènere. Amb tot sabem, ho hem vist anteriorment, que la representació de dones i homes a la plantilla és desequilibrada. Tota manera sabem que les característiques dels petits ajuntaments marca la tipologia de persones amb les que poden comptar per tal

d'ocupar els llocs de feina. L'EBEP, en tot cas, és la regulació que marca les contractacions i les places disponibles son publicades al BOP.

Hem vist com el conveni al que s'adscriu l'Ajuntament de Coll de Nargó marca la fulla de ruta de l'ens en matèria de promoció i contractació, i, per tant la contractació es fa en base a la Llei de Contractacions i les duu a terme alcaldia o el Ple, segons procedeixi de manera interna, sense l'existència d'un protocol o metodologia que inclogui la perspectiva de gènere. Amb tot, la persona encarregada dels processos de selecció no ha rebut formació en aquesta matèria i assegura que es té en compte, a l'hora de contractar algú, les necessitats de l'ajuntament i les competències professionals de la persona candidata. En tot cas i segons declara la Secretaria i interventora de l'ens, les convocatòries sempre són públiques. Finalment dir que les convocatòries no estan redactades fent un ús no sexista de la llengua.

La igualtat d'oportunitats de dones i homes apareix com a un dels objectius de l'organització.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les treballadores manifesten que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir als processos de selecció. Els treballadors manifesten, un altre cop, més dubtes sobre aquest tema i un 50% assegura que no ho sap.

Recapitulant,

<b>Àmbit procés de selecció i contractació</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Voluntat de l'equip de govern de tenir un full de ruta per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes per als propers quatre anys.	Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció. Mancança d'un protocol sistematitzat que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats per a tothom per accedir a una feina, en els processos de selecció en els contractacions directes per part del consistori. Confusió de la plantilla pel que fa a aquesta matèria.

#### **Formació.**

Al consistori no existeix oferta formativa i, a més, segons manifesta el personal tècnic, el consistori es basa en l'oferta formativa de l'ACM i en la que s'inclou en el pla agrupat de la Diputació de Lleida. En tot cas, però, i segons manifesta la plantilla, les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Coll de Nargó han tingut moltes dificultats a l'hora d'accedir a la formació.

Segons dades del consistori, només una treballadora ha tingut accés a la formació en els darrers quatre anys amb un total de 50 hores i, aquesta formació, no inclou la perspectiva de gènere de manera explícita.

Aquesta dificultat es veu molt reflectida en les percepcions de la plantilla. De fet en aquest apartat es donen informacions contradictòries. Mentre l'Ajuntament assegura que cap persona treballadora ha accedit a cursos de formació en els darrers quatre anys, la plantilla contesta de manera diferent. El 75% de les treballadores manifesten que en els darrers dos anys han participat en alguna formació interna i/o continua mentre que els treballadors, en un 50% diuen que no i en altre 50% manifesten que no ho saben. La resposta unànime s'obté formulant la pregunta de si alguna d'aquestes formacions rebudes ha estat sobre igualtat de dones i homes amb un 100% de les treballadores que asseguren que no i un 50% dels treballadors. L'altre 50% diu que no ho sap. Cap persona treballadora ha rebut, tampoc, formació sobre prevenció i abordatge davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere o orientació sexual. Curiosament, per acabar, malgrat no existeix una oferta formativa, el 75% de les treballadores asseguren que la coneixen i el 100% dels treballadors no ho saben. S'evidencia, un altre cop, la prevalença de la confusió dins el consistori.

Recapitulant,

<b>Àmbit Formació</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Voluntat per part del consistori de revertir la situació de discriminació en l'accés de la plantilla a la formació	Existència d'una oferta formativa que inclogui cursos amb perspectiva de gènere i aprofundeixi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Garantir el igual accés a la formació a tota la plantilla. Garantir l'accés de tota la plantilla a formacions per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

### **Promoció professional.**

La promoció dins l'Ajuntament de Coll de Nargó es fa difícil atesa la idiosincràsia de l'organització. Sembla que, tenint en compte que les places de feina estan ocupades de manera estable, la única possibilitat de promoció passa, segons manifesta el consistori, per la possibilitat de fer cursos que possibilitin la promoció.

Tal i com s'ha vist en l'anàlisi de l'àmbit de formació, accedir-hi no ha estat fàcil per a la plantilla, amb la qual cosa es pot pensar que les promocions no han estat a l'horitzó. De fet, en els darrers quatre anys, no se n'ha produït cap.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les treballadores i els treballadors declaren que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció dins l'Ajuntament.

Recapitulant,

<b>Àmbit promoció professional</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Estabilitat de la plantilla.	Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.

### **Retribucions. Auditoria salarial.**

La desigualtat efectiva entre dones i homes de la societat actual també es reflecteix en l'àmbit laboral. És una evidència que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines que tenen el mateix valor. L'Observatori del Treball i Model Productiu<sup>1</sup> descriu que el salari mitjà anual femení va ser inferior al masculí en 6.350 euros (22.290 euros i 28.640 euros, respectivament), i que la diferència entre el que cobren les dones i els homes s'ha escurçat gairebé 4 punts percentuals entre el 2014 i el 2018 (del 26% ha passat al 22%) (*Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes, 2021*).

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, indica, en el preàmbul, que la societat està organitzada sota un sistema patriarcal androcèntric i sexista que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes. Per això, les causes que determinen l'empobriment de les dones són nombroses i complexes, si bé estan regides, principalment, per les desigualtats que persisteixen vinculades a l'educació i al mercat de treball, en particular per la segregació laboral horitzontal i vertical, la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques, la bretxa salarial de gènere, i l'extensió d'aquests factors als règims de la seguretat social i dels subsidis socials (Ibid: 9)

La igualtat de dones i homes és un dret reconegut a les lleis i normes pròpies i d'àmbit europeu i internacional, que està cada dia més ben reconegut i valorat socialment; la seva aplicació és necessària i positiva, tant per a l'organització com per al conjunt de la societat (Ibid).

