

PLA 2025-2029 D'IGUALTAT

DE L'AJUNTAMENT DE CAPÇANES



AJUNTAMENT DE CAPÇANES

ÍNDEX

I.	Introducció.....	2
II.	Legislació aplicable	5
III.	Parts que ho concerten.....	7
IV.	Àmbit personal, territorial i temporal	7
V.	Informe de diagnòstic de situació.....	7
VI.	Conclusions a la vista del diagnòstic de situació.....	8
VII.	Objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat	12
VIII.	El nostre pla d'igualtat.....	13
	BLOC I. Estratègia integral per a la igualtat i la diversitat	14
	BLOC II. Accés, promoció i desenvolupament professional	16
	BLOC III. Promoció de la conciliació i corresponsabilitat	18
	BLOC IV. Violències masclistes.....	20
	BLOC V. Condicions de treball	21
IX.	Comissió de seguiment.....	22
	Fitxa de seguiment de l'acció	25
	Fitxa de seguiment del pla	26
X.	Difusió del pla d'igualtat	27
XI.	Modificació.....	27
XII.	Vigència	27
	ANNEX 1: Diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats.....	28
	Metodologia de la diagnosi de situació.....	28
	1. Caracterització de la plantilla	30
	2. Procés de selecció i contractació	32
	3. Classificació professional	34
	4. Formació.....	36
	5. Promoció professional	37
	6. Condicions de treball i retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.....	39
	7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	49
	8. Infrarepresentació femenina	51
	9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	52
	10. Comunicació no sexista	55

I. INTRODUCCIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant LO 3/2007), desenvolupa l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva part, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

Segons l'article 1 de la LO 3/2007, aquesta té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina fos la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, al seu art. 4.1 assenyala que:

“L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte.”

L'art. 45 de la LO 3/2007 obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors.

Una de les mesures que consagra l'esmentat text legal és l'obligatorietat que les empreses que comptin amb 50 o més treballadors elaborin plans d'igualtat, Plans que, en paraules del nostre legislador estatal, són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'ens la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per part seva, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la LO 3/2007, en matèria de plans d'igualtat va establir importants precisions respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat, i va ordenar al Govern el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

Per altra banda, la DA 7a del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Així mateix, les obliga, a l'inici de cada legislatura, a elaborar i aplicar un pla d'igualtat entre dones i homes per als seus respectius àmbits a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu del personal laboral o Acord de Condicions de Treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos al mateix.

La mateixa DA 7a preveu que el Pla ha d'establir els objectius a assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats a l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar pel seu assoliment. El Pla ha de ser objecte de negociació col·lectiva, i en el seu cas acord, amb l representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

Aquesta mateixa disposició addicional també preveu que en el termini de 3 mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al que hauran de remetre les diferents administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les administracions públiques en aquesta matèria.

I per la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques

i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques que depenen de la Secretaria d'Estat de Funció Pública amb l'objectiu de donar compliment a l'establert en la disposició addicional setena del TREBEP. Dins d'aquest Registre s'incorporaran els Plans d'Igualtat de les administracions públiques (que inclou també la local) i els Protocols per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe del mateix àmbit.

D'acord amb l'article segon d'aquesta Resolució, els òrgans competents en matèria d'igualtat remetran a la bústia institucional registro.planspublicosigualdad@correo.gob.es dependent de la Direcció General de la Funció Pública, els esmentats Plans i Protocols, així com les seves posteriors actualitzacions. I els Plans i Protocols es publicaran en la secció d'igualtat de la pàgina web del Ministerio de Hacienda y Función Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es> així com en el Portal www.administracion.gob.es per al general coneixement.

Així mateix serà d'aplicació el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, com sigui que aquest reial decret es d'aplicació directa al personal laboral de les administracions públiques en cas de tenir més de 50 treballadors d'aquest règim computats, o de menys però si ho han previst a la negociació col·lectiva i per tant queden obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

De la mateixa manera, en compliment de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir els drets reconeguts en aquesta llei pel conjunt del personal al seu servei, i han d'implantar mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI en l'accés a l'ocupació pública i carrera professional, prèvia negociació col·lectiva amb les organitzacions sindicals. L'article 55 preveu que les Administracions públiques inclouran en l'elaboració dels Plans d'igualtat i no discriminació expressament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

Amb les premisses anteriors, el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats d'aquest Ajuntament ha de constituir-se en el referent de les mesures que es venen adoptant en l'última dècada per aconseguir que la igualtat i la no discriminació, principis consagrats en la Constitució i la resta de l'Ordenament Jurídic, siguin reals i efectives en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública, plans de formació, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servei i en l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i el tractament en l'àmbit laboral.

II. LEGISLACIÓ APLICABLE

El present Pla pren com a referent la normativa que a continuació es ressenya:

La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, que al seu art. 4.1 assenyala que:

“L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte.”

La Constitució Espanyola, que consagra el principi d'igualtat i no discriminació davant la llei (art. 14), així com en l'accés als càrrecs públics (art. 23), cominant els poders públics a promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social (art. 9.2).

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part d'aquells que siguin o hagin estat els seus cònjuges o d'aquells estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, els articles 45 i 46 de la qual regulen l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, així com el concepte i contingut dels mateixos.

El Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en l'articulat del qual es reconeix el dret a la no discriminació per raó de sexe, així com la protecció davant les ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (art. 14). Igualment regula una sèrie de mesures que tendeixen a afavorir la igualtat que es concreten en obligacions tals com la paritat en la composició dels òrgans de selecció (art. 60); la regulació del permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària (art. 49.d, en la seva redacció donada pel RD-llei 6/2019); també pel que fa a la provisió de treball i mobilitat, amb la figura de la mobilitat per raó de violència de gènere (art. 82), entre altres. Però sobre tot l'Estatut és important, en allò que aquí respecta, per establir a la seva Disposició Addicional Setena l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, que estableix que els Ens Locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit al Conveni Col·lectiu o en el Pacte o Acord de les Condicions de treball.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, com sigui que aquest reial decret es d'aplicació directa al personal laboral de les administracions públiques en cas de tenir més de 50 treballadors d'aquest règim computats, o de menys però si ho han previst a la negociació col·lectiva i per tant queden obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que disposa en l'article 55 que en l'elaboració dels Plans d'Igualtat i no discriminació s'inclouran expressament a les persones trans, en especial atenció a les dones trans.

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

III. PARTS QUE HO CONCERTEN

El Pla d'Igualtat es subscriu tant per l'Ajuntament com per les organitzacions sindicals legitimades a la Mesa General de Negociació. Aquesta ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat mitjançant negociació el present Pla d'Igualtat.

IV. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a tot el personal de l'Ajuntament, amb independència de la seva relació laboral o funcional, ja sigui fixa o temporal. També serà d'aplicació al personal eventual si l'ens en disposa.

V. INFORME DE DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Amb l'objectiu de definir les mesures concretes a adoptar per l'Ajuntament, dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, s'ha dut a terme un informe diagnòstic negociat en el si de la Comissió Negociadora, de conformitat en el que disposa en la Llei Orgànica 3/2007, i les recomanacions del Reial Decret 901/2020 i Reial Decret 902/2020.

Aquest diagnòstic previ ha servit com a eina per al desenvolupament de les estratègies necessàries per garantir i millorar la transversalitat de sexes de l'Ajuntament, portant a cap una revisió i valoració detallats en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats.

Cal assenyalar que el diagnòstic de situació s'ha realitzat tenint en compte les dades del 2024 i del 2025. Tot i això, en la diagnosi de situació es refereix, expressament, el període temporal observat en cada una de les matèries i apartats que conformen el mateix.

L'informe complet de la diagnosi de situació es pot consultar en l'Annex 1.

VI. CONCLUSIONS A LA VISTA DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

A la vista del diagnòstic de situació, es poden extreure les següents conclusions d'acord amb les matèries regulades en l'article 7 del Reial Decret 901/2020 i al RD 902/2020:

1. Caracterització de la plantilla

L'anàlisi de la composició de la plantilla de l'Ajuntament de Capçanes mostra que durant l'any 2024 hi havia una representació equilibrada per gènere a la plantilla, amb una lleugera majoria de dones (6) que d'homes (3). La plantilla combina personal funcionari i laboral, amb una presència predominant d'aquesta darrera modalitat, en concret un 56% de la plantilla, i amb una majoria que treballa a jornada reduïda (78% de la plantilla). Les dades mostren una edat mitjana de 46 anys i una antiguitat mitjana de 7 anys a l'ajuntament.

Pel que fa a la formació predomina un nivell mitjà, ja que el 78% de les persones tenen estudis de cicle formatiu.

En relació amb la percepció de la igualtat d'oportunitats, un 84% de les persones enquestades consideren que a l'ens es té en compte la igualtat d'oportunitats. Tot i això, el 50% de les persones treballadores consideren que es necessari treballar amb el Pla d'Igualtat, mentre que l'altre 50% considera que no és necessari.

2. Procés de selecció i contractació

Els processos de selecció i contractació de l'Ajuntament de Capçanes posa de manifest que aquests s'ajusten als criteris d'igualtat, mèrit i capacitat establerts per la normativa de l'administració pública. Les convocatòries es publiquen per canals oficials i utilitzen un llenguatge inclusiu. La composició del tribunal qualificador garanteix la imparcialitat, la paritat i la qualificació tècnica dels seus membres, que provenen d'organismes externs. Durant l'any 2024 es van dur a terme dues contractacions (dues dones) amb perfils i dedicacions diverses, i es van registrar tres baixes laborals.

Les dades no mostren biaixos de gènere en l'accés als llocs de treball, i les persones enquestades perceben, en general, que els processos de selecció son igualitaris. Així, es conclou que l'Ajuntament garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública.

3. Classificació professional

En relació amb la classificació professional de la plantilla de l'Ajuntament de Capçanes evidencia una distribució desigual per grup professional i gènere. Les dones es troben presents en tots els grups professionals (A1, C2 i AP), mentre que els homes es concentren únicament en els grups professionals A1 i AP.

Tenint en compte els llocs de treball de cada grup professional, es mostra una clara segregació ocupacional: les dones ocupen llocs històricament associats a tasques de cura i administració (administrativa, monitora de menjador, netejadora), mentre que els homes ocupen tasques mecàniques com el servei de brigada (oficial de segona, peó de serveis). Aquesta estructura respon als típics patrons de gènere, presents en plantilles municipals de municipis petit, amb una estructura de llocs de treball limitada i poc diversificada.

4. Formació

Tot i que no hi ha constància documental que acrediti la realització de formació per part del personal de l'Ajuntament de Capçanes durant l'últim any, això no implica necessàriament l'absència d'aquestes accions formatives, sinó una manca de registre formal. Aquesta absència d'informació afecta també a la formació específica en matèria d'igualtat, de la qual tampoc es disposa de dades. Malgrat això, la percepció de la plantilla en relació amb l'accés igualitari a la formació és molt positiva, ja que el 66% de les persones enquestades consideren que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la formació interna.

5. Promoció professional

A l'Ajuntament de Capçanes, tot i no haver-se produït promocions internes durant l'últim any, la percepció del personal pel que fa a la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional és positiva: un 50% de les persones enquestades vota per la puntuació més alta, reflectint un alt grau d'acord amb aquesta afirmació.

Cal destacar que, en l'àmbit de l'administració pública, l'accés a llocs de major responsabilitat es duu a terme mitjançant processos selectius reglats, amb criteris objectius i transparents basats en el mèrit i la capacitat i per tant, aquest sistema redueix el risc de que hi hagi designacions discrecionals.

6. Condicions de treball i retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

Els resultats de l'auditoria retributiva evidencien l'existència d'una bretxa salarial a l'Ajuntament. No obstant això, aquesta bretxa no sembla derivar directament d'una discriminació per raó de gènere, sinó que respon a factors com la jornada laboral, l'antiguitat i la durada dels contractes. En termes generals, la meitat de les dones ocupen llocs de treball amb millor retribució, mentre que l'altra meitat es troba en llocs amb els salaris més baixos. Així doncs, en analitzar la bretxa per grup professional, s'observa una diferència salarial a favor dels homes. Tanmateix, aquesta diferència està condicionada per elements objectius, principalment relacionats amb el nombre d'hores efectivament treballades, fet que la converteix en una bretxa proporcional a la jornada laboral.

