

# PLA D'IGUALTAT

Llei Orgànica 03/2007 i RD 06/2019 per a la Igualtat efectiva de dones i homes



**AJUNTAMENT DE SUSQUEDA**

**2021-2025**

# Índex

AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.....	1
1. INTRODUCCIÓ .....	3
2. COMPROMÍS.....	7
3. FASES D'ELABORACIÓ .....	8
4. DESIGNACIÓ DEL/LA DELEGAT/DA D'IGUALTAT .....	9
5. DIAGNOSI D'IGUALTAT .....	10
6. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS.....	15
7. ACLARIMENTS.....	19
8. PLA D'IGUALTAT .....	21
9. ANEXOS.....	29

# 1. INTRODUCCIÓ

L'Administració Local és un organisme clau i de referència per a dur a terme polítiques i accions d'igualtat de gènere. En aquest sentit, un marc ideal per desenvolupar polítiques amb perspectiva de gènere és la transversalitat i una planificació estratègica que queda recollida en un pla d'igualtat.

Els Plans d'Igualtat són les principals eines que adopten diferents organismes locals per tal de portar a terme polítiques igualitàries. En aquest sentit, el paper de les administracions locals és el d'assumir un rol més ampli que passa per impulsar polítiques de gènere, l'execució i seguiment d'aquestes. Amb aquestes funcions, el Pla d'Igualtat de l'àmbit local permet posicionar l'Ajuntament com una figura de primer ordre davant la ciutadania. Per tant, el Pla és un instrument útil al servei de la política, però a la vegada li permet conscienciar els poders públics sobre la igualtat. És a dir, l'administració es veu impulsada a pensar en els problemes des de les desigualtat social i veure com els pot resoldre.

Un Pla d'Igualtat també reforça el compromís polític per part del govern local, oposició, agents socials, etc. S'incorpora el desenvolupament de les dones des d'una òptica global i no només reduïda a l'àmbit del benestar. Es planifica estratègicament, situant als poders públics on volen arribar, com i quan pensen fer-ho i ajuda a aplicar el mainstreaming de gènere, en la mesura en què la globalitat del pla necessita de la participació activa de diferents departaments i sectors. A més, s'estimula la coordinació interdepartamental de la corporació per dur a terme un treball conjunt o, sinó, conèixer el que cada departament està desenvolupant. Finalment, es promou la participació activa dels agents socials, s'estableixen indicadors de seguiment i avaluació fàcilment identificables i consensuats per les que han participat en l'elaboració del pla.

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

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 13 TCE).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 2.- Àmbit d'aplicació que les obligacions establertes en aquesta llei seran aplicable a tota persona, física o jurídica, que es trobi o actui en territori espanyol, qualsevol que fos la seva nacionalitat, domicili o residència. Segons aquesta llei, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'ajuntament, la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

- Art. 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).
- Art 11: dona garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.  
"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".
- Art. 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".
- Art. 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.
- Art. 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal,
- determinant els permisos maternals i paternals per llei.
- Art. 46: estableix els continguts d'un Pla d'Igualtat, que es poden resumir en:  
Mesures d'accés al treball, mesures de Classificació professional, mesures de Promoció i formació, mesures en la retribució, mesures en l'ordenació del temps de treball, mesures de conciliació de la vida laboral i personal o familiar i prevenció de l'assetjament sexual.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

- Art 51: "Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:  
Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la Igualtat efectiva entre dones i homes que s'autodefineix com una "Llei-codi" que no sols senti principis i pautes en el seu articulat de gran rellevància institucional sinó que en les Disposicions Transitòries introdueix aspectes concrets i pràctics amb vista al món del treball que generen modificacions substancials en l'Estatut de els/as Treballadors/as, en la Llei de la Seguretat Social, en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en la Llei de Procediment Laboral, en la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social i en normatives d'inferior rang però que afecten temes tan transcendents com les contractacions.

A més, s'ha de tenir en compte les modificacions introduïdes pel Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la Igualtat d'oportunitats i tracte en l'ocupació i l'ocupació.

En aquest sentit cal destacar l'estipulat en la Llei 3/2007 en el seu article 45, en el qual s'especifica que les empreses i l'administració pública estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'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 de la plantilla en la forma que es determini en la legislació laboral.

És per tot això que l'Ajuntament elabora un diagnòstic de la seva situació en matèria d'Igualtat d'oportunitats, identificant els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització es dirigeixi cap a una Igualtat d'oportunitats real entre dones i homes, de manera que aconsegueix:

- Optimitzar els recursos humans
- Complir amb la legislació vigent
- Assegurar els sistemes de qualitat implantats
- Iniciar, avançar i/o consolidar la seva política de Responsabilitat Social Corporativa

Cal recordar que aquest Pla està pensat per tenir una vigència de 4 anys (2021 – 2025) i que, per tant, les diverses actuacions proposades s'hauran de planificar de forma realista al llarg d'aquest temps amb el cronograma que hem fixat i acordat una vegada hem implantat el Pla d'Igualtat.