<sup>1</sup>Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones: Generalitat de Catalunya, 2021*

### **Igualtat salarial versus bretxa salarial de gènere**

La igualtat salarial, és a dir, que dones i homes rebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, significa que el salari és igual no solament quan es realitzi un treball igual o similar, sinó també quan es porti a terme un treball completament diferent però que, d'acord amb criteris objectius (competències, esforços, responsabilitats...), és d'igual valor<sup>2</sup>.

### **Què és la bretxa salarial entre dones i homes i com es mesura?**

La bretxa salarial entre dones i homes és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes<sup>3</sup>.

*“(...) mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa entre dones i homes seria de 30 punts percentuals”<sup>4</sup>.*

La bretxa salarial de gènere es pot quantificar segons el guany mitjà per hora treballada o segons el guany mitjà anual, incloent el salari base i la retribució variable.

La discriminació salarial entre dones i homes és la part de la diferència salarial que no queda justificada per una aportació diferent de valor en l'exercici d'un mateix treball o d'igual valor, i que solament pot ser explicada en funció del sexe de la persona que ho realitza<sup>5</sup>.

Les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis i de qualificació professional, l'experiència laboral, el temps de treball (hores treballades), el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural), només permeten explicar una part de la bretxa retributiva, de tal manera que les desigualtats retributives deriven, en gran mesura, de la desigualtat i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i, en particular, de la infravaloració del treball de les dones i de la manca de coresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Igualtat Salarial. OIT 2013

<sup>3</sup> Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021

<sup>4</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

<sup>5</sup> Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014

<sup>6</sup> Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021

## **Retribucions i Auditoria Retributiva des de la perspectiva de gènere.**

Per l'elaboració de la següent auditoria retributiva de l'Ajuntament de Coll de Nargó s'ha fet un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives s'analitza:

- **Registre Retributiu.** El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:
  - Distribució de la plantilla.
  - Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.
  - Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible.
  - Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.

Respecte a les dades qualitatives s'analitza:

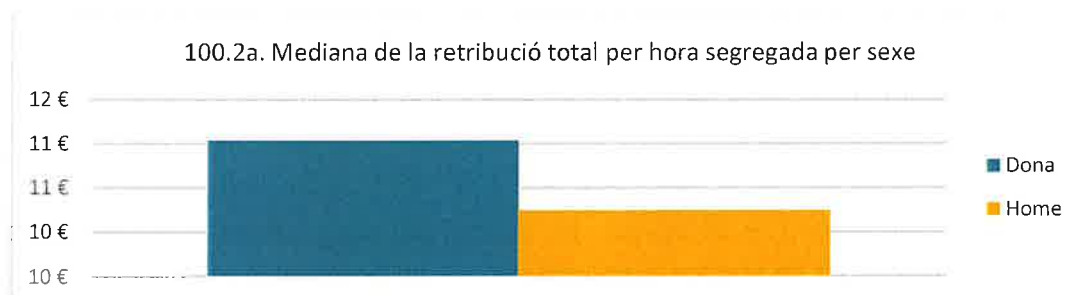
- **Conveni col·lectiu.**
- **Enquesta a la plantilla.**
- **Enquesta tancada al personal tècnic.**
- **Web del consistori.**

A l'Ajuntament de Coll de Nargó, trobem 7 persones a la plantilla de les quals 5 son dones i 2 son homes, com ja s'ha indicat anteriorment.

Segons es després de les dades facilitades del Registre Retributiu de l'any 2022 de l'Ajuntament de Coll de Nargó, la segregació horitzontal de la que parlàvem anteriorment provoca una bretxa salarial d'un -35,1% de mitjana i un -7,7% de mediana pel que fa a la retribució total per categoria laboral i grup laboral. Les dones per tant, cobren més que es homes.



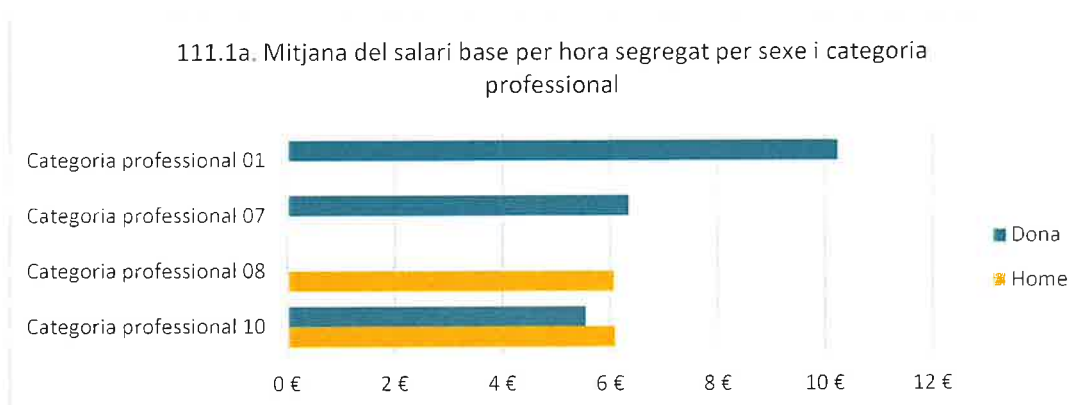
Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022