En conjunt, les diferències salarials observades, especialment pel que fa als complements salarials, estan relacionades amb les condicions laborals individuals, i per tant, la seva magnitud es redueix quan s'analitzen tenint en compte les característiques particulars de cada contracte. Tanmateix, en molts casos, dins d'un mateix grup professional hi conviuen llocs de treball amb valoracions diferenciades a la RLT. Això fa que la bretxa salarial detectada respongui principalment a aquestes valoracions, i per tant, a la distinta responsabilitat exigida en cada lloc de treball.

D'altra banda, els resultats de l'enquesta reflecteixen una percepció positiva sobre la igualtat a l'Ajuntament de Capçanes: el 83% de les persones enquestades s'hi mostren totalment d'acord i cap persona expressa desacord amb aquesta afirmació.

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

Pel que fa a l'Ajuntament, les mesures de conciliació existent són les previstes en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en el Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. D'acord amb la informació facilitada per l'ens, no s'han implantat mesures específiques de conciliació més enllà de les establertes en la normativa vigent.

Tot i això, l'Ajuntament manifesta que, com a administració de dimensions reduïdes, pot oferir una resposta àgil i flexible a les sol·licituds individuals de conciliació, traduint-

se en una certa capacitat d'adaptació per ajustar de manera personalitzada la jornada quan la situació així ho requereixi.

Tampoc consta la implementació de mesures específiques en l'àmbit de la conciliació digital, com ara el dret a la desconnexió digital o la possibilitat de teletreball com a mecanisme per afavorir la flexibilització horària.

Els resultats de les enquestes realitzades al personal aporten informació rellevant sobre la percepció que aquest té envers les mesures de conciliació, i d'acord amb l'enquesta, la majoria de les persones expressen un cert grau d'acord amb l'afirmació de que les mesures de conciliació actuals son suficients. En segon lloc, la majoria de persones tenen una valoració positiva sobre el nivell d'informació que reben sobre les mesures de conciliació existents. I finalment, la plantilla també expressen que no consideren que optar a mesures de conciliació pot afectar negativament a les possibilitats de promoció, fet que es un bon indicatiu sobre la conciliació a l'ens.

8. Infrarepresentació femenina

La composició de la plantilla de l'Ajuntament de Capçanes durant l'any 2024 estava formada per un total de 9 persones, amb una distribució per sexe del 67% de dones (6 treballadores) i el 33% d'homes (3 treballadors), la qual cosa reflectia una situació de paritat i una representació equilibrada entre dones i homes.

Tanmateix, els canvis produïts entre el 2024 i el primer semestre del 2025, derivats de la finalització de contractes laborals i de baixes voluntàries, han modificat la dimensió i estructura de la plantilla. A data de juny del 2025, la plantilla s'ha reduït i compta amb un total de 6 persones, de les quals 4 són dones i 2 són homes. Malgrat aquesta reducció de personal, es manté una lleugera majoria de dones en el còmput global.

L'anàlisi de l'evolució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere permet concloure que existeix una distribució paritària sostinguda al llarg del temps.

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

L'Ajuntament de Capçanes disposa d'un protocol específic contra l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, elaborat pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals. No obstant, tot i haver-se creat a maig del 2024, mai ha arribat a ser difós a tota la plantilla, així com tampoc es va realitzar una formació per explicar l'abast i contingut del protocol.

Es per això, que en general, les enquestes revelen un cert desconeixement sobre es drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, així com la informació del protocol. Per últim, en general les persones enquestades declaren no haver viscut ni aproximacions físiques no desitjades ni conductes de caràcter sexual o observacions sobre el físic o bromes o comentaris sexistes, tot i que dues persones mostren una opinió neutra al respecte, cosa que pot indicar que poden haver viscut o percebut aquest tipus de comportament en algun grau.

10. Comunicació no sexista

Segons la diagnosi, la comunicació de l'Ajuntament de Capçanes ja mostra un esforç considerable per ser inclusiva i lliure de sexisme. A la seva pàgina web, s'utilitza un llenguatge inclusiu que evita visions androcèntriques, emprant expressions que representen ambdós sexes. A més, pel que fa a la representació visual, s'eviten els estereotips de gènere i es fa ús d'imatges impersonals (ubicacions, festes locals, etc.), garantint una representació equilibrada i lliure de discriminacions.

Tot i aquests avenços, la percepció de la plantilla municipal no és totalment unànime. Els resultats de l'enquesta mostren una opinió majoritàriament positiva, però també reflecteixen una certa opinió neutra sobre si la promoció de la igualtat a través del llenguatge i la imatge corporativa està plenament consolidada. Això indica que, malgrat les bones pràctiques actuals, hi ha la necessitat de continuar treballant en aquesta línia per aconseguir una comunicació encara més coherent i inclusiva. Per tal de consolidar aquests progressos, l'Ajuntament rep informació del Consell Comarcal del Priorat per desenvolupar eines que reforcin l'ús d'un llenguatge inclusiu en els documents administratius.

VII. OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi de situació de l'Ajuntament, es fixen uns objectius de cada àmbit d'actuació i les accions orientades a assolir-los.

Els objectius quantitatius del Pla d'Igualtat se centren en assegurar la difusió del Pla i les mesures de conciliació, garantir la formació en diversitat i llenguatge inclusiu, i

promoure la paritat en els òrgans col·legiats. També inclouen la incorporació de criteris d'igualtat en els processos selectius, l'aplicació efectiva de mesures de conciliació i la implementació d'un protocol clar contra l'assetjament. A més, es vol revisar les retribucions per eliminar possibles bretxes salarials de gènere.

D'altra banda, els objectius qualitatius busquen generar un canvi cultural dins l'Ajuntament, fomentant un ambient laboral inclusiu i sensibilitzat en igualtat de gènere i diversitat. Es vol consolidar l'ús del llenguatge inclusiu, promoure pràctiques justes en la gestió de personal i garantir la transparència salarial. També es pretén naturalitzar les mesures de conciliació i assegurar un entorn de treball segur i lliure d'assetjament.

VIII. EL NOSTRE PLA D'IGUALTAT

Una vegada exposat els objectius quantitius i qualitatius del Pla d'Igualtat i amb la finalitat de complir amb els objectius fixats en el present, s'han establert una sèries de mesures i accions concretes que tracten de promoure la igualtat efectiva entre dones i homes al si de les estructures organitzatives d'aquets Ajuntament, al mateix temps que s'estableixen per cada mesura els seus corresponents indicadors, per tal de facilitar l'avaluació del seu acompliment i la seva millora. En les accions, s'identificarà el departament responsable de la seva execució, el termini i calendari de planificació i els indicadors d'avaluació i seguiment.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament dels Capçanes preveu un total de 14 accions a desenvolupar en un termini de 4 anys (2025-2029) i tramès al Registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques. Els terminis que s'han establert són els següents:

- Curt termini: 15/09/2025-15/09/2026 (1r any)
- Mig termini: 16/09/2026-15/09/2028 (2n i 3r any)
- Permanent: 15/09/2025-15/09/2029 (durant els 4 anys)

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució amb els indicadors fixats en cadascun i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe de les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any.

Tot seguit, es presenta el Pla d'acció:

BLOC I. ESTRATÈGIA INTEGRAL PER A LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT

Objectiu general: Promoure la igualtat de gènere i la no discriminació en l'àmbit laboral, a través de la comunicació, la formació, la sensibilització i la revisió de materials, per tal de crear un entorn de treball respectuós, igualitari i lliure de discriminació.

Objectiu específic: Es difondrà i es donarà a conèixer el Pla d'Igualtat a tot el personal i a la ciutadania; es desenvoluparà un programa de formacions per capacitar els treballadors i a les treballadores en matèria de diversitat de gènere i llenguatge inclusiu; i a més, es revisaran els estereotips de gènere en la comunicació visual.

Acció 1.1	COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DEL PLA
Descripció	<p>Es formularà una estratègia de comunicació interna i externa per assegurar la difusió adequada de les accions previstes al Pla d'Igualtat. L'estratègia consisteix en l'enviament de circulars a través del correu electrònic i la publicació de la notícia a la pàgina web de l'Ajuntament perquè sigui accessible per a tot el personal i faciliti l'accés al document de referència.</p> <p>De manera externa a l'ens, es comunicarà l'existència d'aquest Pla a les persones proveïdores de l'entitat.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Curt
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de mitjans de comunicació utilitzats per internalitzar la comunicació.- Percentatge de personal que ha rebut la circular informativa del Pla d'Igualtat

Acció 1.2	FORMACIÓ EN DIVERSITAT DE GÈNERE, IDENTITAT I ORIENTACIÓ SEXUAL A LES PERSONES TREBALLADORES DE L'AJUNTAMENT
Descripció	Es desenvoluparà un programa de formació adaptat a les necessitats identificades per fomentar una comprensió transversal

	sobre les identitats i diversitats de gènere. Aquesta acció té com a objectiu sensibilitzar i capacitar a la plantilla en matèria de diversitat efectiva, sexual i de gènere, dotant-los d'eines per garantir la inclusió al respecte i la no discriminació en l'àmbit laboral i en la seva atenció a la ciutadania.
Responsable	Ajuntament
Termini	Mitjà
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Percentatge de personal assistent a la formació.

Acció 1.3	SENSIBILITZAR I CAPACITAR A TOTES LES PERSONES TREBALLADORES EN LLENGUATGE INCLUSIU EN ELS DOCUMENTS ADMINISTRATIUS
Descripció	<p>Amb l'objectiu de garantir el respecte a la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la diversitat familiar, es realitzarà una revisió i actualització dels documents administratius de l'Ajuntament per incloure referències al no binarisme, el nom sentit i les diferents realitats familiars.</p> <p>Aquesta mesura busca eliminar barreres administratives i assegurar que la documentació pública sigui inclusiva i respectuosa amb totes les persones, en compliment de la Llei 11/2024, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones LGBTI+.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Mitjà
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Percentatge de documents revistats i adaptats per l'Ajuntament

Acció 1.4	VIGILÀNCIA I ACTUALITZACIÓ DE LA COMUNICACIÓ VISUAL PER EVITAR ESTEREOTIPS DE GÈNERE
Descripció	L'Ajuntament vetllarà perquè totes les imatges i materials visuals difosos, tant en comunicació interna com externa, compleixin amb els criteris d'imparcialitat i inclusió de gènere. Es donarà especial atenció a la selecció de materials visuals que reflecteixin una representació equilibrada i respectuosa de tots els gèneres, promovent imatges que no reforcin rols preestablerts o discriminatoris.
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i Pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Nombre de publicacions amb materials visuals publicats

BLOC II. ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general: Promoure la igualtat d'oportunitats i la paritat de gènere en l'àmbit laboral, garantint la igualtat en els processos de selecció i valoració del personal, així com en la composició dels òrgans tècnics i de decisió.

Objectius específics: S'integrarà la perspectiva de gènere en els processos de selecció i valoració de personal, promovent la formació en igualtat de gènere com a criteri de puntuació en els processos de selecció. També es pretén fomentar la paritat en la composició dels òrgans tècnics i de decisió, promovent una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats.

Acció 2.1	PROMOURE LA PARITAT EN LA COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS COL·LEGIATS DE CARÀCTER TÈCNIC
Descripció	Es promourà la representació equitativa i interseccional en la composició de tribunals i resta d'òrgans de selecció, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització.