La Constitució Espanyola proclama en els seus primers articles el dret a la Igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per ordre expositiu les referències principals són:

- En l'article 9.2 diu: "Correspon als Poders Públics promoure les condicions perquè la llibertat i la Igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".
- Per la seva part l'article 10.2 diu que "Les Normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix, s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les matèries ratificats per Espanya".

- També l'article 14 explicita: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social".

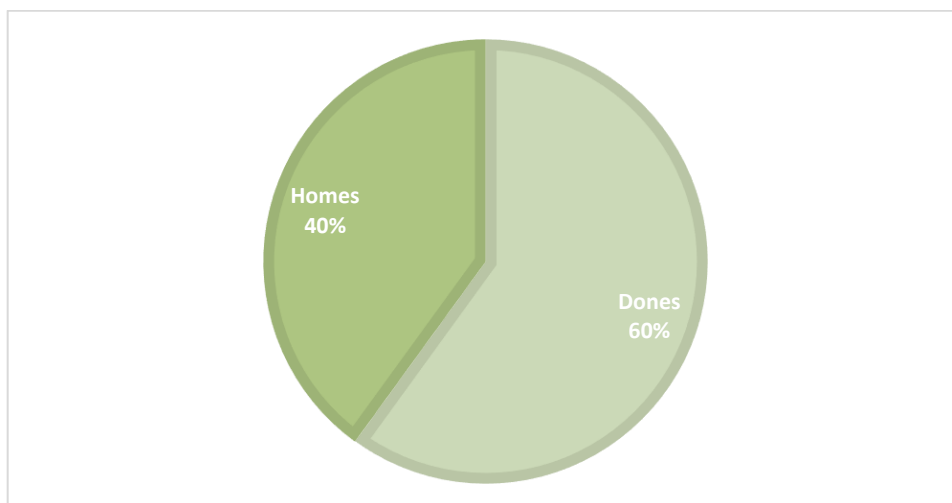
Segons la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament com a Administració més propera a la ciutadania, pot i ha de dur a terme un pla d'igualtat, en el marc de les seves competències, actuacions i mesures necessàries per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

La Llei reconeix a la Generalitat (art. 5) i als ens locals de Catalunya (art. 6) funcions concretes en matèria de polítiques d'igualtat de gènere com ara:

- Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a la seva disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- Atendre, informar i orientar a les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

Aquest primer Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es planteja com un punt de partida per desenvolupar les polítiques de gènere en l'àmbit municipal en un moment en què les polítiques de gènere ja estaven entrant dins les agendes polítiques dels àmbits locals.

L'Ajuntament de Susqueda compta amb una plantilla mitja de 5 treballadors/es, estructurada tal com s'indica en el diagrama i l'organigrama següents.





\*A l'ajuntament de Susqueda no hi ha càrrecs de confiança.

\*Imatge extreta de la pàgina web de l'Ajuntament

## 2. COMPROMÍS

L'ajuntament deixa constància del seu compromís per a integrar la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través del document de Política d'Igualtat recollit a l'Annex I.

Tal i com defineix la Generalitat de Catalunya: *Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.* Així mateix, l'ajuntament es compromet a treballar per aquesta igualtat definint voluntats i accions en aquest Pla d'Igualtat.

Aquest Pla fixa els objectius d'igualtat que es pretenen assolir, les estratègies i les pràctiques que es volen adoptar per a la seva consecució, a més de l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius. Un dels ítems rellevants en l'elaboració d'aquest projecte és que en el seu desenvolupament participaran els treballadors i treballadores i la mateixa alcaldessa i, en la seva execució i implementació, serà imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla.

### **3. FASES D'ELABORACIÓ**

La metodologia que hem portat a terme per a redactar el Pla d'Igualtat ha consistit en escollir eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Ajuntament de dur a terme el pla d'igualtat, s'implica a l'àrea d'administració. Així doncs, es compta amb el seu suport en tot moment.

Com comentàvem a l'anterior apartat, el compromís de la Institució és el moment de decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament, i aquest és el primer pas que es porta a terme.

Una vegada presa la decisió s'inicia el segon pas que és definir i planificar tot el procés de posada en marxa.

En tercer lloc es concreten les persones referents, la delegada d'igualtat, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.

Seguidament, es porta a terme el quart pas, en el qual es fa un recull d'informació i documentació de l'Ajuntament per fer a la Diagnosi de Gènere.

En cinquè lloc, al llarg de la fase de la Diagnosi de Gènere es recull i evalua la informació, tant quantitativa com qualitativa que hem pogut obtenir. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real i actual de les dones i els homes a l'ajuntament.

Es porta a terme un procés de recopilació de dades desagregades per sexe facilitades sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). Per últim es fa una valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques i revisió de documentació facilitada per l'Ajuntament.

En sisè lloc, es realitza un Pla d'Acció, tenint en compte els resultats de la diagnosi, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament al llarg de la vigència del document. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.