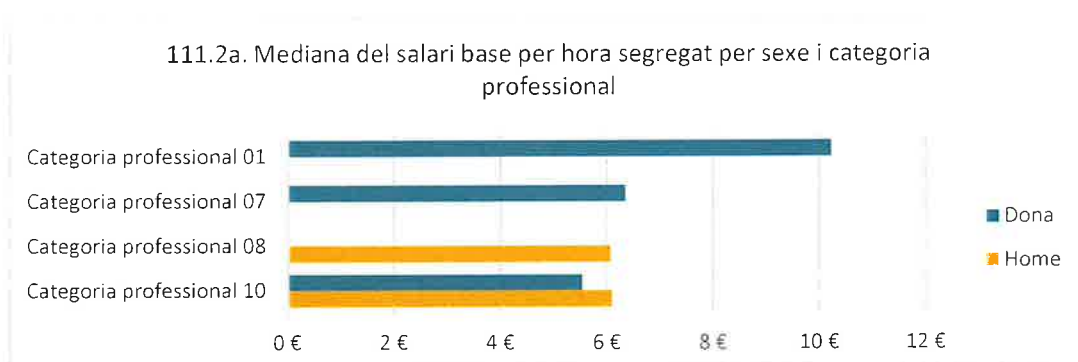
Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

Amb aquesta comparativa ens adonem que, en realitat, no hi ha una situació que es derivi tant de una diferent assignació de sous segons els sexe de les persones sinó que hi ha molta diferència en la valoració dels llocs de treball i serà aquesta qüestió la que s'haurà d'abordar de manera seriosa. Altra cosa és que les categories millor valorades siguin ocupades per dones.

És a dir, el fet que la mediana sigui major que la mitjana ens està parlant de les circumstàncies citades. No oblidem, però, que les bretxes que obtenim son negatives i, per tant, en general, a l'Ajuntament de Coll de Nargó, les treballadores tenen retribucions més altes ates que ocupen les categories laborals millor remunerades. En aquelles en les que trobem dones i homes, com és el cas de la categoria professional 10, observem una bretxa salarial amb una mitjana del 9% i una mediana del mateix valor el que ens informa de que no existeixen grups de dones o d'homes la retribució dels quals estigui fora del rang i per tat, parlem, de dispersió fe les retribucions en l'organització. El Sintema de Valoració dels Llocs de Treball ha de poder resoldre aquesta situació.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

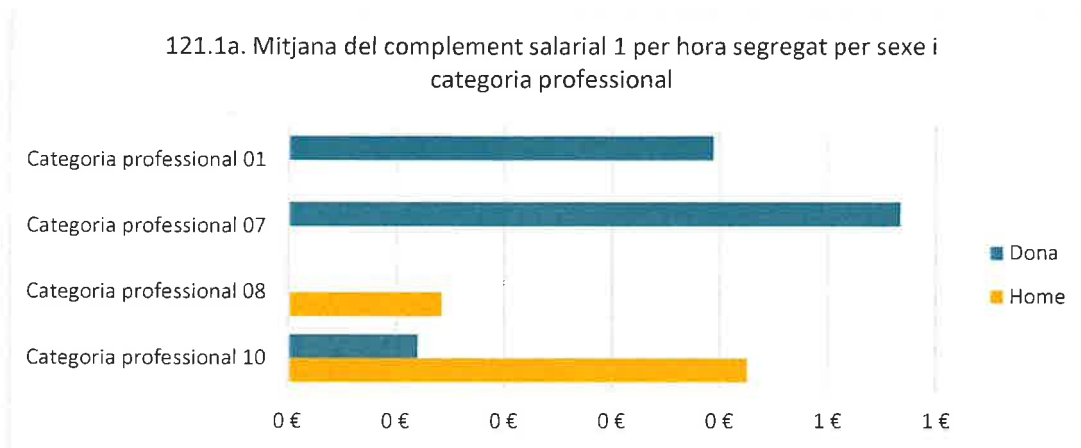


Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

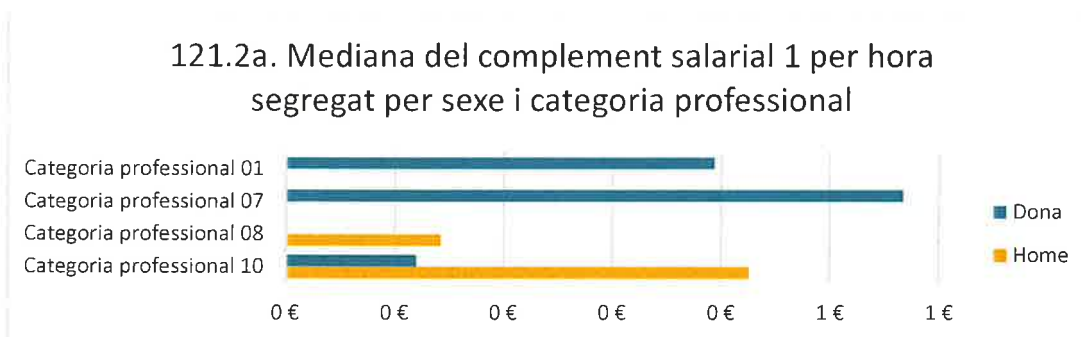
Segons el consistori de Coll de Nargó, els augments salarials depenen de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i es concreta en un 2% de la massa salarial de manera lineal a tothom, és a dir, no es té en compte la grandària o escassetat del salari base, el que suposa un greuge per a les categories laborals que gaudeixen de menys retribució. La no obligatorietat de tenir comitè d'empresa, atesa la magnitud de l'organització, fa que les condicions laborals i les retribucions siguin decidides de manera unilateral pel consistori.