	<p>Tanmateix, es vetllarà per garantir la paritat de gènere en la composició de la resta d'òrgans de caràcter tècnic, així com en les comissions i altres espais de participació que es puguin crear.</p> <p>Aquesta promoció de la paritat és fonamental per garantir que les decisions preses tinguin en compte la diversitat de perspectives, millorant la qualitat de les decisions.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i Pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones i homes presents en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic convocats

Acció 2.2	<p style="text-align: center;">INTEGRACIÓ DE LA VALORACIÓ DE FORMACIÓ EN IGUALTAT DE GÈNERE EN ELS CRITERIS DE PUNTUACIÓ DELS MÈRITS ACADÈMICS</p>
Descripció	<p>S'inclourà la formació específica en igualtat de gènere com a criteri de puntuació en els processos de selecció per a llocs de treball, siguin tant en borses d'ocupació temporal o per cobrir places en propietat.</p> <p>Aquesta iniciativa té com a finalitat assegurar que la formació en igualtat de gènere sigui reconeguda i valorada en els processos selectius, fomentat així una major sensibilització i preparació de les persones candidates en matèria d'igualtat.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de processos selectius que inclouen la formació en igualtat de gènere com a criteri de puntuació

Acció 2.3	<p style="text-align: center;">REGISTRE I ANÀLISI DE LA FORMACIÓ PER GARANTIR LA IGUALTAT D'ACCÉS</p>
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Descripció	<p>S'establirà un sistema de registre detallat de totes les activitats formatives a les quals accedeix el personal de l'Ajuntament.</p> <p>Aquest registre, disgregat per gènere, inclourà informació sobre el tipus de formació, la durada, el contingut i si es realitza o no en horari laboral.</p> <p>Aquesta acció permetrà garantir que totes les persones treballadores tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament professional.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones i homes que participen en les activitats formatives

BLOC III. PROMOCIÓ DE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu general: Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats i empleades de l'Ajuntament, en un marc d'igualtat de gènere, garantint l'accés a les mesures de conciliació existents i agilitant la seva tramitació.

Objectiu específic: Donar a conèixer les mesures de conciliació mitjançant la difusió de les mesures de conciliació disponibles a la plantilla i promoure l'ús d'aquestes mesures, en especial als homes, amb l'objectiu de superar els rols de gènere i fomentar una cultura d'igualtat. Tanmateix, s'agilitzarà la tramitació de sol·licituds de conciliació garantint la tramitació preferent i la resolució ràpida.

Acció 3.1	DIFUSIÓ I ACCÉS A LES MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL
Descripció	<p>Es garantirà que els empleats i les empleades estiguin informats i informades i tinguin accés a les mesures de conciliació laboral i familiar disponibles mitjançant la difusió d'aquesta informació per correu electrònic, promovent l'ús de les mesures de conciliació per part de la plantilla, amb l'objectiu de superar els rols de gènere i promoure una cultura basada en la igualtat.</p>
Responsable	Ajuntament

Termini	Mitjà
Recursos i Pressupostos	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Percentatge de personal que ha rebut la circular informativa sobre les mesures de conciliació.

Acció 3.2	TRAMITACIÓ PREFERENT DE MESURES DE CONCILIACIÓ
Descripció	L'Ajuntament garantirà la tramitació preferent de les sol·licituds relacionades amb les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb l'objectiu d'evitar dilacions indegudes i assegurar que totes les persones compleixin els requisits, puguin accedir a aquestes mesures en un termini raonable, es prioritzarà la resolució d'aquestes sol·licituds.
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Nombre de sol·licituds de conciliació tramitades

Acció 3.3	ELABORACIÓ DE MESURES VERS L'ENTONR I LA DESCONNEXIÓ DIGITAL
Descripció	S'implementaran mesures de desconexió digital, per prevenir la fatiga digital i laboral, que prioritzin el dret a la desconexió digital, assegurant un equilibri entre la vida professional i personal.
Responsable	Ajuntament
Termini	Permanent
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Percentatge d'implementació del pla de desconexió digital en tots els departaments.

BLOC IV. VIOLÈNCIES MASCLISTES

Objectiu general: Prevenir i abordar les violències masclistes en l'àmbit laboral, garantint un entorn de treball segur, lliure d'assetjament i discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Objectiu específic: Establir mecanismes eficaços per protegir i donar suport a les persones afectades; promoure una cultura de tolerància zero davant l'assetjament i la discriminació i, garantir la transparència en el tractament de les denúncies.

Acció 4.1	DIFONDRE EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL A TOT EL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ
Descripció	<p>Es posarà en marxa un pla de divulgació i difusió del Protocol per a la prevenció i el tractament en l'àmbit laboral amb l'objectiu d'assegurar que tant la plantilla de l'Ajuntament, així com el personal nouvingut i els membres polítics i la ciutadania, disposin d'un coneixement complet i aplicable dels passos a seguir en casos d'assetjament. A tal efecte, es crearà un espai específic a la pàgina web de l'Ajuntament dedicat al protocol d'assetjament.</p> <p>El fet principal serà garantir que aquesta informació no només es limiti a aspectes teòrics, sinó que es tradueixi en eines pràctiques per al seu ús quotidià.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Curt
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de canals d'informació emparats per realitzar la difusió- Percentatge de treballadors/es i personal polítics que han rebut la informació

Acció 4.2	PUBLICACIÓ DEL CIRCUIT D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT
------------------	---------------------------------------------------------------------

Descripció	Es publicarà el circuit d'actuació del protocol d'assetjament en un lloc visible i accessible per a tot el personal i per a la ciutadania, com ara el tauler d'anuncis o el portal web de l'Ajuntament, amb l'objectiu de donar a conèixer a tothom el circuit que es segueix quan es produeix una situació d'assetjament, així com els recursos i suport disponibles.
Responsable	Ajuntament
Termini	Curt
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Nombre de circuits d'actuació publicats

Acció 4.3	PUBLICACIÓ DEL FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT
Descripció	En l'espai web de l'Ajuntament dedicat al protocol, es posarà a disposició de totes les persones el formulari de denúncia interna, el qual serà accessible a través de la pàgina web de l'Ajuntament. Aquest formulari permetrà a les persones que hagin patit o presenciat situacions d'assetjament presentar una denúncia de manera confidencial i segura, posant en marxa el procediment establert al protocol d'assetjament laboral.
Responsable	Ajuntament
Termini	Curt
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	- Existència del formulari de denuncia interna a la pagina web de l'Ajuntament

BLOC V. CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu general: Garantir la igualtat salarial entre dones i homes en l'Ajuntament, eliminant qualsevol discriminació retributiva per raó de sexe.

Objectiu específic: Establir mecanismes de seguiment i control per garantir que no es produeixi cap discriminació salarial en la creació, reclassificació o modificació de llocs de treball, realitzar la relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Acció 5.1	REVISIÓ RETRIBUTIVA PER GARANTIR LA IGUALTAT SALARIAL
Descripció	<p>L'Ajuntament vetllarà per què les retribucions de tot el personal al servei del mateix no impliquin cap tipus de discriminació per raó de sexe, ni directament ni indirectament. A tal efecte, sempre que la normativa estatal pressupostària ho permeti, quan es procedeixi a una nova catalogació de tots els llocs de treball o revisió global de la relació de llocs de treball, es prestarà especial atenció per tal que no es produeixi cap mena de desigualtat salarial que no estigui justificada amb criteris objectius.</p> <p>En la mateixa línia, es prestarà especial atenció a què no es produeixi cap mena de discriminació salarial per raó de sexe en tots aquells supòsits de creació i reclassificació singular de llocs de treball.</p>
Responsable	Ajuntament
Termini	Mitjà
Recursos i pressupost	Recursos propis
Indicadors orientatius d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de casos detectats o tipologia

IX. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Per dur a terme el seguiment del grau de compliment del present Pla d'Igualtat es crea una Comissió d'Igualtat. A tal efecte, la mateixa estarà constituïda per:

- En representació de l'Ajuntament: l'alcaldia.
- En representació del personal empleat públic: els sindicats participants en l'aprovació del Pla d'Igualtat.

El seguiment i l'avaluació són dues etapes que ens permeten entendre com avança el Pla d'Igualtat, així com els resultats que s'aconsegueixen en les diferents àrees

involucrades. Aquests processos sistemàtics ens donen informació sobre possibles necessitats o dificultats durant la seva implementació, ens ajuden a cobrir-les o corregir-les i permetent una certa flexibilitat per adaptar el Pla a noves circumstàncies.

Els objectius seran els següents:

- Avaluar fins a quin punt s'han assolit els objectius establerts al Pla, així com els resultats obtinguts a través de les accions desenvolupades.
- Examinar si els recursos, metodologies i procediments implementats són adequats per al desenvolupament del Pla.
- Facilitar una eficient transmissió d'informació entre les diferents àrees responsables i les persones involucrades, permetent així adaptar el Pla de manera contínua per respondre a noves situacions i necessitats.

El seguiment i avaluació del Pla serà responsabilitat de la Comissió de Seguiment i Avaluació i consistirà en tres etapes:

1. Elaboració d'una fitxa de seguiment per cada acció realitzada en el Pla. Aquesta fitxa es completarà en finalitzar cada acció.
2. Creació d'una fitxa d'avaluació biennal per cada eix estratègic, recopilant totes les accions realitzades amb el seu grau d'implementació (iniciades, parcialment realitzades, completades o no realitzades). A partir d'aquestes fitxes, es prepararà un informe biennal que resumeixi la informació obtinguda.
3. Preparació d'un informe final a la conclusió del Pla, que detalli el grau total d'implementació de les accions proposades, basant-se en les fitxes d'avaluació anuals.

La Comissió s'encarregarà de solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació del Pla i controlar, vigilar i elevar, si escau, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries que pugui detectar en el desenvolupament de les seves cometes a l'òrgan competent per a la correcció de les mateixes.

Pel que fa al funcionament, la Comissió es reunirà amb caràcter biennal, per donar compte de les actuacions dutes a terme durant el període esmentat i per impulsar les mesures contingudes en el present Pla i totes aquelles que puguin promoure la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit que li competeixi.

Així mateix, la Comissió podrà reunir-se amb caràcter extraordinari quan ho determini la Presidència o ho sol·liciti alguna de les parts per tractar assumptes que no es puguin postergar en atenció a la seva urgència.

Pel que fa a la vàlida composició de la Comissió per tractar els assumptes continguts en l'ordre del dia, es requerirà en primera convocatòria la presència efectiva de la Presidència, que correspondrà a la Presidència de la Corporació, i la Secretaria, o de les persones que els substitueixin, i d'almenys la meitat de cadascuna de les representacions de la corporació i sindical. En segona convocatòria, mitja hora després, només serà necessària la presència de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que les substitueixin, i d'almenys una persona representant del personal.

Pel que fa a les votacions, els assumptes s'entendran aprovats per majoria simple de cadascuna de les representacions.

La comissió escollirà la persona que hagi de realitzar les funcions de Secretaria de la mateixa en la reunió. Aquesta complirà les funcions que amb caràcter general es fixen per a aquest òrgan a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

La Comissió es regirà en la resta d'aspectes pel que disposen amb caràcter general els articles 15 a 20 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre de règim jurídic del sector públic.

Qualsevol persona que treballi a l'Ajuntament podrà posar en coneixement de la comissió qualsevol situació discriminatòria que s'hagi produït o que es pugui produir.

FITXA DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ

Data:

Emplenada per (nom i firma)	
Eix estratègic (segons el pla d'acció)	
Objectiu (segons el pla d'acció)	
Acció (segons el pla d'acció)	
Àrea responsable/persones responsables (segons el pla d'acció)	
Termini (segon el pla d'acció)	
Descripció de les accions desenvolupades	
Indicadors (informació recollida segons el pla d'acció)	
Nivell d'execució (iniciada, parcialment realitzada, realitzada i no realitzada)	
Observacions/informació addicional	

FITXA DE SEGUIMENT DEL PLA

Data:

Emplenada per (nom i firma)				
Eix estratègic (en base al pla d'acció) Nombre total d'accions previstes en el Pla d'acció (en base al pla d'acció)				
Nombre total d'accions segons el grau d'execució (en base al pla d'acció)	Iniciades:			
	Parcialment realitzades:			
	Realitzades:			
	No realitzades:			
Grau d'execució (% d'accions executades sobre el nombre total)	Iniciades:			
	Parcialment realitzades:			
	Realitzades:			
	No realitzades:			
Motiu de les accions no realitzades (indica l'acció i marca amb una X el motiu)	Nº de l'acció			
	Manca de RH			
	Manca de recursos materials			
	Manca de temps			
	Manca de participació ciutadana			
	Descoordinació dels departaments			
	Desconeixement del desenvolupament			
	Altres motius (especificar)			
Propostes de millora (identificació del Nº d'acció i la proposta de millora)				
Observacions/informació addicional				

X. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts signants del present Pla d'Igualtat es comprometen a donar-li la deguda difusió entre tots els empleats i empleades que conformen la plantilla d'aquest Ajuntament, a l'objecte del seu coneixement i sensibilització. Es publicarà al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, a la Seu electrònica i al Portal de Transparència de l'Ajuntament i al seu lloc web.