Per últim, es fa la validació i aprovació del document per part de l'Ajuntament, per poder fer l'aprovació definitiva del document al Ple Municipal, i finalment poder-ne fer el registre públic del mateix.

## 4. DESIGNACIÓ DEL/LA DELEGAT/DA D'IGUALTAT

La delegada d'Igualtat que impulsarà les accions en matèria d'igualtat és:

NOM I COGNOMS	CÀRREC	Nº DNI/NIE
<b>Carola Martí Trull</b>	<b>Administrativa</b>	<b>***9337**</b>

La Delegada d'Igualtat té com a objectius generals els següents:

- Vetllar pel compliment del principi d'Igualtat entre dones i homes en l'àmbit de l'ajuntament.
- Sensibilitzar i informar a tota la plantilla sobre la importància d'incorporar el principi d'Igualtat entre dones i homes a l'ajuntament i sobre la necessitat de la seva participació activa en l'elaboració, desenvolupament i avaluació del Pla d'Igualtat.
- Proposar mesures de millores encaminades al compliment del principi d'Igualtat.
- Difondre el compromís adquirit, els resultats del diagnòstic i del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Impulsar la difusió del Pla d'Igualtat i promoure la seva implementació.

## 5. DIAGNOSI D'IGUALTAT

A l'hora d'establir les accions per a implantar la Igualtat de tracte i d'oportunitats, és fonamental identificar les àrees que necessiten ser modificades i millorades a l'ajuntament a fi d'eliminar la discriminació per raó de sexe.

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere.

És per això que té per objectiu saber quina és la situació en la que es troba a l'ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones per poder identificar quines són les àrees de millora dins l'organització. Els objectius específics són: proporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de la plantilla, identificar l'existència de desavantatges o discriminacions per raó de sexe i servir de base per establir les prioritats i definir els objectius d'aquest Pla d'Igualtat.

En aquest sentit, s'analitzen especialment els següents aspectes:

- Selecció, l'accés a l'ocupació pel que fa a oportunitats d'aconseguir un lloc de treball.
- Contractació, referit a les condicions de contractació de les noves incorporacions.
- Classificació professional pel que fa a l'assignació de la categoria o responsabilitat pertinent a la persona treballadora que presta els seus serveis en l'ajuntament.
- Possibilitats de promoció professional interna tant en els casos de nomenament directe com en aquells altres que es requereixin complir determinats requisits protocol·litzats o reglamentats, o fins i tot, aquells que requereixin formació.
- La formació constitueix en si mateixa un baròmetre d'Igualtat o discriminació en la mesura que es faciliti o no formació al personal, però també en la mesura en què aquesta formació sigui sobre la tasca que està desenvolupant o sobre matèries que li permetin la promoció per referir-se a llocs de treball de major responsabilitat o especialització.
- Infrarepresentació, baixa o nul·la presència de dones respecte a la dels homes de la plantilla.
- Les retribucions, salaris amb compensacions salarials i percepcions extrasalarials, són unes referències objectives que han de permetre comparar les Igualtats o desigualtats entre dones i homes que jurídica o laboralment desenvolupin activitats similars.
- Condicions de treball de la plantilla, en l'àmbit de la contractació, jornades de treball, torns i ordenació del temps de treball per a promoure l'exercici responsable dels drets d'homes de conciliació laboral, personal i familiar. L'anàlisi de l'accés a aquests drets pot permetre detectar situacions de desequilibri entre sexes.

- L'assetjament sexual i per raó de sexe, dins de les clàssiques limitacions que es presenten en els diferents tipus o modalitats d'assetjament psicològic o discriminació, requereix d'un esforç de l'ajuntament per a aconseguir objectivar-lo.
- Ús no sexista del llenguatge en les comunicacions internes i externes de l'ajuntament, com a eina de transformació cultural.

### **Objectius i polítiques de l'ajuntament**

#### **Definició dels objectius de l'ajuntament:**

- Oferir un servei ràpid i eficaç al ciutadà garantint la interoperabilitat
- Conèixer les necessitats i realitats socials del municipi, garantint i millorant el benestar social
- Fomentar la participació ciutadana
- Fomentar el comerç local
- Potenciar l'energia sostenible
- Millorar l'accés a la informació i transparència

#### **Definició dels principis de l'ajuntament:**

- Respecte als drets fonamentals i llibertats públiques.
- Col·laboració i coordinació interadministrativa.
- Satisfacció de l'interès públic general.
- Responsabilitat i professionalitat.
- Eficàcia i eficiència.
- Igualtat de tracte.
- Respecte, integritat, honradesa, exemplaritat, imparcialitat i neutralitat.
- Participació i qualitat.
- Modernització i millora contínua
- Accessibilitat i simplificació
- Transparència i rendició de comptes

#### **Processos de Qualitat o Sistemes de Gestió que es desenvolupen:**

No hi ha cap procés de gestió de qualitat establert. Es reben les queixes i feedback a través d'instància genèrica, presencials o telefòniques i són trameses a l'alcaldia.