El salari base per hora ens marca una bretxa del 9%.

Concretament, si repassem els complements salarials per categories, i més concretament a la categoria laboral 10 en la que trobem plantilla femenina i masculina ens adonem que la bretxa la trobem en el complement salarial 1, corresponent a antiguitat, amb una bretxa del 71,8%, tant en la mitjana com en la mediana. Aquesta coincidència ens tornar a informar que no es tracta tant d'un problema de desigualtat entre els sexes com de la manca de Sistema de Valoració dels Llocs de Treball que justifiqui les diferències pel que fa als complements salarials.



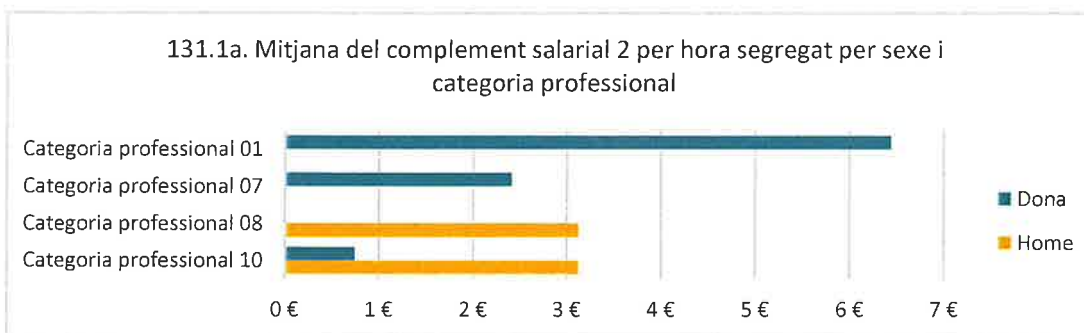
Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022



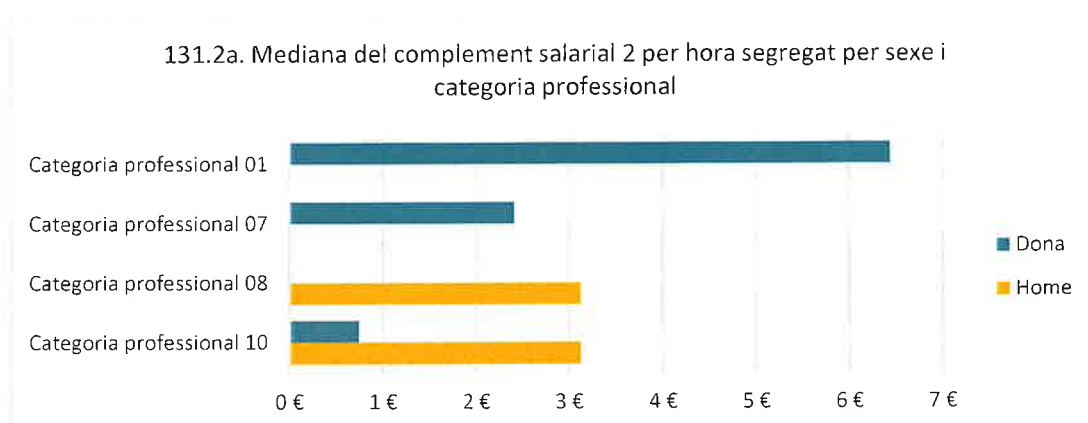
Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

Veiem aquesta important bretxa té a veure amb la quantitat d'hores treballades però també en la necessitat de tenir una adequada valoració dels llocs de treball que garanteixi que per a treballs iguals la valoració sigui la mateixa.

El complement 2, corresponent a destí, amb una bretxa del 76,2%, tant pel que fa ala mitjana com a la mediana, presenta el mateix comportament que l'anterior.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2022

En el complement salarial 3, les treballadores cobren una mica més que els treballadors sense que la diferència sobrepassi el 25% i, per tant, no cal justificar-la per ser una diferència poc important.

El complement salarial 4 està destinat només a treballadores així com el 5.

Tornem un altre cop a la mateixa idea: sembla aconsellable poder aclarir d'una forma objectiva les quantitats percebudes, especialment en la categoria professional 10, en concepte de complements salarials.

D'altra banda, els augments salarials depenen de la Llei de Pressupostos i es concreta en un 2% de la massa salarial de manera lineal a tothom, és a dir, no es té en compte la grandària o escassetat del salari base, el que suposa un greuge per a les categories laborals que gaudeixen de menys retribució. La no obligatorietat de tenir comitè d'empresa, atesa la magnitud de l'organització, fa que les condicions laborals i les retribucions siguin decidides de manera unilateral pel consistori. Cal especificar que no existeixen beneficis socials.

Finalment cal indicar que l'ens no ha fet una Valoració dels Llocs de Treball.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, hi ha diferència de criteris segons es planteja una pregunta o una altra. Si ve el 75% de les treballadores no tenen dubtes a l'hora de dir que a l'Ajuntament de Coll de Nargó, per a igual treball, les dones i els homes cobren el mateix, el 100% dels treballadors i el 25% de les treballadores, tenen dubtes en aquest sentit. Pel que fa a la igualtat de dones i homes en la possibilitat de gaudir de beneficis socials el 50% de les dones manifesten dubtes així com el 100% dels treballadors. Es repeteixen, per tant, les xifres que mostren dubtes i confusions en la matèria abordada.

Veiem com a l'Ajuntament de Coll de Nargó cal fer una valoració dels llocs de treball que permeti retribuir d'una manera més ajustada a la plantilla. A més, cal revisar els complements salarials i fixar un criteri no lineal per als augments salarials. En tot cas, totes aquestes qüestions poden millorar la situació retributiva de les treballadores i

revertir la bretxa salarial existent que, actualment, és important en la categoria professional 10.