XI. MODIFICACIÓ

La modificació del Pla d'Igualtat pot ser proposada per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en qualsevol moment del seu període de vigència, i s'ha de negociar complint les regles de representació i legitimació de les parts negociadores que s'han seguit per aprovar-lo.

XII. VIGÈNCIA

La durada del Pla d'Igualtat del personal d'aquest Ajuntament es fixa en quatre anys, comptats a partir de l'endemà al de la seva aprovació per l'Alcaldia.

ANNEX 1: DIAGNOSI DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El document que ens ocupa dona compliment a les obligacions legals introduïdes pels 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 Decret 713/2010, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes, i serveix de precedent per a l'elaboració d'aquest document que esdevé la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Capçanes, que ens servirà de base per a l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.

La present diagnosi analitza la situació de les dones i els homes a l'ens, proporciona informació relativa a les característiques i necessitats de la plantilla en l'àmbit de la igualtat de gènere, identifica l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere i esdevé la base per establir les prioritats, objectius i accions del pla.

METODOLOGIA DE LA DIAGNOSIS DE SITUACIÓ

El document que ens ocupa és la diagnosi de gènere i igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Capçanes, el qual pretén mostrar la realitat de l'organització vers la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

S'estructura en deu indicadors, els quals dones estructura als posteriors àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Capçanes.

Aquests indicadors son:

1. Característica de la plantilla
2. Procés de selecció i contractació
3. Classificació professional
4. Formació
5. Promoció Professional

6. Condicions de treball i retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. Infrarrepresentació femenina
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
10. Comunicació no sexista

La informació objecte d'estudi s'ha extret a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament i corresponents a l'any 2024, així com a través de dades obtingudes en els qüestionaris realitzats a les persones treballadores de l'Ajuntament en data de juny de l'any 2025.

En relació al qüestionari, la major part de les preguntes es van formular utilitzant una escala de Likert, amb l'objectiu d'avaluar el grau d'acord o desacord de les persones enquestades amb les diferents preguntes i afirmacions plantejades. Aquesta escala anava enumerada del 1 al 5, on 1 indicava un total desacord i 5 un acord total amb l'enunciat de la pregunta. Tanmateix, es van incloure algunes preguntes amb respostes tancades de tipus si/no, i finalment es va oferir un espai obert perquè les persones participants poguessin expressar lliurement la seva percepció sobre la igualtat a l'ajuntament, així com fer propostes de millora. Cal destacar que de les 6 persones que estaven en actiu al maig/juny del 2025, tots elles van contestar l'enquesta.

Per tant, és important tenir en compte que les dades pròpies de l'organització (dades quantitatives) corresponen a l'any d'activitat 2024, mentre que les percepcions i opinions de les persones treballadores (dades qualitatives) s'han recollit durant el primer semestre de l'any 2025, concretament durant el mes de juny, on eren un total de 6 persones i totes elles van respondre el qüestionari. Després de l'anàlisi d'aquestes dades, quantitatives i qualitatives, s'han pogut identificar els punts forts i les àrees de millora que s'exposen a l'apartat de conclusions i que serveixen com a base per al disseny i la implementació de les accions dins del Pla, amb l'objectiu de garantir un entorn laboral més igualitari i inclusiu per a tot el personal de l'Ajuntament.

1. CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA

L'anàlisi de la composició de la plantilla és essencial per conèixer la distribució per sexe de les persones treballadores i identificar possibles desequilibris que puguin influir en l'accés, la permanència i la classificació professional.

En aquest apartat s'examinarà el nombre total de persones que conformen l'Ajuntament de Capçanes, així com la seva distribució per gènere. Amb aquesta informació, es permet avaluar si existeix una presència equilibrada entre dones i homes.

A data de març de 2025, l'Ajuntament compta amb una plantilla de 6 persones, de les quals 4 són dones (66%) i 2 són homes (34%), considerant una representació equilibrada de gènere. No obstant això, les dades quantitatives utilitzades per a la diagnosi de situació corresponen al període de l'any 2024, durant el qual la plantilla va estar composta per un total de 9 persones treballadores, de les quals 6 eren dones (67%) i 3 eren homes (33%), mantenint una lleugera representació equilibrada per gènere.

Per tant, es pot concloure que la plantilla està caracteritzada per tenir una lleugera majoria de dones (67%), respecte als homes (33%), tot i mantenir un equilibri i una paritat de gènere, segons l'establert al RD 901/2020.

La vinculació de la plantilla amb l'Ajuntament durant l'any 2024 ha estat mitjançant contractes de personal funcionari (44%) i de personal laboral (56%). Pel que fa a la jornada laboral, el 22% de la plantilla treballa a jornada completa i el 78% a jornada parcial. D'aquest darrer grup, quatre són dones i tres són homes.

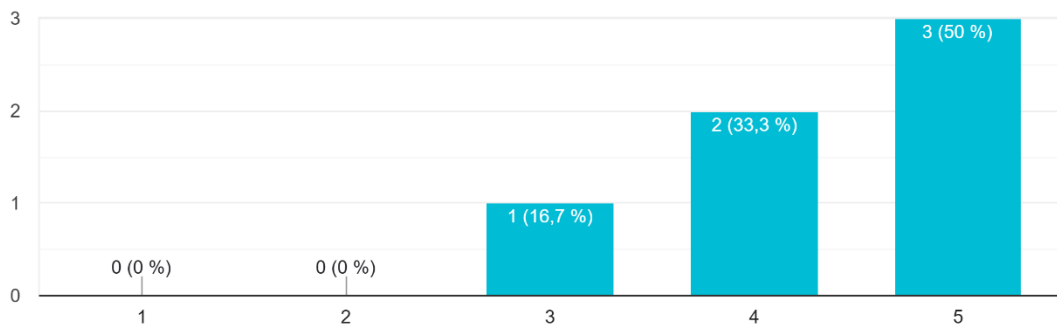
El perfil formatiu de la plantilla es pot considerar de nivell mitjà, ja que la majoria de persones treballadores tenen estudis de cicle formatiu de grau superior o estudis secundaris.

A la vista de les dades prèviament exposades, es pot concloure que la plantilla està formada per una lleugera majoria de dones (67%) i que, en tot moment, es compleix amb el criteri de representació equilibrada de gènere. Així doncs, es pot afirmar que la plantilla presenta una composició paritària i l'edat mitjana del personal és de 46 anys i l'antiguitat mitjana és de 7 anys. Pel que fa al tipus de vinculació, predominen els contractes laborals per damunt dels de funcionariat.

Tal i com s'ha exposat en l'apartat de metodologia, per tal d'obtenir dades qualitatives sobre la percepció de la plantilla pel que fa a la igualtat d'oportunitats i d'accés a l'Ajuntament de Capçanes, durant el mes de juny del 2025, es va distribuir un qüestionari per avaluar aquests aspectes. De les sis persones que estaven en actiu fins aquell moment, totes les persones ho van respondre.

1. En general, a l'Ajuntament es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

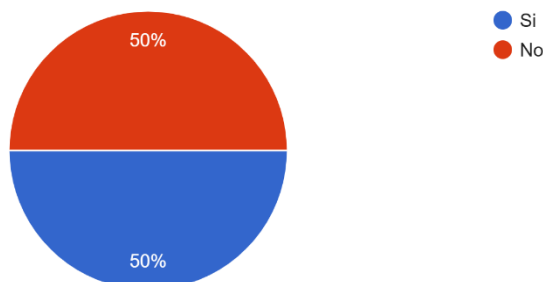
6 respostes



Les dades recollides mostren una valoració majoritàriament positiva pel que fa a la percepció que a l'ajuntament es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La puntuació mitjana obtinguda és de 4,33 sobre 5. En general, un 84% de les persones enquestades han manifestat estar bastant o totalment d'acord amb l'afirmació, fet que indica un bon grau de sensibilització i reconeixement institucional en aquest àmbit. No obstant, la presència d'una resposta neutra (valor 3) suggereix la conveniència de continuar treballant per reforçar la comunicació interna i la visibilització de les actuacions en matèria d'igualtat.

16. Creus que és necessari treballar en el Pla d'Igualtat de dones i homes a l'Ajuntament?

6 respostes



Davant aquesta pregunta, les respostes s'han dividit de manera equitativa, amb el 50% de la plantilla considera que si que es necessari treballar amb el Pla d'Igualtat, mentre que l'altre 50% considera que no. Aquesta divisió pot estar vinculada a una percepció de normalització de la igualtat o be a un desconeixement del propòsit i l'abast del Pla d'Igualtat.

2. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

El procés de selecció i contractació és un element clau per garantir la igualtat d'oportunitats dins de l'Ajuntament de Capçanes. La manera en que es defineixen els requisits dels llocs de treball, els criteris de selecció, l'accés a les convocatòries de selecció o la composició del tribunal qualificador poden ser elements clau que influeixin directament en la composició de la plantilla i en la igualtat d'accés a l'ocupació per part de dones i homes.

En aquest apartat s'analitzaran les dades relatives als processos de selecció i contractació realitzats durant l'últim any, amb l'objectiu de determinar si existeixen possibles biaixos de gènere o desigualtats en l'accés als llocs de treball.

Les dades analitzades indiquen que els processos de selecció a l'Ajuntament de Capçanes segueixen els criteris i procediments establerts per a l'administració pública. La cobertura de vacants es realitza segons les necessitats del servei i en compliment de la normativa vigent. A més, aquests processos es basen amb criteris objectius, lliures i oberts, garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Els processos de selecció es fan majoritàriament per mitjà d'exàmens d'oposició, tant per la contractació de personal en règim funcionari com laboral, i es publicitat mitjançant publicacions oficials de les bases i convocatòries tant a la pagina web de l'Ajuntament, al DOGC (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya), al BOPT (Butlletí Oficial de la Província de Tarragona) i al CIDO (Cercador d'Informació i Documentació Oficials), cosa que garanteix la imparcialitat i la transparència en els processos selectius. En casos excepcionals i justificats per raons d'urgència o eficiència, es recorre a concursos de mèrits.

Es pot observar que les publicacions dels processos de selecció, s'empara un llenguatge inclusiu en les ofertes de feina i en tots els llocs de treball, ja que es fa inclusió

d'ambdós sexes. Pel que fa al personal implicat en els processos selectius, la seva gestió recau en l'àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament però compta amb un tribunal qualificador de les proves extern a l'Ajuntament, seguint amb els principis d'imparcialitat, professionalitat i paritat entre homes i dones. La composició del tribunal qualificador, en la seva majoria de casos, està formada per una presidència, juntament amb vocalies i una secretaria, i totes les persones membres són professionals de la Diputació de Tarragona o de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb una titulació igual o superior a l'exigida per a l'accés a les places de la convocatòria. Per tant, podem observar que s'ajusta al principi d'especialització, imparcialitat i professionalitat dels seus membres.

Per dur a terme l'anàlisi de les contractacions de l'Ajuntament de Capçanes s'han examinat les contractacions realitzades durant l'any 2024, on es van registrar un total de 2 noves contractacions, corresponents a dues dones. Una de les dones va ser contractada com a funcionària, en la categoria professional A1, amb una jornada del 70%. L'altra dona va ser contractada com a personal laboral, grup professional AP, amb una dedicació del 50% de la jornada.

Cal mencionar que durant el darrer quadrimestre del 2023 i principis del 2024, es va dur a terme un procés d'estabilització d'ocupació temporal, pel qual es van estabilitzar a dues dones a la plaça d'auxiliar administrativa; a un home amb el lloc de treball d'Oficial de 2a; un home amb el lloc de treball de peó de serveis; una dona en el lloc de treball de netejador/a; i una última dona com a monitor/a de menjador, d'acord amb l'establert a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a al reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Durant el període analitzat es van produir tres finalitzacions de contracte, que van afectar a dues dones i un home. Les causes de finalització han estat diverses:

- Una de les dones, que ocupava el lloc de treball de monitora de menjador amb una dedicació del 34% de la jornada, va cessar en el seu lloc de treball com a conseqüència de l'amortització de la plaça, derivada de la decisió municipal d'externalitzar el servei i traspasar-ne la gestió a una empresa externa.