#### **Mesures d'igualtat contemplades en el Conveni de referència de l'ajuntament:**

Regits per l'EBEP "Estatuto básico del empleado público", concretament a la "disposición adicional séptima" que regula els plans d'igualtat:

- 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

<b>Responsabilitat Social Corporativa</b>
<p><b>Polítiques i/o Accions de Responsabilitat Social Corporativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromís amb el ciutadà i negocis locals (condonació d'impostos).</li> <li>- Compromís amb els treballadors (flexibilitat, teletreball i altres mesures de salari emocional).</li> </ul>
<p><b>Diagnòstic qualitatiu</b></p>
<b>Selecció de Personal</b>
<p><b>Com es realitza la selecció de personal a l'ajuntament:</b></p> <p>La selecció de personal es fa seguint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El concurs-oposició i entrevista s'estructura de manera que primer es porta a terme una prova de coneixements específics, després es fa una valoració de mèrits i finalment una entrevista personal.</p>
<p><b>Quins recursos s'utilitzen per la publicació de les ofertes de treball:</b></p> <p>Tots els concursos públics es fan a través de la publicació de la oferta al butlletí oficial de la província (BOP).</p>
<p><b>Com es garanteix la igualtat d'oportunitats:</b></p> <p>Regulat al CAPITULO III del "Estatuto básico del empleado público".</p>
<b>Promoció i Desenvolupament Professional</b>
<p><b>Criteris utilitzats per la promoció a l'ajuntament:</b></p> <p>Regulats al CAPITULO III del "<i>Estatuto básico del empleado público</i>".</p>
<p><b>Qui decideix la promoció i el desenvolupament professional:</b></p> <p>L'equip de govern.</p>
<b>Formació</b>
<p><b>Pla de Formació propi</b></p> <p>No es disposa.</p>
<p><b>Facilita la formació de la seva plantilla a formació realitzada per tercers?</b></p> <p>Sí. Actualment adherits al pla de formació continua promogut per l'ACM.</p>
<p><b>Qui concedeix els permisos per la realització de la formació?</b></p> <p>L'alcaldia.</p>

<p><b>Requisits que ha de complir la plantilla per a accedir a formació:</b></p> <p>No es precisa complir amb cap requisit.</p>
<p><b>Es realitza, dins, fora de la jornada laboral, o meitat dins i meitat fora?</b></p> <p>A convenir.</p>
<p><b>Ha realitzat formació en l'últim any en igualtat per a la seva plantilla?</b></p> <p>No.</p>
<p><b>Política Salarial</b></p>
<p><b>Retribució mitjana mensual de dones i homes:</b></p> <p>Dones: 1.250'39€ Homes: 1.227'00€</p>
<p><b>Hi ha diferència entre sous per qüestió de gènere?</b></p> <p>No. La petita diferència que es percep és degut a la diferència en el lloc de treball.</p>
<p><b>Com es decideixen els incentius i complements?</b></p> <p>Són decidits per l'equip de govern.</p>
<p><b>Ambient de treball i prevenció de riscos laborals</b></p>
<p><b>Existeix una política de desenvolupament d'ambient favorable per al treball?</b></p> <p>No.</p>
<p><b>Quins protocols hi ha en prevenció de riscos laborals?, hi ha diferenciació per sexe?</b></p> <p>No consta.</p>
<p><b>Existeix un protocol d'intervenció en cas d'assetjament laboral i/o sexual?</b></p> <p>No consta.</p>
<p><b>Altres</b></p>
<p><b>Es disposa d'un càlcul de Bretxa Salarial de Gènere?</b></p> <p>No.</p>
<p><b>Es disposa d'un protocol de Violència de Gènere?</b></p> <p>No.</p>
<p><b>Es disposa d'un protocol d'actuació en favor del col·lectiu LGTBI+?</b></p> <p>No.</p>

<b>Diagnòstic quantitatiu</b>		
<b>Definició de la plantilla</b>	Nº dones	Nº homes
Nº de plantilla per sexe	3	2
Segons edat: - Menys de 35 anys - Entre 35 i 50 anys - Més de 50 anys	1 1 1	0 0 2
Segons Jornada laboral - Jornada completa - Jornada parcial - Jornada partida - Per torns	2 1 0 0	1 1 0 0
Segons Tipus de Contracte - Indefinit - Temporal	2 1	2 0
Distribució per lloc de treball - Directiu/va - Personal tècnic - Administració - Personal no qualificat	0 0 2 1	1 0 0 1
<b>Política de Formació</b>	3 persones han fet formació en matèria de riscos laborals. 2 administratives assisteixen a formacions de la diputació.	
<b>Política de selecció i promoció professional</b>		
- Millora en el lloc de treball (últims 3 anys)* - Incorporacions (últims 3 anys) *No hi ha hagut ascensions de càrrecs, però sí millores en les retribucions salarials.	0 1	0 1
<b>Política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>		
Nº de dones i d'homes amb menors i/o persones dependents al seu càrrec	1	2
Nº Accions Corresponsabilitat i conciliació atorgats (últims 3 anys): - Flexibilització d'horaris - Mesures de cura infantil - Mesures per persones dependents	Sempre que es necessiti.	