Recapitulant,

<b>Àmbit retribucions</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
L'existència d'un conveni col·lectiu. L'estabilitat de la plantilla.	Fer la valoració dels llocs de treball, seguint la legislació vigent i aplicant la perspectiva de gènere. Revertir la bretxa salarial analitzant els complements salarials i la seva adjudicació. Fer una anàlisi exhaustiva sobre els augments salarials que actualment són lineals i negociar-los amb la plantilla assegurant que les dones no surtin perjudicades. Important confusió per part de la plantilla en qüestions relacionades amb el principi d'igualtat de dones i homes pel que fa a les retribucions.

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

El consistori de Coll de Nargó compta amb mesures per a garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral establertes en un acord comú. D'altra banda al conveni de referència, en els articles 29 i 30 s'esbossen les línies generals. D'aquesta manera es vol facilitar l'equilibri entre el temps de treball, el personal i el familiar. Tanmateix l'equip de govern té informació sobre les responsabilitats familiars de la plantilla, tot i que no es recullen les dades de cap manera i, segons l'organització, mai representen un obstacle per a la promoció i l'ocupació de llocs de responsabilitat. Tot i amb això, seria poc realista no considerar el concepte de "terra enganxós" pel qual, sabem, les dones tenen molts més impediments que els seus companys homes a l'hora de promocionar-se. En tot cas, el fet que l'ens no analitzi la realitat de cadascuna de les persones que conformen la plantilla pot estar ajudant poc a les dones que no tenen altres mesures de promoció i coresponsabilitat que aquelles que passen, inequívocament, per la penalització salarial.

Segons indiquen fonts del consistori, cada persona que forma part de la plantilla disposa d'una còpia de l'acord comú que estableix les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i professional. En tot cas, i segons les mateixes fonts, en els darrers quatre anys, cap persona ha fet ús d'aquestes mesures.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 75% de les treballadores asseguren no conèixer les mesures de conciliació que tenen a l'abast a l'igual que el 100% dels

treballadors. Amb tot, el 100% de les dones consideren que les seves responsabilitats familiars no impedeixen la promoció. El 50% dels treballadors manifesten dubtes en aquest sentit. En general, el 50% de les treballadores i el 50 % dels treballadors han fet us de mesures de conciliació en els darrers anys.

Recapitulant,

<b>Àmbit exercici corresponsable de drets de la vida</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Voluntat del consistori de revertir la penalització econòmica de les persones que tenen càrregues familiars. Existència d'un acord comú que estableix les mesures de conciliació d la vida personal, familiar i professional.	Fer una anàlisi de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla disponibles al consistori i veure de quina manera estan afectant les dones. Apostar per mesures de conciliació que no penalitzin econòmicament a les treballadores que les necessiten. Millorar els canals de comunicació de les mesures de conciliació que l'Ajuntament posa a disposició de la plantilla.

#### **Comunicació no sexista.**

L'Ajuntament de Coll de Nargó no disposa d'un document propi que estableixi els criteris per a fer un ús no sexista de la llengua ni de les imatges però sí té accés a guies en aquest sentit. Si analitzem la pàgina web del consistori es pot observar que constantment es fa un ús no exclouent de la llengua i, per tant, no es fa un ús sexista i/o androcèntric.

Preguntada la plantilla sobre la importància de fer un ús no sexista de la llengua ,el 50% de les treballadores pensen que sí mentre que el 100% dels treballadors i el 25% de les treballadores tenen dubtes sobre aquest tema. Un 25% de les treballadores, finalment, considera que no és important. Els percentatges es mantenen iguals pel que fa a la utilització de imatges no sexistes.

Recapitulant,

<b>Àmbit comunicació no sexista</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Ús no sexista ni androcèntric de la llengua en els documents de comunicació on line i off line.	Continuar apostant per la utilització no sexista de la llengua i les imatges en la comunicació interna i externa del consistori. Formar a la plantilla per tal de capacitar-la per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges augmentant la seva sensibilitat en aquest tema.

### **Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

L'Ajuntament de Coll de Nargó, compta amb un protocol propi de prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, que marca les pautes i les accions a desenvolupar per a la sensibilització en contra de la violència masclista i quines són les persones de referència en aquesta matèria.

En cas d'assetjament, segons les respostes obtingudes a l'enquesta a la plantilla, ningú de la plantilla, com ja s'ha dit, ha participat a una formació sobre aquest tema.

Tot i amb això el 75% de les dones manifesta que no ha hagut casos d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització enfront del 100% dels homes que presenten dubtes en aquesta matèria. El 100% de les treballadores, d'altra banda, asseguren que en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe saben a qui adreçar-se tot i que el 50% de les treballadores i el 100% dels treballadors no saben si el consistori de Coll de Nargó compta amb un protocol de prevençió i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual. Com ja s'ha indicat anteriorment, cap persona de la plantilla ha participat en una formació en aquesta matèria.

Recapitulant,

<b>Àmbit prevençió assetjament</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Comptar amb un protocol per a la prevençió i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Procurar formació a la plantilla per a l'eradicació i identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en 'àmbit laboral. Fer públic el Protocol de prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Garantir que tota la plantilla sàpiga a qui adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe.