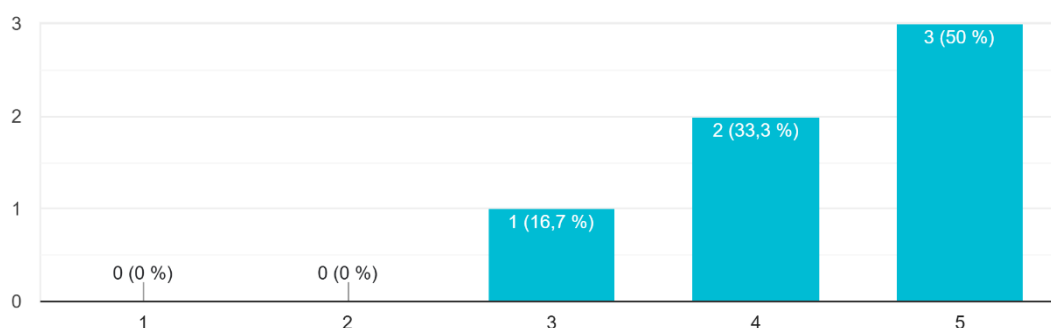
- L'altre dona, que treballava com a peó de serveis, va finalitzar la seva relació laboral per finalització del servei.
- L'home va acabar la seva vinculació amb l'ajuntament per jubilació.

Per tot això, es pot observar que els processos de selecció i contractació implantats per part de l'Ajuntament de Capçanes, garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sent que no presenta criteris ni elements discriminatoris.

En relació amb les preguntes plantejades al personal:

2. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

6 respostes



Les respostes indiquen una percepció majoritàriament positiva pel que fa a la igualtat d'oportunitats en l'accés als processos de selecció, ja que la majoria (5 de 6 persones) valoren aquest aspecte amb un 4 o un 5, fet que suggereix que el personal considera que, en general, dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés.

3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

L'anàlisi de la classificació professional constitueix un element fonamental en la valoració de l'equitat i la transparència en l'estructura organitzativa de l'Ajuntament. En aquest apartat es detallaran les diferents categories i nivells professionals que conformen la plantilla.

Segons les dades obtingudes, l'Ajuntament compta amb un total de 3 agrupacions de llocs de treball, de tal forma que cada persona treballadora és assignada a un grup o altre en funció de les característiques i aptituds pròpies del seu lloc de treball i del règim professional.

Així, d'acord amb les dades facilitades per l'Ajuntament, durant l'any 2024 la plantilla es va distribuir de la següent manera d'acord amb el grup professional i gènere:

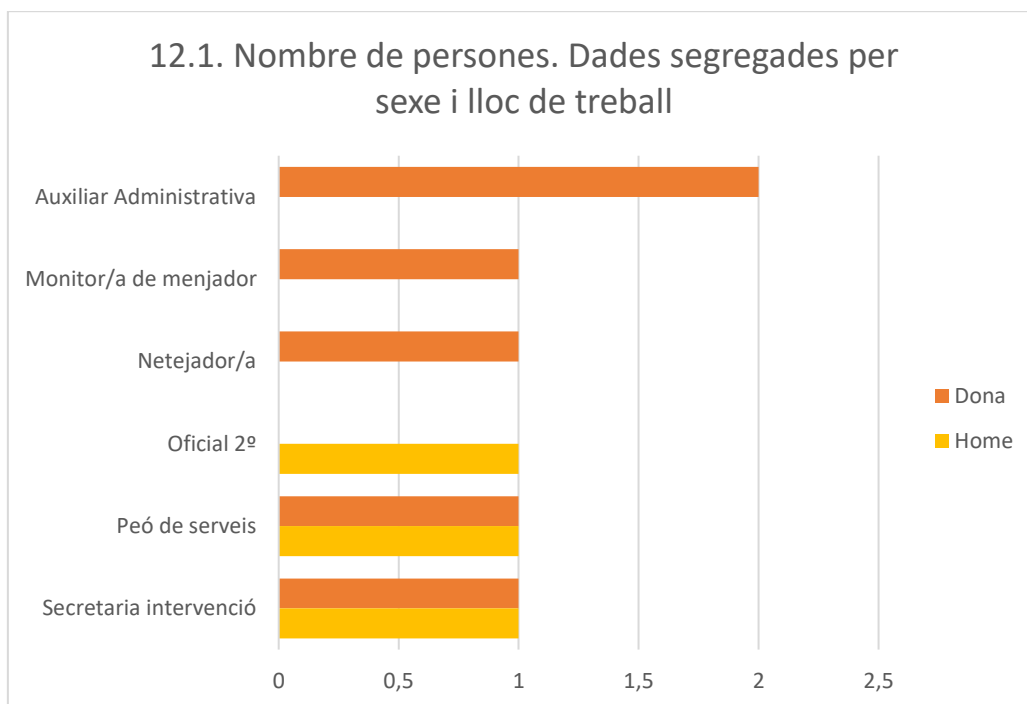
Grup professional	Dona	%	Home	%	Total	%
Grup A1	1	17%	1	33%	2	22%
Grup C2	2	33%	0	0%	2	22%
Grup AP	3	50%	2	67%	5	56%

Per les dades presentades, s'observa una distribució desigual de la plantilla per grup professional i gènere. Per un costat es pot observar com les dones estan presents en tots els grups professionals, especialment en el grup C2 i AP, mentre que la presència dels homes es concentra únicament en dos dels tres grups professionals, A1 i AP.

Pel que fa als llocs de treball a l'Ajuntament, la seva distribució respon a les dimensions i necessitats de l'organització, que és la següent:

- Secretaria- Intervenció
- Auxiliar Administratiu/va
- Oficial 2a
- Peó de serveis
- Monitor/a de menjador
- Netejador/a

A continuació, es presenten les dades en un gràfic dels llocs de treball ocupats durant el 2024 desagregat per gènere:



A partir de les dades proporcionades sobre la distribució de gèneres per lloc de treball, es pot observar una concentració notable de persones d'un sol gènere per lloc de treball, degut al baix volum general de persones treballadores. Els únics llocs de treball amb representació dels dos sexes són el lloc de treball de peó de serveis i secretaria intervenció.

Tanmateix, s'observa com els llocs de treball es divideixen segons l'associació tradicional dels rols de gènere, evidenciant una segregació horitzontal. Es a dir, els llocs de treball tradicionalment associats a tasques de cura i administració (administrativa, monitora de menjador, netejadora) estan ocupats per dones, mentre que els llocs de tasques manuals (peó de serveis o oficial de 2a) estan ocupats majoritàriament per homes.

Per tant ressalta la distribució poc equitativa dels llocs de treball, tot i que cal tenir present el baix nombre de persones en la plantilla.

4. FORMACIÓ

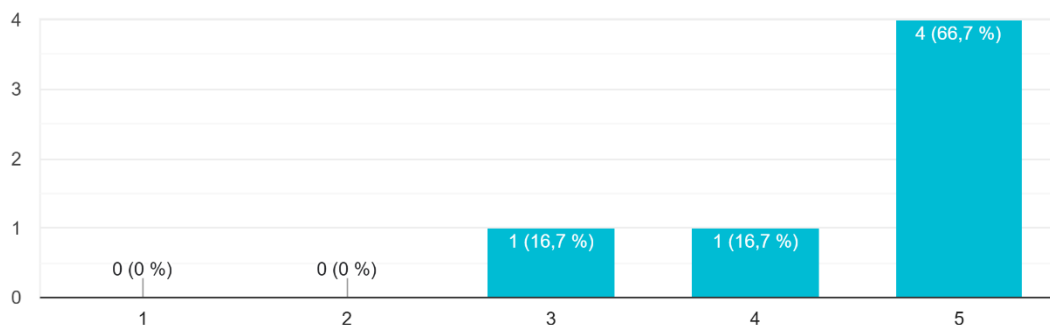
Pel que fa a les persones treballadores que han rebut formació en l'últim any a l'Ajuntament, així com les hores de formació realitzades, observem que no hi ha constància que la plantilla de l'Ajuntament rebés cap mena de formació. Tanmateix, això no significa que el personal no assistís a formacions ni que no es realitzin aquestes, sinó que no existeix informació al respecte sobre aquestes activitats. D'igual manera no hi ha

registre sobre la formació en igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació.

En relació amb l'enquesta passada al personal:

3. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna/continua que ofereix l'Ajuntament.

6 respostes



Les respostes reflecteixen una valoració molt positiva pel que fa a la igualtat d'oportunitats d'accés a la formació interna o continua, indicant una percepció generalitzada de justícia i equitat en aquest àmbit, si bé caldria continuar garantint l'accessibilitat i la informació sobre l'accés, posant atenció a possibles barreres o condicionants no percebuts per tothom.

5. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Encara persisteixen obstacles que provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat. Com a conseqüència, gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional esdevé un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Tot i això, és important recalcar que, a diferència del sector privat, on la promoció pot estar subjecta a criteris més discrecionals, el procés de promoció a l'administració pública es regeix per processos selectius reglats basats en els principis de mèrit i capacitat

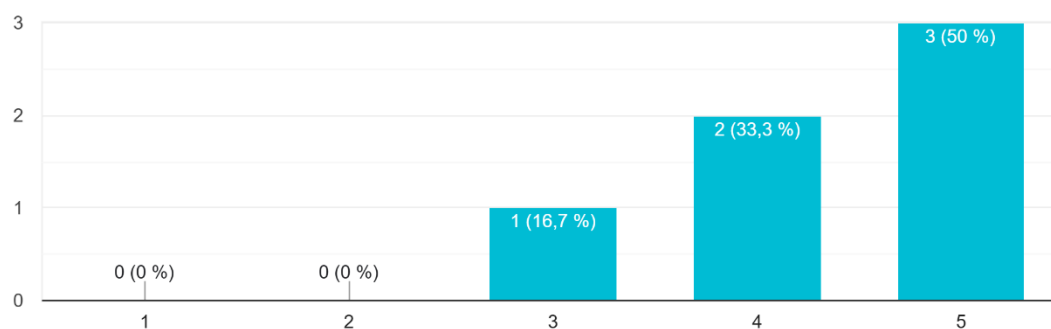
i amb criteris objectius i transparents per la superació de proves. Per tant, qualsevol persona que compleixi els requisits establerts es pot presentar, evitant les designacions discrecional. Per això, en l'administració pública, els processos d'accés a llocs de major responsabilitat no es denominen estrictament *'promoció'* en el sentit del sector privat, sinó que es duen a terme mitjançant procediments oberts i reglamentats, accessibles a qualsevol persona que compleixi els requisits establerts.

L'anàlisi de la promoció professional a l'Ajuntament de Capçanes revela que, durant l'últim any, no s'ha dut a terme promocions internes, tot i que, tal i com s'ha esmentat en l'apartat de promocions professionals, durant el darrer any es van dur a terme estabilitzacions de llocs de treball d'acord amb la Disposició Addicional 6ª de la Llei 20/2021.

Pel que fa a la percepció de les persones treballadores:

4. Hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional.

6 respostes



En aquest apartat es mostren unes percepcions globalment positives, sobre la igualtat d'oportunitats en la promoció i el desenvolupament professional entre dones i homes, fet que indica que el personal, en general consideren que no hi ha discriminacions en aquest àmbit, tot i que hi ha una percepció neutra que pot indicar un desconeixement sobre aquesta matèria.

6. CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIONS, INCLOSA L'AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació. Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Així, la identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, mitjançant la auditoria retributiva, de manera que pugem veure fàcilment les desigualtats salarials en la organització.

L'auditoria retributiva o auditoria salarial, el desenvolupament de la qual està recollit pel Reial Decret 902/2020, adreçat segons la norma al personal laboral de les corporacions però s'ha estudiat en relació amb tot el personal inclòs en aquest Pla, té la finalitat d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu existents en l'entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Es tracta, per tant, d'una revisió dels salaris per grups professionals o llocs de treball, per detectar un possible cas de bretxa salarial en l'Ajuntament.