## 6. IDENTIFICACIÓ DE LES DESIGUALTATS

A continuació, es resumeixen les conclusions i les àrees de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat per àmbits.

Ens trobem en la part final del Pla d'Igualtat en el que recollirem un conjunt d'accions en funció dels resultats assolits per tal de dur a terme una millora i correcció de situacions de desigualtat detectades en el que s'intenti donar resposta a les preocupacions i necessitats de dones i homes. Es tracta de poder trobar solucions a possibles efectes negatius abans de prendre decisions.

Per dur a terme aquesta part hem fet una revisió de la normativa vigent en matèria d'igualtat, així com de les recomanacions i resolucions internacionals, europees i també internes, que tot i no tenir efectes vinculants ens ajuden a orientar-nos.

En aquest apartat hi juga un paper important els Plans d'Acció i Desenvolupament de Polítiques de Dones a Catalunya dels darrers anys, des del 1980 fins l'actualitat i on es recullen les línies bàsiques i els instruments d'intervenció de les administracions públiques catalanes en relació amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en tots els àmbits de la vida.

Les mesures que proposem i que associem a cada àmbit poden ser de diferent tipus que detallem a continuació:

<b>Igualtat en l'accés al lloc de treball i a l'ocupació</b>	En aquest aspecte, el més important és dur a terme un procediment de selecció i contractació de personal totalment objectiu i no discriminatori. Per a això, s'hauria d'elaborar un document on consti una declaració de principis que contingui les directrius i passos que segueixen per evitar discriminacions en el procés de contractació i accés a l'ocupació. En dur a terme entrevistes objectives i no discriminatòries cal assegurar-nos que les preguntes es relacionen directament amb els requisits del treball i no amb la situació personal, física,... I finalment, s'ha d'eliminar qualsevol criteri en les bases de convocatòria d'ocupació que indirectament discrimini les dones en el seu accés.
--	---

<p><b>Igualtat en la qualificació professional, formació i promoció professional</b></p>	<p>És molt important tenir formada a tota la plantilla en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en gestió de recursos humans des d'una perspectiva de gènere.</p> <p>Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'ajuntament, introduint per exemple de manera transversal mòduls d'igualtat en totes les formacions de l'ajuntament.</p> <p>De la mateixa manera que és necessari que la delegada d'igualtat estigui formada en matèria d'agent d'igualtat.</p> <p>S'ha d'elaborar eines o estudis de detecció de necessitats formatives de la plantilla en relació a la millora del seu acompliment del seu actual lloc de treball, posant l'accent principalment en les dones de cara a la seva capacitat per a ocupar llocs exercits majoritàriament per homes.</p>
<p><b>Llenguatge comunicació i no sexista</b></p>	<p>Implementar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en tot procés de comunicació intern o extern, d'acord amb el compromís adquirit.</p> <p>Realitzar una campanya de sensibilització per a tota la plantilla.</p> <p>Adoptar una guia de llenguatge no sexista per a totes les comunicacions.</p>
<p><b>Igualtat en la retribució</b></p>	<p>S'ha de donar compliment al RD 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Cal regular una estructura retributiva clara i transparent, a fi de facilitar el seu control antidiscriminatori. Inclouent la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials i anul·lant qualsevol especificació en la seva aplicació que impliqui una diferència basada en el tipus de contracte, la categoria professional o l'antiguitat en l'ajuntament.</p>

	<p>En tot el relatiu als complements salarials, comprovar que estiguin condicionats a la productivitat, a la presència en el treball i a l'absentisme. És molt important, incloure una clàusula per la qual s'estableixi que els dies de permís de paternitat, maternitat, acumulació per lactància, suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o la lactància igual que les faltes de les treballadores víctimes de violència de gènere no es consideraran absentisme i/o comptaran com a dies efectivament, d'aquesta manera no es penalitza econòmicament aquestes situacions.</p>
<p><b>Bretxa Salarial</b></p>	<p>Complir amb l'obligatorietat de la màxima "a treball d'igual valor, igual retribució", així com amb el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.</p> <p>Fer un anàlisi de la taula salarial referent a la mitjana salarial desglossada per categories professionals, gènere, amb i sense complements extrasalarials, ja que hi ha una notable diferència de retribució mitjana entre homes i dones.</p>
<p><b>Condicions de treball i ordenació del temps de treball i exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral</b></p>	<p>Informar a tota la plantilla dels canvis introduïts en l'Estatut dels Treballadors per la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes en relació a reduccions de jornada i excedències per cura de persones, permisos, etc. Garantir que tots aquests drets siguin accessibles a tota la plantilla, independentment del sexe, antiguitat o modalitat contractual (indefinit, temporal, temps parcial, etc.).</p> <p>Realitzar estudis de detecció de necessitats en matèria conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les plantilles i adoptar les mesures necessàries que millorin les manques detectades.</p>