## Pla d'acció

Cadascuna de les mesures que inclou aquest pla d'acció han estat reflexionades a partir de les àrees de millora que recull la diagnosi i han estat dissenyades a l'empara de la legislació vigent que apareix en el punt 2 d'aquest document. Tanmateix, els recursos dels que disposa l'ens, tant materials com humans, ha estat un factor determinant a l'hora d'escollir les accions. La voluntat expressa de l'equip de govern i de la plantilla és que el present document sigui una realitat que travessi el consistori i que generi un nou paradigma laboral que assenti les bases d'una manera de fer equitativa i justa. El present document està cridat a fer canvis estructurals que es mantinguin en el temps i que ajudin a canviar l'imaginari col·lectiu vers un món més just.

Per tal de fer aquest pla d'acció, la definició dels objectius per àmbits, tant generals com específics, ha estat el primer pas. Seguidament l'esforç s'ha focalitzat en la reflexió sobre les accions a incloure per als propers quatre anys de vigència d'aquesta proposta.

A partir de les àrees de millora indicades a la diagnosi, s'han fixat els objectius generals del que emanen els objectius específics i, per fi, les accions dissenyades que comptes, com no pot d'una altra manera, amb uns indicadors que permeten el seguiment i l'avaluació.

### **Objectius per àmbits :**

Objectius generals.

**A1** Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

**A2** Vetllar per disminuir la segregació horitzontal en les diferents àrees municipals.

**A3** Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

**A4** Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**A5** Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**A6** Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.

**A7** Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi econòmicament les dones.

**A8** Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

**A9** Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectius específics.

**A1E1:** Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.

**A1E2:** Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d'Igualtat.

**A1E3:** Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...).

**A2E1:** Evitar la híper representació de dones o homes a la plantilla.

**A2E2:** Millorar la salut del personal amb especial atenció a diferent morbiditat de les dones.

**A3E1:** Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

**A3E2:** Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

**A4E1:** Garantir que les dones puguin accedir a l'oferta formativa del consistori.

**A5E1:** Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.

**A6E1:** Revertir la bretxa salarial a partir de la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.

**A6E2:** Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augments de sou a tota la plantilla.

**A7E1:** Redefinir les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

**A7E2:** Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.

**A8E1:** Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

**A8E2:** Garantir que l’Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.

**A9E1:** Facilitar el reconeixement de l’assetjament sexual i per raó de sexe per ajudar a eradicar aquesta xacra.

### Fitxes d’accions

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa.

Parlem de la cultura i gestió organitzativa per a referir-nos al conjunt de valors i línies ideològiques que comparteixen les persones que integren un ens i que, de manera directa i indirecta, orienten les accions i actuacions que es duran a terme. Travessa tota l’organització, influeixen en l’estil de direcció i governança i en tots els processos de gestió i relació de les persones que la integren. Evolucionen en la mesura que les organitzacions es transformen.

Una cultura organitzativa que aposti per la igualtat d’oportunitats i de tracte de dones i homes necessita d’un lideratge polític contundent i la complicitat de tota la plantilla.

**Objectiu general:** A1: Institucionalitzar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l’organització.

<b>Objectiu específic</b>	A1E1: Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Incloure la variable sexe en les eines de recollida de dades de totes les àrees de l’ajuntament.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A1E1.1 Nombre d’eines de recollida de dades de l’ajuntament s’ha inclòs la variable sexe. A1E1.2 Nombre d’informes s’han redactat amb dades desagregades per sexe.

<b>Objectiu específic</b>	A1E2: Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d’Igualtat.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Donar un exemplar del PIO a tota la plantilla i a la resta de la població del municipi.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.

<b>difusió</b>	
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A1E2.1 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del PIO.

<b>Objectiu específic</b>	<b>A1E3:</b> Integrar el compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...).
<b>Descripció de les actuacions</b>	Incloure, a la signatura de correu electrònic i a totes les comunicacions del l'Ajuntament, un breu text que digui "Administració compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes".
<b>Responsable</b>	Secretaria
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A1E3.1 S'ha inclòs en la signatura del correu electrònic de l'Ajuntament i a la resta de comunicacions, la referència al compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes?.

Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina.

**Objectiu general: A2** Vetllar per disminuir la segregació horitzontal i vertical en les diferents àrees municipals.

<b>Objectiu específic</b>	A2E1: Evitar la híper representació de dones o homes a la plantilla.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Disseny d'una declaració d'intencions pel que fa a les noves contractacions garantint que tant dones com homes tinguin una presència equilibrada a cada categoria laboral i tipus de feina.
<b>Responsable</b>	Alcaldia i Secretariat
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A2E1.1 S'ha elaborat la declaració d'intencions per guiar les contractacions vers una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina? A2E1.2 Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina?.

<b>Objectiu específic</b>	<b>A2E2:</b> Millorar la salut del personal amb especial atenció a diferent morbiditat de les dones.
<b>Descripció de</b>	Estudiar la possibilitat d'incloure, dins els reconeixements

<b>les actuacions</b>	mèdics a la plantilla, les revisions ginecològiques.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A2E2.1 S'han inclòs les revisions ginecològiques dins les revisions mèdiques a la plantilla?.

Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització.

**Objectiu general: A3** Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

<b>Objectiu específic</b>	A3E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Creació d'un protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere tot assegurant que no és discriminatori vers les dones.
<b>Responsable</b>	Secretaria
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A3E1.1 S'ha creat el protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere?.

<b>Objectiu específic</b>	A3E2: Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Disseny de formacions i assessorament tècnic pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
<b>Responsable</b>	Alcaldia.
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A3E2.1 Nombre de cursos de formació per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció. A3E2.2 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, a les formacions per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció.

Àmbit: Formació.

La formació és el vehicle que permet establir en la cultura organitzativa el principi d'igualtat d'oportunitat i de tracte al consistori, a banda de garantir que tota la

plantilla té les mateixes opcions a l'hora de promocionar dins l'ens local. La formació, òbviament, va dirigida a tota la plantilla.