Els resultats de l'auditoria retributiva són els següents, una vegada avaluats els llocs de treball i els grups professionals del personal de la plantilla de l'Ajuntament, en relació amb el sistema retributiu. La periodicitat de l'auditoria en aquest Ajuntament és de 4 anys i per tant, la vigència és de 4 anys.

En aquest apartat es tenen en compte les retribucions salarials que perceben les persones treballadores de l'Ajuntament segons sou base i complements, segons dades facilitades per l'organització.

Per calcular si hi ha bretxa salarial o no en la plantilla de l'Ajuntament, calcularem la mitjana i la mediana. L'anàlisi creuada d'ambdós resultats ens aportarà informació sobre l'existència o no de bretxa salarial, però també sobre aquells casos en què un grup petit de persones que tenen una remuneració més baixa o elevada influencien la mitjana i disparen els resultats.

Per tant la mitjana, és el valor que s'obté de la suma de totes les dades i dividir-les entre el nombre de dades i representa un valor "central" des del punt de vista aritmètic. Ara bé, la mitjana es pot veure afectada per valors extrems (molt alts o molt baixos). Per contra, la mediana, és el valor que es troba just al mig del conjunt de dades ordenats de major a menor i, per tant, no es veu afectada pels valors extrems.

L'anàlisi de la bretxa salarial s'ha realitzat per grup professional en lloc de considerar el total de les persones treballadores, ja que aquesta metodologia permet obtenir resultats més precisos i representatius de la realitat retributiva de l'Ajuntament. Tampoc s'ha dut a terme una anàlisi per lloc de treball, atès que molts d'aquests són unipersonals, fet que podria dificultar la comparació i la interpretació dels resultats. Tanmateix, s'han tingut en compte les retribucions anuals. Això significa que, en els casos de persones que han treballat només durant alguns mesos, s'ha procedit a una projecció dels seus ingressos com si haguessin treballat tot l'any, per garantir una comparació més homogènia. No obstant això, aquest ajust no ha afectat la jornada laboral. Les dades analitzades són fidels a les hores efectivament treballades segons la jornada de cada persona treballadora, respectant així la seva dedicació real.

Aquest enfocament metodològic garanteix una avaluació més rigorosa de les possibles diferències salarials i ha de quedar degudament recollit en l'apartat de metodologia de l'auditoria.

Retribucions totals anuals per gènere

Pel que fa a la mitjana i mediana de retribucions totals anuals per gènere s'observa el següent:

Retribucions totals	Dona	Home	Bretxa
Mitjana	19.834,44€	26.356,12€	24,7%
Mediana	14.806,51 €	14.851,20€	0,3%

Els resultats dels càlculs de les retribucions totals anuals per gènere revelen que hi ha una disparitat salarial significativa entre la mitjana salarial de les dones (19.834,44€) i la dels homes (226.356,12€). Aquesta diferència es quantifica amb una bretxa salarial del 24,7%, la qual cosa indica que, de mitjana, els homes guanyen significativament menys que les dones. Ara bé, la bretxa en el càlcul de la mediana es redueix al 0,3%, es a dir, en el càlcul de la mediana (el valor central), la bretxa és pràcticament inexistent.

Això suggereix que, quan ens fixem en el salari típic (la mediana), la diferència salarial entre homes i dones és gairebé inexistente. Per tant, aquesta diferència entre la mitjana i la mediana, ens suggereix que hi ha alguns salaris molt elevats entre els homes que influeixen la mitjana cap amunt, mentre que la mediana, que es el valor central, indica que el salari mitjà entre ambdós sexes és pràcticament igual, ja que aquest valor, és menys sensible als valors extrems.

Tot i això, cal tenir en compte la mida dels dos grups a l'hora d'interpretar les dades de la bretxa salarial. En aquest cas, les dones representen un total de 6 persones, mentre que els homes són només 3. La menor mida del grup d'homes fa que la seva mitjana sigui més susceptible a la influència de valors extrems, cosa que podria inflar la bretxa salarial calculada amb la mitjana. La mediana, en aquest cas, proporciona una comparativa més estable i menys distorsionada per la diferència en la mida dels grups.

Retribucions totals anuals segons grup professional i gènere.

Pel que fa a la mitjana i la mediana de retribucions totals anuals per gènere i grup professionals, s'observa el següent:

Grup professional	Dona	Home	Bretxa Mitjana	Dona	Home	Bretxa Mediana
Grup A1	46.561,34€	51.898,98€	10,3%	46.561,34€	51.898,98€	10,3%
Grup C2	24.390,94€	0,00€	N/A	24.390,94€	0,00€	N/A
Grup AP	7.887,81€	13.584,69€	41,9%	8.8689,24€	13.584,69€	36%

No és possible calcular la bretxa salarial de les retribucions totals anuals en el grup professional C2 a causa de l'absència d'un dels dos sexes en aquest grup. Per tant passarem a analitzar les dades del grups professionals A1 i AP.

Pel que fa al grup professional A1, s'observa una bretxa salarial del 10,3% favor dels homes, tant en el càlcul de la mitjana com en el de la mediana de la retribució total anual. Aquest grup està format per un home i una dona que ocupen el mateix lloc de treball. Tanmateix, una diferència rellevant entre ambdós és l'antiguitat: l'home compta amb gairebé 10 anys de serveis, mentre que la seva companya es va incorporar a l'ajuntament a mitjans de l'any 2024. Aquesta diferència d'antiguitat explica, en gran

part, la bretxa detectada, ja que ell percep un complement per antiguitat que ella encara no ha generat.

Pel que fa al grup professional AP, s'observa una bretxa del 41,9% en el càlcul de la mitjana, que disminueix al 36% en el càlcul de la mediana, totes elles a favor dels homes. Ara bé, cal dir que aquets grup professional mostra una gran heterogeneïtat de variabilitat i cal contextualitzar aquestes dades per no caure en errors.

Primerament les persones que formen part d'aquest grup professional son les següents:

- Un home amb el lloc de treball d'Oficial de 2a, amb una jornada laboral del 62,5% i amb una posició a la RLT de 605 punts, és a dir, la puntuació més alta en el grup professional AP.
- Un home amb el lloc de treball de peó de serveis, amb una jornada laboral del 62,5% i amb una posició a la RLT de 356 punts.
- Una dona amb el lloc de treball de peó de serveis, amb una jornada laboral del 50%, i que només va treballar 14 dies al mes de maig i 18 dies al mes d'abril, i amb una posició a la RLT de 356 punts.
- Una dona amb el lloc de treball de monitora de menjador, amb una jornada laboral del 33,75%, activa durant els mesos escolars (de setembre a juny) i amb una posició a la RLT de 377 punts.
- Una dona amb el lloc de treball de operària de neteja, amb una jornada laboral del 55%, i amb una posició a la RLT de 304 punts, és a dir, la puntuació més baixa en el grup professional AP.

Per tot això, es pot veure que la bretxa salarial existent, no es pot atribuir a una discriminació directa per raó de gènere, sinó que respon a una configuració estructural del grup professional, on: els homes tenen llocs de major valor a la RLT i jornades més altes, fet que augmenta considerablement la seva retribució; mentre que les dones es concentren en llocs de menor puntuació i amb jornades molt reduïdes o discontinues, cosa que impacta negativament en el seu salari anual.

Per tot això, es pot concloure que la bretxa salarial extremadament alta al grup AP no sembla ser una diferència salarial per raó de gènere i lloc de treball, sinó que reflecteix una combinació de segregació ocupacionals i diferents dedicacions horàries, ja que tal i

com hem observat, la jornada parcial de les dones és un factor clau que redueix significativament la seva retribució anual total i contribueix de manera important a la bretxa observada.

Salari base anual segons grup professional i gènere.

Grup professional	Dona	Home	Bretxa Mitjana	Dona	Home	Bretxa Mediana
Grup A1	18.586,82€	18.586,82€	0%	18.586,82€	18.586,82€	0%
Grup C2	10.037,72€	0,00€	N/A	10.037,72€	0,00€	N/A
Grup AP	4.453,35€	5.741,96€	22,4%	4.593,54€	5.741,96€	20%

No es possible calcular la bretxa salarial del salari base anual del grup professional C2 a causa de l'absència de la representació d'ambdós sexes en aquest grup. Per tant analitzarem les dades dels grups professionals A1 i AP.

El grup professional A1 destaca per l'aparent igualtat salarial en els salaris base anuals, ja que tant en la mitjana com la mediana del salari base anual són idèntiques per ambdós gèneres, resultant una bretxa salarial del 0%. Per tant es pot afirmar que en el grup A1 no hi ha una diferència salarial base entre sexes.

Altrament, en el grup professional AP observem una bretxa salarial més significativa, concretament del 22,4% en el càlcul de la mitjana a favor dels homes, que disminueix dos punts en el càlcul de la mediana. Ara bé, tal i com hem avançat amb anterioritat, els homes d'aquest grup professional tenen una valoració en la RLT superior als treballs exercits per les dones i unes jornades laborals superior al de les dones.

Per tant, tenint en compte que els salaris són directament proporcionals a les hores efectivament treballades i tal i com hem comentat les dones d'aquest grup professional presenten jornades inferiors, i hi ha una infrarepresentació en els trams salarials més alts (valoracions en la RLT), es pot concloure que la bretxa salarial esta vinculada a factors com el lloc de treball i les hores efectivament treballades.

Complements salarials segons grup professional i gènere.

En moltes ocasions l'origen de les bretxes salarials en alguns grups professionals, estan associats a les retribucions en funció d'alguns complements salarials.

A continuació exposem una taula amb els tipus de complements salarials que existeixen a l'ens i el % de persones treballadores que perceben aquest complement.

Complement salarial	Dona	%	Home	%	TOTAL
Antiguitat	3	50%	3	100%	66%
Complement de destí	5	83%	3	100%	90%
Complement específic	5	83%	3	100%	90%

En general es pot observa una diferència en la distribució dels complements de destí i específic entre homes i dones. A primera vista, es pot observa que, el 100% dels homes perceben tots els complements salarials, mentre que en el cas de les dones aquest percentatge és lleugerament inferior. En concret, el 83% de les dones cobren els complements de destí i específic i només el 50% percep el complement per antiguitat.

Ara bé, cal tenir en compte que una de les sis dones de la plantilla no té la nomina desglossada per conceptes salarials. En el seu cas, l'únic concepte que consta és el salari base, però això no implica necessàriament que no percebi els complements restants, sinó que aquests deuen estar integrats dins del salari base sense especificació.

Per tant, la diferència aparent en la percepció de complements salarials entre homes i dones podria respondre a una qüestió de forma en la presentació de la nòmina, i no una desigualtat retributiva real.

A continuació, es realitzarà un anàlisi de cada complement salarial percebuts pels treballadors i les treballadores. Aquest anàlisi permetrà examinar les diferències en la distribució dels complements salarials entre homes i dones i valorar les possibles desigualtats que puguin existir.

A partir del càlcul de la mitjana aritmètica i de la mediana de les bretxes salarials segons grups professionals que s'exposa a continuació, es poden extreure les següents conclusions:

- Complement per antiguitat segons grup professional i gènere.

Grup professional	Dona	Home	Bretxa
Grup A1	0,00€	1.430,52€	N/A
Grup C2	1.351,98€	0,00€	N/A
Grup AP	165,90€	707€	76,5%

El complement per antiguitat és una retribució que s'ofereix a la persona treballadora per cada període de servei que ha presentat en l'Ajuntament des del seu ingrés.

Aquest complement d'antiguitat el percep el 66% de les persones treballadores, que corresponen a 3 dones i 3 homes. Tot i això, només és possible observar una bretxa en els grups professionals on es disposa de dades d'ambdós sexes, sent el grup AP l'únic cas en aquesta anàlisi. Per tant, analitzant la bretxa d'aquest grup professional, observem que tenen una bretxa del 76,5% a favor dels homes. Ara bé, dins d'aquest grup professional, es constata que un home té una antiguitat de 25 anys i un altre home que compta amb una antiguitat de 8 anys; mentre que de les 3 dones d'aquest grup professional, només una d'elles cobra aquest complement per una antiguitat de 13 anys, mentre que les seves altres dues companyes tenen una contractació recent i per tant no han pogut accedir a cobrar cap trienni.