<p><b>Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b></p>	<p>Donar compliment obligatori a l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com a la Llei 31/1995 i 54/2003 de Prevenció de Riscos Laborals, tenint a disposició el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Elaboració d'una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís, conjuntament assumit per la direcció i la RLT, per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual.</p> <p>Comunicació efectiva de la declaració de principis a tota la plantilla, incidint en la responsabilitat de cadascuna de les parts a garantir un entorn laboral exempt d'assetjament, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no pugui produir-se.</p> <p>Elaboració i difusió a la plantilla del protocol d'assetjament sexual i/o moral negociat a l'ajuntament.</p>
<p><b>Salut i riscos laborals</b></p>	<p>Caldria portar a terme una avaluació de riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere posant especial atenció a la prevenció dels riscos específics que afecten a treballadores tal com els riscos psicosocials, riscos ergonòmics i riscos laborals durant l'embaràs i la lactància.</p> <p>Desenvolupar les corresponents actuacions preventives i articular-les en el Pla de Prevenció de Riscos laborals.</p>
<p><b>Violència de Gènere.</b></p>	<p>Realitzar un protocol de Violència de Gènere, així com ho indica la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.</p>
<p><b>LGTBIQ+</b></p>	<p>Realitzar un Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals que inclogui:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoure un marc de relacions laborals laboral que contempli la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, identitat de gènere i/o diversitat familiar.</li> <li>- Establir i garantir mecanismes de coneixement de la normativa no discriminatòria. Incidir de manera especial al conjunt de sectors empresarials, organitzacions sindicals i treballadors/es.</li> <li>- Promoure i incentivar la igualtat de contractació per a les persones transsexuals.</li> <li>- Fomentar el diàleg amb les entitats empresarials en el sector LGTBIQ+ per a analitzar la possibilitat de creació dels entorns favorables al desenvolupament empresarial i al desenvolupament turístic de Catalunya en l'àmbit LGTBIQ+.</li> </ul>
--	--

## 7. ACLARIMENTS

**Compromís amb la igualtat de gènere.** Sobre la línia de compromís amb la igualtat de gènere, es considera que cal insistir en el concepte d'igualtat i el seu significat així com en els valors de la coeducació i la implicació dels homes en el procés de canvi. Es posa de manifest que cal apostar perquè la igualtat de gènere s'entengui com a concepte més enllà de la violència masclista. Una de les principals idees que sorgeix és la necessitat de visibilització de les polítiques d'igualtat. Es remarca la importància d'emprar en campanyes i documents de l'adjuntament d'un llenguatge atractiu, inclusiu i no sexista per tenir més impacte i de tenir en compte les dones. En relació específicament al Pla d'Igualtat de Gènere, es proposa que sigui un document flexible a implementar durant els 4 anys de vigència i que tingui en consideració diversos agents implicats. Així mateix, es recomana que les accions siguin contínues al llarg de l'any i que es treballi per generar un l'espai de debat sobre gènere i igualtat es produeixi des de la quotidianitat i no només des de les universitats i administracions. D'aquesta manera, en els següents apartats fem una proposta de les que podrien ser les millores més adequades i específiques a portar a terme.

**Compromís contra la violència masclista.** Es posa de manifest que la violència de gènere ha de continuar sent un eix prioritari. En aquest sentit, es fa referència a treballar per la recuperació de les dones víctimes de violència de gènere i del seu accés al món laboral i a l'habitatge. Així mateix, sorgeix la importància de lluitar vers l'assetjament sexual i per raó de sexe, concretament el verbal i també en el sí de l'administració pública.

## 8. PLA D'IGUALTAT

A partir dels resultats del diagnòstic es defineix i s'implementa el Pla d'Igualtat.

**OBJETIUS:** Realitzar un protocol de Violència de Gènere; elaborar el protocol d'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe; realitzar un Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals; elaborar una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís, conjuntament assumit per la direcció, per a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual; Realitzar el registre salarial i el càlcul de la bretxa de gènere; exposar a tot l'equip el Pla d'Igualtat.

**VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT:** 4 anys

**ÀMBIT D'APLICACIÓ:** afecta al 100% de la plantilla (inclòs el personal ETT's)

**RECURSOS:** Mitjançant e-mail i reunions virtuals estarem a contacte permanent amb l'ajuntament per tal d'assessorar-los quan ho precisin.

**COMUNICACIÓ:** Quan l'ajuntament tingui els documents acordats ens ho farà arribar per a anar ampliant i actualitzant el Pla d'Igualtat. Mantindrem el contacte telefònic i via e-mail per tal de continuar amb l'assessorament que precisin.