**Objectiu general: A4** Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

<b>Objectiu específic</b>	A4E1: Garantir que les dones puguin accedir a l'oferta formativa del consistori.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Disseny i comunicació d'un pla formatiu anual que garanteixi l'accés de les dones al mateix i que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A4E1.1 Existeix el pla formatiu anual que garanteixi l'accés de les dones al mateix i que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral? A4E1.2. Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en cadascuna de les formacions proposades per l'ajuntament.

Àmbit: Promoció Professional.

**Objectiu general: A5** Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

<b>Objectiu específic</b>	A5E1:Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Generació d'un programa de suport a les dones que vulguin formar-se per a promocionar en l'àmbit laboral.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A5E1.1 Nombre de dones que s'han acollit al programa de suport per a la formació per promocionar laboralment.

Àmbit: Retribucions.

**Objectiu general: A6** Garantir l'equitat de gènere en les retribucions del personal laboral municipal.

<b>Objectiu específic</b>	A6E1: Revertir la bretxa salarial a partir de la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Confecció de la valoració dels Llocs de treball del consistori tot garantint la igual retribució per a feines iguals, a més de regular els complements salarials de manera negociada.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A6E1.1 S'ha fet la valoració dels Llocs de treball? A6E1.2 S'han negociat els complements salarials de manera que quedi garantida la transparència de la seva concessió?.

<b>Objectiu específic</b>	A6E2: Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augments de sou a tota la plantilla.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Creació d'un espai de comunicació a tot el personal del consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A6E2.1 S'ha creat l'espai de comunicació a tot el personal del consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou.

Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida professional, familiar i laboral.

**Objectiu general: A7** Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones tant en el consistori com en els serveis internalitzats.

<b>Objectiu específic</b>	A7E1: Redefinir les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Anàlisi, des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de

	garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.
<b>Responsable</b>	Alcaldia
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A7E1.1. S'ha fet l'anàlisi des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin?. A7E1.2 Nombre de mesures de conciliació han estat definides des de la perspectiva de gènere per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin?.

<b>Objectiu específic</b>	A7E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Comunicació i difusió a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
<b>Responsable</b>	Alcaldia, Secretaria.
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A7E2.1 Quants canals de comunicació s'han creat per tal de fer la difusió a la plantilla de les mesures de conciliació?. A7E2. 2 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, han rebut la comunicació sobre les mesures de conciliació dissenyades al consistori.

Àmbit: Comunicació no sexista.

L'ús que l'administració fa de la llengua i de les imatges, tan formals com informals ens parla de la ideologia que, de facto, marca les polítiques d'un equip de govern. La lingüística i la neurolingüística ens informen que el que no es nomena no existeix, que la llengua conforma la realitat. Una societat que vol no excloure ningú ha de revisar la manera amb la que referència de manera que tothom pugui sentir-se representat i representada. Importa ser nomenada però també com ho fem. Les imatges i, sobretot, el tipus de imatges que fem anar en la nostra quotidianitat ens indiquen, també, quina és la idea de fons. Davant d'aquestes teories que han estat validades abastament importa que l'administració sigui la referència en la utilització no sexista ni androcèntrica de la llengua i de les imatges

**Objectiu general: A8** Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

<b>Objectiu específic</b>	A8E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Disseny de cursos de formació a la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
<b>Responsable</b>	Alcaldia i regidores
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A8E1.1. Nombre de cursos programats anualment per a capacitar la plantilla en l'ús no sexista de la llengua i les imatges. A8E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en els cursos de capacitació per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

<b>Objectiu específic</b>	A8E2: Garantir que l'Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Revisió, per part d'una persona especialista en la matèria, de tots els documents, digitals i analògics, per assegurar que no fan un ús sexista de la llengua ni les imatges.
<b>Responsable</b>	Alcaldia, regidores i administratives
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A8E2.1 Quina quantitat de documentació, digital i analògica, ha estat revisada per a fer un ús no sexista de la llengua ni les imatges?.

Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

La prevenció de tot tipus d'assetjament esdevé quelcom imprescindible en qualsevol organització. La responsabilitat social i la voluntat de que l'Ajuntament de Coll de Nargó sigui un lloc lliure de violència ha de passar necessàriament per sistematitzar tot un seguit de mesures que ajudin a desenvolupar un imaginari col·lectiu a la plantilla i als òrgans electes que es caracteritzi per la tolerància zero davant la violència masclista.

El consistori s'ha de reconèixer i ha de ser reconegut com a part activa en la lluita per eradicar la violència masclista.

**Objectiu general: A9** Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

<b>Objectiu específic</b>	A9E1: Facilitar, a la plantilla i l'equip de govern, el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe per ajudar a eradicar aquesta xacra.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Disseny de formacions i cursos per a la plantilla i equip de govern destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral.
<b>Responsable</b>	Alcaldia i regidores
<b>Canals de Comunicació i difusió</b>	Trucades telefòniques, correus electrònics i xats en aplicacions de comunicació.
<b>Indicadors de seguiment i avaluació</b>	A9E1.1 Nombre de cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral que han estat programats. A9E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral.

## Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Coll de Nargó ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

En aquest sentit tenim dos etapes que molt sovint poden anar en paral·lel que són la implantació de les accions, el seguiment i l'avaluació. La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de liderar aquestes tres fases que tenen orientacions pròpies i, a cops, comuns. D'aquesta manera tenim que si bé la implantació de les mesures dissenyades vol revertir les situacions que han estat adjectivades com a àrees de millora a la diagnosi, la fase de seguiment, que es dilata en el temps de vigència del Pla d'Igualtat i ocorre de manera periòdica, busca:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Mesurar el nivell de desenvolupament i d'assoliment de les mesures proposades.
- Identificar necessitats noves i atendre-les a partir de dades fiables.