Per tant, la bretxa detectada en el complement per antiguitat en el grup professional AP (76,5% a favor dels homes) no respon a una diferència de tracte retributiu per raó de sexe, sinó que està vinculada a les diferències en l'antiguitat acumulada entre els membres del grup, on els homes acumulen molts anys de servei, mentre que dues de les tres dones tenen una contractació molt recent i, per tant, no han tingut encara l'oportunitat d'accedir al cobrament de triennis.

Cal mencionar que el complement per antiguitat no té un component de gènere, ja que s'atorga en funció del temps de serveis prestats a l'entitat i no per criteris subjectius. Per tant no es detecten indicis de discriminació en l'atorgament d'aquets complement en relació amb el gènere.

➤ Complement de destí segons grup professional i gènere.

Grup professional	Dona	Home	Bretxa mitjana	Dona	Home	Bretxa mediana
Grup A1	11.695,32€	15.917,58€	26,5%	11.695,32€	15.917,78€	26,5%

Grup C2	5.485,62€	0,00€	N/A	5.485,62€	0,00€	N/A
Grup AP	1.524,79€	2.958,20€	48,5%	2.178,26€	2.958,20€	26,4%

El complement de destí és una percepció salarial que reben les persones treballadores en funció del nivell de responsabilitat del lloc de treball assignat i és directament proporcional al nivell del lloc de treball que ocupen.

Aquest complement el percep el 90% de la plantilla, concretament 5 dones i 3 homes, i la seva distribució està present al llarg de tots els grups professionals, tot i que només és possible l'anàlisi de la bretxa en els grups professionals A1 i AP.

El grup professional A1, s'observa una bretxa del 26,5% a favor dels homes, tant en el càlcul de la mitjana com en el de la mediana. Després d'haver analitzat el cas i de consultar amb la gestoria, es conclou que aquesta diferència respon a una situació excepcional. Concretament l'home d'aquest grup, actualment jubilat, percebia un import superior com a complement de destí, fruit d'una decisió o acord adoptat en el seu moment, amb la voluntat de reconèixer determinades funcions o responsabilitats assumides durant la seva trajectòria. S'observa que aquesta casuística no és extensiva a la resta del personal, i per tant, la diferència observada no respon a un criteri generalitzat ni aplicable a altres

En el grup professional AP s'observa una bretxa salarial del 48,5% a favor dels homes en el càlcul de la mitjana, que es redueix pràcticament a la meitat quan es calcula la mediana. Aquesta diferència entre la mitjana i la mediana indica la presència de valors extrems —en aquest cas, salaris més elevats percebuts per alguns homes— que eleven el valor mitjà.

És important tenir en compte que el complement de destí es determina en funció del nivell associat al lloc de treball, ja que el seu objectiu és compensar la responsabilitat i l'exigència de les funcions exercides. En aquest sentit, les diferències salarials observades responen, en bona part, a les diferències en la valoració dels llocs de treball ocupats, segons la Relació de Llocs de Treball (RLT). Els homes ocupen llocs com el de servei de brigada, amb puntuacions que oscil·len entre els 605 i els 356 punts, mentre que les dones ocupen llocs amb una valoració inferior, entre 377 i 304 punts.

A més, cal destacar que les jornades laborals són un altre factor clau en aquesta diferència, ja que les dones treballen, de mitjana, un 16% menys que els homes, tal com s'ha exposat anteriorment. Aquesta menor dedicació horària també repercuteix directament en la retribució total percebuda.

Per tot plegat, es conclou que les diferències salarials detectades en aquest grup professional no responen a una discriminació directa per raó de gènere, sinó que estan vinculades a la tipologia de llocs de treball ocupats i la durada de la jornada laboral, que resulten menys valorats i amb menor dedicació en el cas de les dones.

➤ Complement específic segons grup professional i gènere.

Grup professional	Dona	Home	Bretxa mitjana	Dona	Home	Bretxa mediana
Grup A1	16.279,20€	16.279,20€	0%	16.279,20€	16.279,20€	0%
Grup C2	7.515,62€	0,00€	N/A	7.515,62€	0,00€	N/A
Grup AP	1.199,78€	4.177,53€	71,3%	742,42	4.177,53€	82,2%

El complement específic és una part del salari que retribueix les condicions particulars del lloc de treball com ara la dificultat tècnica, la responsabilitat, la dedicació, la perillositat o altres condicions especials de treball.

Aquest complement el perceben les mateixes persones que en el complement anteriorment analitzat, concretament 4 homes i 5 dones, amb una distribució que abasta tots els grups professionals. Tot i això, només és possible fer una anàlisi comparativa de la bretxa salarial en els grups professionals A1 i AP, ja que són els únics amb presència equilibrada de sexes.

Pel que fa al grup professional A1, no s'observa cap bretxa salarial entre dones i homes, ja que la mitjana i la mediana són idèntiques, amb un valor del 0%. Això indica que no hi ha indicis de desigualtat de gènere en aquest concepte retributiu dins d'aquest grup.

Altrament, en el grup professional AP es detecta una bretxa salarial del 71,3% a favor dels homes, que augmenta al 82,2% en el càlcul de la mediana. Aquesta diferència és significativa i, tal i com passa en el complement anterior, pot atribuir-se principalment a

la diferència en el percentatge de la jornada efectivament treballada: mentre que els homes treballen al 62% de la jornada, les dones ho fan de mitjana un 16% menys que els seus companys, i que han treballat menys mesos en el còmput anual. Aquest fet té un impacte directe en l'import percebut del complement específic, tot i que potser no reflecteix una desigualtat estructural en la retribució per lloc de treball, sinó una diferència en les condicions contractuals.

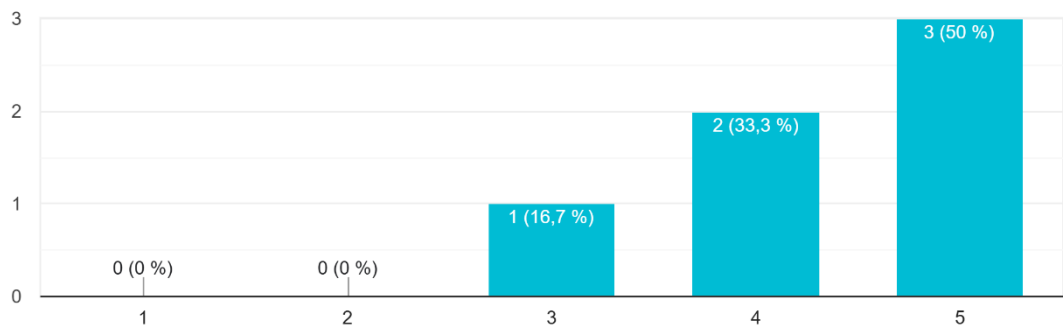
Ara bé, és important destacar que aquest complement retributiu s'atorga en funció de les característiques pròpies de cada lloc de treball, com ara la dificultat tècnica, el grau de dedicació, el nivell de responsabilitat o les condicions específiques en que es desenvolupa la feina. En aquest sentit, l'import del complement varia en funció d'aquests factors.

Per tant, tenint en compte que el complement específic s'estableix en relació amb les particularitats de cada lloc, no resulta sorprenent que existeixi una bretxa si les funcions i responsabilitats dels llocs ocupats per dones i homes dins d'aquest grup professional són diferents. Així doncs, la diferència retributiva està més vinculada a les característiques del lloc de treball que no pas a una raó de gènere.

En relació a les preguntes plantejades en el qüestionari:

5. Crec que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució.

6 respostes



En relació amb la percepció sobre la igualtat retributiva entre dones i homes, les respostes mostren una tendència positiva, ja que el 83% de les persones treballadores es posiciona en valors alts mostrant un acord amb l'existència d'igualtat retributiva.

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

Per tal d'assolir la igualtat la conciliació ha d'evolucionar cap a la corresponsabilitat, que s'entén com al repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de persones, infants o dependents. Aquestes mesures no només proporcionaran beneficis per a la família, sinó també per a l'organització i la societat en general.

Les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar existents a l'Ajuntament, són aquelles previstes en el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i el Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

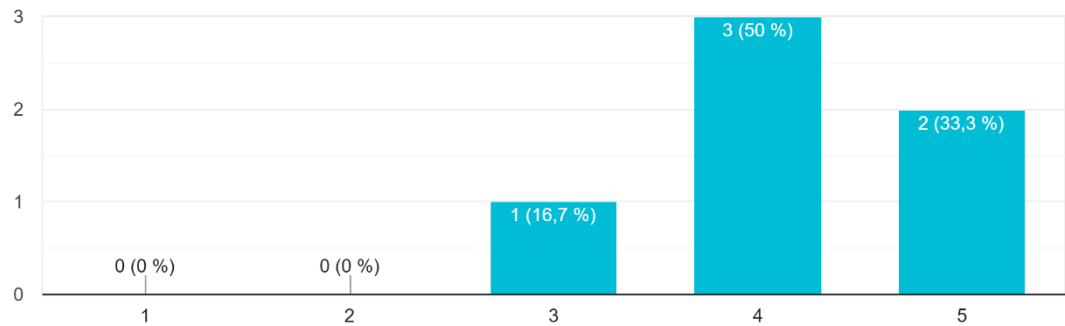
Per tant, segons la informació facilitada per l'ens, no disposen de mesures pròpies implementades per l'ens per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral a banda de les esmentades en les lleis anteriors. Tot i això, declaren que al ser una administració de dimensions reduïdes, tenen la capacitat de respondre de manera flexible i adaptativa a les sol·licituds individuals de conciliació plantejades pel personal. Això inclou els ajustos personalitzats en la jornada laboral quan es considerin necessaris.

Igualment cal fer menció que, no consta que l'Ajuntament hagi disposat de mesures en relació a l'entorn digital, la desconexió o la possibilitat de realitzar teletreball i així flexibilitzar la jornada laboral.

A través de les enquestes facilitades al personal per valorar la seva percepció sobre la igualtat i especialment en relació amb les mesures de conciliació, es van obtenir els següents resultats:

13. En general, les mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral són suficients.

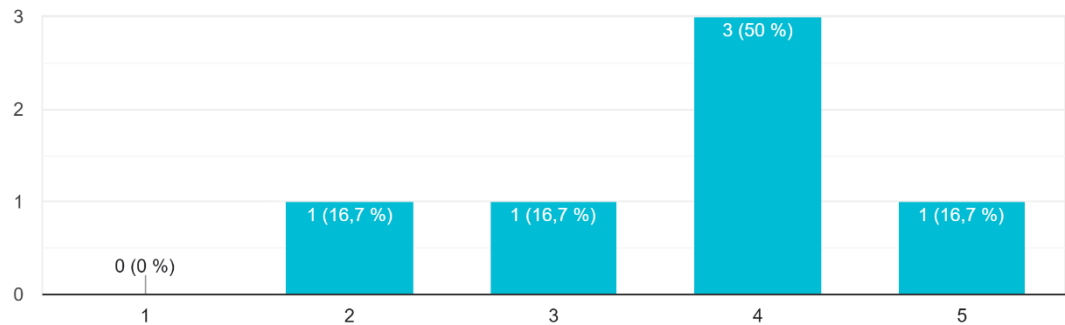
6 respostes



Es pot observar que les respostes mostren una percepció globalment positiva envers les mesures d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, ja que la majoria del personal enquestat (5 de 6 persones) les considera suficients o molt suficients.

14. Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament.

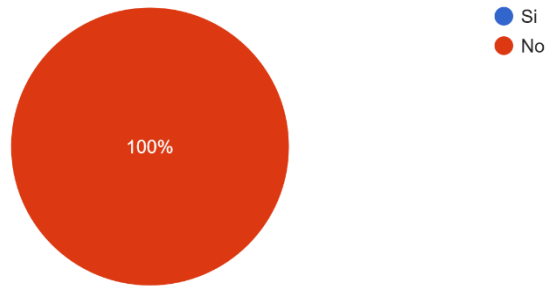
6 respostes



Les dades obtingudes mostren que, tot i que una majoria del personal manifesta tenir informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'ajuntament, encara hi ha una part significativa que expressa dubtes o desconeixement en aquets àmbit.