<b>ÀMBIT</b>	<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	<b>ACCIONS POSITIVES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>PERSONA ENCARREGADA</b>	<b>PERIODICITAT</b>	<b>TERMINI D'EXECUCIÓ</b>
<b>Igualtat en l'accés a l'ocupació i a la contractació</b>	Crear un procediment estandarditzat de selecció, basat en competències, per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats, a fi de promoure i mantenir la composició equilibrada de gènere que ja existeix en la plantilla.	Realitzar una descripció de cadascun dels llocs de treball, incloent tasques, funcions, competències i requisits d'accés, per a promoure l'objectivitat en la selecció.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Núm. de descripcions de lloc creades i/o revisades.</li> <li>- N° de descripcions i/o criteris en els quals es detecta biaix de gènere.</li> </ul>	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat.	Continua	A curt termini
		Utilització de canals de reclutament no sexistes; incorporació de CV de dones en la base de dades de l'empresa i realització de convenis amb entitats que afavoreixin la incorporació de dones a l'empresa (Universitats, Centres de Recerca, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Núm. de candidatures desagregades per gènere.</li> <li>- Núm. de candidatures que passen a fase final.</li> <li>- Núm. de candidatures rebutjades i els seus motius, desagregada per gènere.</li> </ul>	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat	En cada procés de selecció	Immediat

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
		A igual valoració d'una o més candidatures, prioritzar la contractació de dones en posicions, nivells i/o departaments en els quals existeixi infrarepresentació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribució de la plantilla per gènere, en funció de lloc, categoria, departament i/o nivell jeràrquic.</li> <li>- Anàlisi de l'evolució d'aquesta distribució.</li> </ul>	Responsable de selecció i delegat/a d'Igualtat	En cada procés de selecció	Immediat
<b>Igualtat en la qualificació professional, formació i promoció professional</b>	Incorporar el principi d'Igualtat i l'enfocament de gènere en la política de formació i promoció, a fi de crear una cultura de respecte a la diversitat.	Formació en gestió de persones amb perspectiva de gènere, orientada a la persona designada com a delegada, a la gerència i a la direcció administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registre previ d'acreditació en formació d'especialització.</li> <li>- Acreditació de 20 hores de formació realitzades.</li> </ul>	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat
		Accions de sensibilització en matèria d'Igualtat, dirigides a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de formacions en Igualtat realitzades per target.</li> </ul>	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat
	Fomentar la presència de dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions.	Foment de la participació de les dones en la formació contínua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de formacions realitzades per target.</li> <li>- Percentatge de categories formades per any.</li> <li>- Percentatge de nivells formats per any.</li> <li>- N° d'hores de formació impartides.</li> </ul>	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat	Continua	Immediat

<b>ÀMBIT</b>	<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	<b>ACCIONS POSITIVES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>PERSONA ENCARREGADA</b>	<b>PERIODICITAT</b>	<b>TERMINI D'EXECUCIÓ</b>
	Establir un sistema de promoció professional, sobre la base de criteris tècnics i objectius.	Establir un sistema de promoció professional, sobre la base de criteris tècnics i objectius.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Núm. indicadors qualitius.</li> <li>- Núm. d'indicadors quantitius.</li> <li>- N° de dones i homes responsables de presa de decisions.</li> </ul>	Responsable de formació i delegat/a d'Igualtat i gerència	Continua	Immediat
<b>Llenguatge i comunicació no sexista</b>	Implementar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en tot procés de comunicació intern o extern, d'acord amb el compromís adquirit.	Realitzar una campanya de sensibilització per a tota la plantilla	- Informe de resultats de l'acció.	Delegat/da d'Igualtat	Continua	Immediat
		Adoptar una guia de llenguatge no sexista per a totes les comunicacions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registre Guia d'ús no sexista del llenguatge</li> <li>- 100% de persones destinatàries reben la Guia.</li> <li>- N° de suggeriments rebuts.</li> </ul>	Delegat/da d'Igualtat	Continua	A curt termini
<b>Igualtat en la Retribució</b>	Garantir que les pràctiques retributives no generin desigualtats entre dones i homes.	Revisió de la classificació professional i les taules salarials des de l'òptica de gènere.	- Informe de revisió del sistema retributiu amb conclusions.	Gerència, direcció i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
		Regular una estructura retributiva clara, incloent incentius i complements. En complements referits a productivitat, assistència i absentisme, incloure clàusula que exclogui del còmput d'absentisme els permisos de naixement, lactància, suspensió del contracte per risc durant embaràs o lactància i absències de treballadores víctimes de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta d'accions positives a implementar sobre la base de les conclusions de la revisió realitzada.</li> <li>- Check list de criteris de valoració i anàlisi amb perspectiva de gènere.</li> </ul>			
<b>Bretxa Salarial de Gènere</b>	Complir amb l'obligatorietat de la màxima "a treball d'igual valor, igual retribució".	Anàlisi de la bretxa existent	Anàlisi de la taula salarial referent a la mitjana salarial desglossada per categories professionals, gènere, amb i sense complements extrasalarials.	Gerència, direcció i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini
<b>Ordenació del temps de treball i</b>	Millorar la política de conciliació per a facilitar i promoure la conciliació	Permetre adaptar la jornada sense fer reducció, per als qui tenen persones	- Núm. usos i tipus de mesura per part de dones	Gerència, direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini

<b>ÀMBIT</b>	<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	<b>ACCIONS POSITIVES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>PERSONA ENCARREGADA</b>	<b>PERIODICITAT</b>	<b>TERMINI D'EXECUCIÓ</b>
<b>conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	de la vida personal, familiar i laboral.	dependents al seu càrrec (ex.: bossa d'hores) Estendre el permís de naixement. Fomentar el teletreball. Fomentar la formació en horari laboral. Quan no fos possible, combinar modalitat presencial i a distància o implementar mètodes de compensació	- Núm. usos i tipus de mesura per part d'homes. - Percepció de la plantilla sobre el seu ús i mesures.			
<b>Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b>	Materialitzar el compromís de tolerància zero enfront de l'assetjament sexual/per raó de sexe.	Determinar l'assetjament com a falta greu o molt greu.  Realitzar una campanya de sensibilització sobre l'assetjament sexual.  Elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	- Registre declaració institucional. - Núm. de persones a les quals s'ha comunicat l'acció. - Registre del protocol - Evidència de difusió.	Gerència, direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat	Continua	A curt termini
<b>Salut i riscos laborals</b>	Revisar la política de prevenció de riscos laborals i avaluació de	Adequació d'avaluació de riscos a l'enfocament de gènere.	- Registre del document del Pla revisat. - Registre d'avaluació de	SPA (Servei de Prevenció Aliè) i delegat/a d'Igualtat	Sempre que es produeixi una avaluació de riscos	A curt termini

ÀMBIT	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIONS POSITIVES	INDICADORS	PERSONA ENCARREGADA	PERIODICITAT	TERMINI D'EXECUCIÓ
	riscos contemplant el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere		<p>riscos de tots els llocs de treball per a dones i per a homes.</p> <p>-Índexs de sinistralitat (AT i EP) desagregats per sexe, categoria, nivell, departament/unitat.</p> <p>-Informe estadístic anual i mesures implantades de millora.</p> <p>- % o grau d'increment del núm. d'usos i de la mena de mesures per part dels homes.</p> <p>-Núm. de persones informades i avaluades.</p> <p>- Núm. de dones embarassades</p>			
<b>Violència de Gènere</b>	Divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere, contribuint a la seva protecció.	Realitzar campanya de sensibilització i informació sobre les ajudes laborals per a treballadores víctimes de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registre del Protocol elaborat.</li> <li>- Confirmació de la recepció del protocol per tota la plantilla.</li> </ul>	Direcció administrativa i delegat/a d'igualtat.	Continua	A mig termini

<b>ÀMBIT</b>	<b>OBJECTIU ESPECÍFIC</b>	<b>ACCIONS POSITIVES</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>PERSONA ENCARREGADA</b>	<b>PERIODICITAT</b>	<b>TERMINI D'EXECUCIÓ</b>
		Establir protocol	- Núm. de casos atesos i solucions donades.			
<b>LGTBI+</b>	Divulgar els drets legalment establerts per al col·lectiu LTGBIQ+, contribuint a la seva protecció.	Realitzar campanya de sensibilització i informació sobre els drets del col·lectiu LGTBIQ+ i la diversitat en l'empresa.	- Confirmació de la recepció de la informació per tota la plantilla.	Direcció administrativa i delegat/a d'Igualtat.	Continua	A mig termini

## 9. ANEXOS

### POLÍTICA D'IGUALTAT

L'ajuntament sustenta la seva política d'Igualtat en els següents principis i compromisos:

- Tota la plantilla té dret al fet que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveeduría, etc.) amb respecte. Per això, l'ajuntament declara que l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats en cap concepte. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.
- L'ajuntament es compromet a establir mecanismes per a la detecció de noves desigualtats, així com implantar els procediments necessaris que contribueixin a la millora contínua en matèria d'Igualtat.
- Segons l'article 45 de la Llei 3/2007 d'Igualtat efectiva entre homes i dones, "Totes les empreses i administracions públiques estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones". Amb el present Pla d'Igualtat, l'ajuntament es compromet a donar cabuda a aquestes mesures que per Llei s'estableix que una empresa i administració pública, sigui com sigui la seva grandària, ha d'adoptar.
- La nova reglamentació és molt activa pel que fa a les disposicions addicionals en matèria Laboral i de Seguretat Social, el compliment de la normativa legal i la normativa interna de l'ajuntament, constitueixen un dels objectius prioritaris, en matèria d'Igualtat i de violència de gènere.
- Establir una cultura de millora contínua, a través de l'establiment d'objectius d'Igualtat que seran periòdicament revisats.

A fi de continuar avançant en la gestió de la Igualtat, la present política serà revisada periòdicament per a la seva contínua adequació, es comunica i trasllada a totes les persones que treballen per a l'ajuntament i es manté a la disposició de les parts interessades.

Firma de l'alcaldessa

Firma de l'Agent d'Igualtat

**DATA: 31 de Març de 2021**