L'avaluació, que es dona als dos anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, és a dir, l'any 2024 i al finalitzar el període de vigència del mateix, és a dir, l'any 2026 vol:

- Saber el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Conèixer l'impacte de les mesures implementades a cada àmbit.
- Establir els objectius per al futur i que recollirà el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó.

Per tal de fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció. Atès que es tracta del primer pla d'igualtat no s'ha establert la línia basal de cada indicador ja que el punt de partida és igual a 0.

Per a fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció.

Objectiu General	Objectius específics	Indicadors de seguiment i avaluació
A1	A1E1	A1E1.1, A1E1.2, A1E2.1, A1E2.2
A2	A2E1	A2E1.1, A2E1.2, A2E2.1
A3	A3E1	A3E1.1, A3E2.1, A3E2.2
A4	A4E1	A4E1.1, A4E1.2
A5	A5E1	A5E1.1
A6	A6E1	A6E1.1, A6E1.2, A6E2.1
A7	A7E1	A7E1.1, A7E1.2, A7E2.1, A7E2.2
A8	A8E1	A8E1.1, A8E1.2, A8E2.1
A9	A9E1	A9E1.1, A9E1.2

S'estableix el període de seguiment anualment i el d'avaluació cada dos anys. La Comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de dur a terme aquestes dues tasques.

Seguiment: Cada sis mesos des de l'inici de la vigència del PIO.

Avaluació: Cada dos anys des de l'inici de la vigència del PIO.

En acabar la implementació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó s'haurà de fer un informe final d'avaluació que establirà l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció feta així com el grau d'assoliment de cadascuna de les mesures dissenyades per a cada àmbit. Aquest informe podrà articular-se dins la diagnosi del II PIO.

## Procediment de modificació

El I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2025, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document. Tanmateix, serà avaluat dos cops, al mes de desembre de l'any 2023 i al desembre de l'any 2025 segons es descriu en l'apartat de seguiment i avaluació. A banda, i seguint els indicadors especificats per a cada acció, la Comissió d'Igualtat anirà fent el seguiment de manera periòdica. Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del propi pla d'igualtat. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Igualtat. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el PIO.
- Quan ho acordi la Comissió d'Igualtat.
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens.
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball i variï, dons la diagnosi del consistori.

La Comissió d'Igualtat, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme als dos anys d'implantació, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació del consistori.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al I Pio de l'Ajuntament de Coll de Nargó, com hem indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del I IPO de l'Ajuntament de Coll de Nargó. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinència, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió d'Igualtat, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original.

## Procediment de modificació

El I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2025, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document. Tanmateix, serà avaluat dos cops, al mes de desembre de l'any 2023 i al desembre de l'any 2025 segons es descriu en l'apartat de seguiment i avaluació. A banda, i seguint els indicadors especificats per a cada acció, la Comissió d'Igualtat anirà fent el seguiment de manera periòdica. Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del propi pla d'igualtat. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Igualtat. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el PIO.
- Quan ho acordi la Comissió d'Igualtat.
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens.
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball i variï, dons la diagnosi del consistori.

La Comissió d'Igualtat, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme als dos anys d'implantació, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació del consistori.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al I Pio de l'Ajuntament de Coll de Nargó, com hem indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del I IPO de l'Ajuntament de Coll de Nargó. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinença, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió d'Igualtat, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original.

## Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat

El grup de treball encarregat de fer el seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó rep el nom de Comissió d'Igualtat.

Ha estat constituïda el 17 d'octubre de l'any 2022, amb l'objectiu general de fer efectiva la implantació del I Pla d'Igualtat, i serà dissolta en el moment que acabi la vigència del pla, és a dir, el mes de desembre de l'any 2026.

Són funcions de la comissió d'Igualtat:

- Vetllar per la correcta implantació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó
- Garantir el seguiment i l'avaluació del I PIO mitjançant els indicadors dissenyats per a cada mesura que constitueix el Pla d'Acció.
- Fer les modificacions que es creuen necessàries atenent les dades recollides mitjançant els indicadors de cada mesura.
- Fer les modificacions extraordinàries necessàries atenent qüestions externes al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó com indica l'apartat de procediment de modificacions del present document.

La comissió d'Igualtat es reunirà ordinàriament de manera trimestral, un total de 4 cops per any, és a dir, 16 cops en el decurs de la vigència del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Coll de Nargó. Les reunions extraordinàries es podran convocar a demanda de 2 membres de la comissió i es comunicaran segons el reglament de règim intern de la mateixa comissió.

S'aixecarà acta de totes les trobades que estaran a disposició de qualsevol persona de la plantilla o dels càrrecs polítics de l'ens.

I per a que consti, signen el present document a dia 24 d'octubre de l'any 2022

en representació de l'Ajuntament de Coll de Nargó Sra. Maria Rosa Vidal.

en representació del Sindicat CCOO Terres de Lleida Sr. Josep Antoni Moreno López.

MARIA ROSA VIDAL MIRO -  
DNI 78146834X  
(SIG)

Firmado digitalmente por MARIA ROSA VIDAL MIRO - DNI 78146834X (SIG)  
Fecha: 2022.10.26 11:16:55 +02'00'

JOSE ANTONIO MORENO LOPEZ  
- DNI 40889879L

Firmado digitalmente por JOSE ANTONIO MORENO LOPEZ - DNI 40889879L  
Fecha: 2022.10.26 13:03:51 +02'00'