15. Creus que optar a les mesures de conciliació perjudica les teves possibilitats de promoció?

6 respostes



El fet que tot el personal respongui negativament a la idea que les mesures de conciliació poden afectar la promoció indica que existeix una percepció d'equitat i no discriminació en l'organització pel que fa a l'accés a oportunitats professionals. Aquesta unanimitat reflecteix una cultura favorable a la conciliació.

8. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Durant l'any 2024, la plantilla de l'Ajuntament de Capçanes va estar formada per un total de 9 persones, amb una distribució de 6 dones (67%) i 3 homes (33%), reflectint una equitativa distribució per gènere en la plantilla.

Al llarg del 2024 i fins el segon trimestre del 2025, amb la finalitzacions de diverses relacions laborals i la baixa d'algunes persones treballadores han modificat significativament la composició de la plantilla. A juny del 2025, l'Ajuntament compta amb una plantilla de 6 persones treballadores, de les quals 4 són dones i 2 són homes, amb una lleugera majoria de dones vers als homes.

L'anàlisi de l'evolució de la plantilla en termes de gènere revela una tendència sostinguda cap a la paritat i un repartiment equilibrat de dones i homes, ja que degut a les contractacions fetes durant l'any, la població masculina augmenta, mantenint la paritat. Aquest fet és especialment rellevant, ja que aquesta representació equitativa contribueix a garantir la igualtat d'oportunitats i a fomentar un entorn laboral i inclusiu.

Malgrat que les dones estan presents en tots els grups i nivells professionals de l'ens, s'observa una concentració dels homes en els llocs de treball altament masculinitzats, com ara el servei de brigada. Aquesta distribució evidencia una certa

segregació vertical i horitzontal per raó de gènere, tot i que es bastant comú en els Ajuntaments d'aquesta grandària.

9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

El protocols per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe esdevenen un mecanisme clar i eficaç per prevenir, detectar i actuar davant aquest tipus de situacions. En aquest apartat s'analitzen les mesures actuals existents – si n'hi ha-, així com les mancances i els àmbits de millora identificats, amb l'objectiu de garantir un entorn laboral segur i respectuós per a tota la plantilla.

Segons la informació prestada per part de l'Ajuntament, l'ens compta amb un Protocol per a la prevenció des del mes de març del 2024. El protocol va ser elaborat pel servei de prevenció de riscos laborals (SP Activa) sota el nom: *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball*.

L'empresa responsable de l'elaboració del protocol, a part de realitzar el protocol, també van proporcionar un díptic amb informació essencial. Aquest recollia definicions sobre els diferents tipus d'assetjament, el circuit de resolució de les situacions d'assetjament i violència, les obligacions de l'ens, els drets i deures del personal, així com un apartat amb la identificació de les persones de referència.

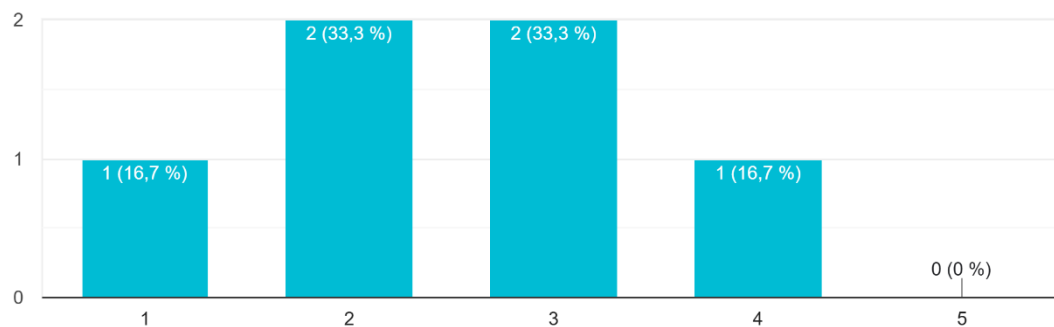
Tanmateix, segons la informació recollida, no es van arribar a designar formalment les persones de referència i no es va emetre cap circular informativa al conjunt del personal per comunicar la posada en marxa del protocol. Malgrat això, s'ha indicat que el document es va penjar a la plataforma digital interna, a la qual només té accés el personal d'oficina, deixant exclosa una part significativa de la plantilla que no fa tasques administratives o que no treballa habitualment amb eines digitals.

Aquesta manca de comunicació efectiva i inclusiva pot haver dificultat el coneixement i l'accés al protocol per part de tota la plantilla, fet que en compromet la funcionalitat i l'efectivitat preventiva.

En relació amb les preguntes passades al personal de l'Ajuntament:

8. Tinc informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

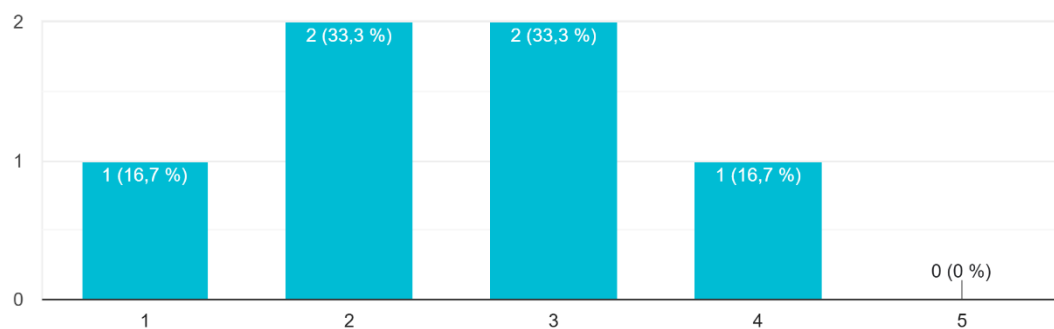
6 respostes



Els resultats mostren un nivell d'informació insuficient entre el personal pel que fa als drets laborals específics de les treballadores víctimes de violència masclista, evidenciant la necessitat d'impulsar accions de sensibilització i informació.

9. Tinc informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.

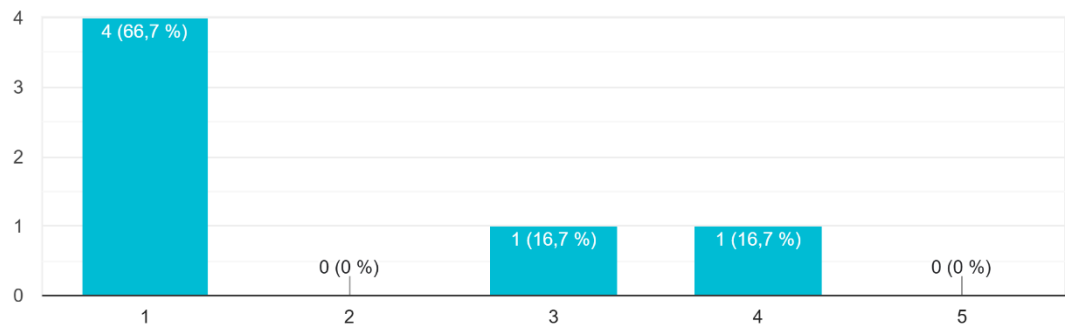
6 respostes



Els resultats posen de manifest un nivell baix de coneixement entre el personal sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com les actuacions associades, indicant un dèficit comunicatiu i formatiu, que limita la capacitat de resposta davant d'aquestes situacions.

10. En els darrers anys, a la feina he estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe.

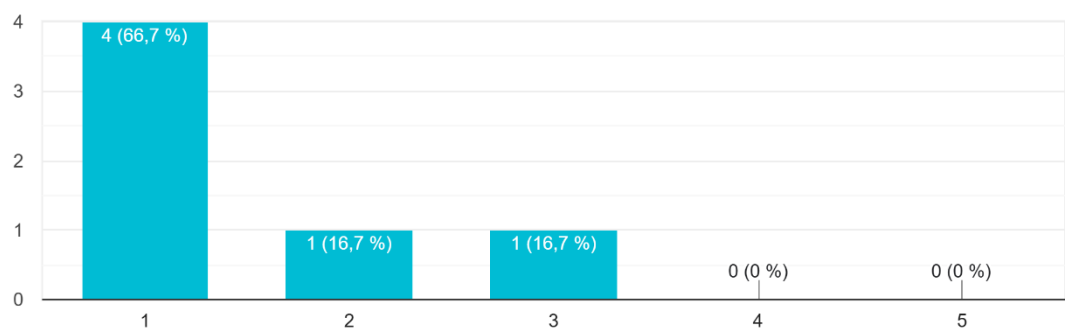
6 respostes



La majoria de persones enquestades no es consideren afectades per aquest tipus de situacions, fet que podria indicar un entorn laboral generalment respectuós en relació amb els comentaris sexistes o actituds discriminatòries. Tot i això, dues persones manifesten haver viscut o percebut aquest tipus de comportaments en algun grau, cosa que no pot ser menystinguda.

11. En els darrers anys, a la feina, he estat objecte amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.

6 respostes



Tot i que la majoria del personal declara no haver viscut aproximacions físiques no desitjades ni conductes de caràcter sexual, l'existència d'algunes respostes voltants a la puntuació neutra, poden mostrar malestar o situacions incòmodes viscudes a l'ens.

10.COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la comunicació (llengua i en l'ús d'imatges) contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

Segons la informació facilitada per l'Ajuntament, actualment no compten amb una guia per fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i lliure de sexisme o discriminació per raó de gènere. No obstant, reben informació externa per part del Consell Comarcal del Priorat amb l'objectiu de desenvolupar eines i tàctiques útils per promoure l'ús del llenguatge inclusiu en els documents administratius.

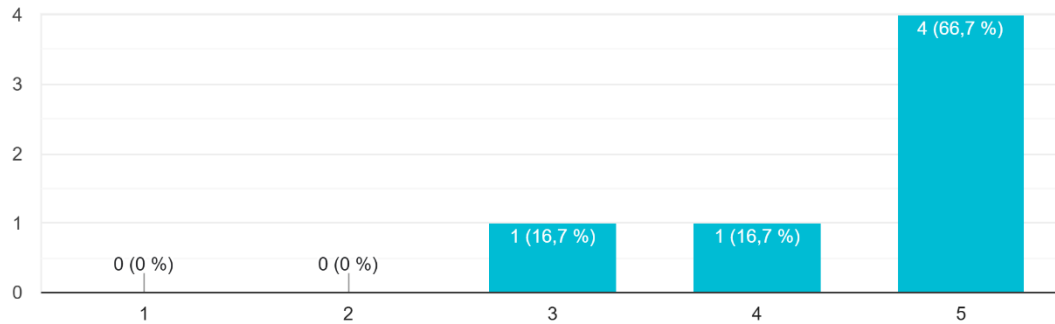
Cal destacar que, en termes generals, a les publicacions de la pàgina web oficial de l'Ajuntament es té força en compte l'ús del llenguatge inclusiu i no androcèntric. S'hi poden observar usos correctes del llenguatge no discriminatori, mitjançant l'ús d'expressions que inclouen ambdós sexes, entre altres recursos.

Pel que fa la representació visual, l'Ajuntament de Capçanes ha adoptat una estratègia que evita la representació estereotipada de gènere. En aquest sentit, un aspecte notable és l'ús d'imatges impersonals en moltes de les seves publicacions. Es demostra doncs, que en general, es garanteix una representació visual lliure de discriminacions, amb l'empres d'imatges d'ubicacions del Priorat, del poble, de les festes majors etc.

Per altra banda, les persones treballadores, en el marc d'obtenció de la percepció de la plantilla es va preguntar:

7. A l'Ajuntament, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat.

6 respostes



En general es pot concloure que, tot i que la percepció majoritària és positiva, els resultats també reflecteixen una opinió neutra sobre si la promoció de la igualtat a través del llenguatge i la imatge corporativa de l'Ajuntament, està plenament consolidada. Això suggereix la necessitat de continuar treballant-hi per aconseguir una comunicació més inclusiva i coherent amb els valors igualitaris.

Per lo tant, podríem dir que la diagnosi revela que a la pàgina web de l'Ajuntament empara un llenguatge inclusiu amb una representació visual equilibrada y realista.

De conformitat amb els resultats i conclusions extretes del diagnòstic de situació, s'ha elaborat el present Pla d'Igualtat.