

AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

-

II Pla d'Igualtat 2025-2029



Ajuntament de Susqueda



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. DADES DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA	6
3. METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT	7
4. ANÀLISI DE LES DADES DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	8
4.2. SITUACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, SEGONS ANÀLISI QUANTITATIVA I QUALITATIVA PER ÀMBIT D'ESTUDI	11
4.2.1. INFORMACIÓ GENERAL	11
4.2.2. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	14
4.2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	17
4.2.4. FORMACIÓ	19
4.2.5. PROMOCIÓ PROFESSIONAL	21
4.2.6. CONDICIONS DE TREBALL	22
4.2.7. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	26
4.2.8. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	28
4.2.9. RETRIBUCIONS	31
4.2.10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	33
4.2.11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	34
4.2.12. RISCOS I SALUT LABORAL	35
4.2.13. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE D'ÚS NO SEXISTA	36

PLA D'IGUALTAT

1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA AMB LA IGUALTAT	39
2. INTRODUCCIÓ	40
2.1. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA	41
2.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA	45
2.3. CARACTERÍSTIQUES DE L'AJUNTAMENT	46
2.4. ESTRUCTURA DEL PLA	47
2.5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	48
2.6. VIGÈNCIA DEL PLA	48
3. REGISTRE SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA	49
4. MESURES D'IGUALTAT PER ÀREES	53



1.1.	MESURES A L'ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT	55
1.2.	MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ:SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	56
1.3.	MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	57
1.4.	MESURES DE FORMACIÓ	58
1.5.	MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL	60
1.6.	MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	61
1.7.	MESURES D'INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	63
1.8.	MESURES SOBRE RETRIBUCIONS.....	64
1.9.	MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	66
1.10.	MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.....	69
5.	APLICACIÓ I SEGUIMENT	70
6.	AVALUACIÓ I REVISIÓ	75
7.	CALENDARI D'ACTUACIONS	78
8.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	79



1. INTRODUCCIÓ

La primera declaració d'ordenament jurídic sobre igualtat davant la llei és el 1978 amb la promulgació de la Constitució Espanyola, a l'article 14, capítol segon sobre drets i llibertats, en què, de manera succinta, quedava instaurada la no discriminació per raó de sexe a tot el territori espanyol¹.

Pocs anys després, i apel·lant a l'article 9.2 de la CE, es creava l'organisme autònom Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, que amb la Llei 16/1983 ja quedava inaugurada la presència d'organismes públics que vetllaven per garantir les lleis pertinents en matèria d'igualtat. Aquest quedava adscrit al Ministeri de Cultura amb la finalitat de promoure i fomentar les condicions que possibilitin la igualtat social dels dos sexes i la participació de les dones a la vida política, cultural, econòmica i social.

Conseqüentment, a partir del 1988 va deixar de dependre del Ministeri de Cultura, i després de passar pel Ministeri d'Afers Socials, i el 2004 vincular-se a la Secretària General de Polítiques d'Igualtat, no va ser fins al 2008 que es va adscriure al Ministeri d'Igualtat. Avui dia, després de la seva modificació a la disposició final 4.1. de la Llei 11/2020, va passar a anomenar-se Institut de les Dones.

El naixement de l'Institut de les Dones va suposar l'inici de polítiques públiques institucionals per a la igualtat d'oportunitats, que es concretaren en successius Plans per a la Igualtat d'Oportunitats de les Dones (PIOM), encaminats a eliminar les diferències per raons de sexe i a afavorir que les dones no fossin discriminades en la societat.

El Pla d'Igualtat, segons l'art. 46, és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir, 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.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 45, l'obligatorietat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i el deure d'elaborar un Pla d'Igualtat per a aquelles que comptin amb més de 250 persones treballadores en plantilla, ampliant aquesta obligatorietat a les de menys segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

¹Article 14 CE. 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 o circumstància personal o social. [BOE-A-1978-31229 Constitució Espanyola.](https://www.boe.es/boe/1978/03/1978-31229.html)



Amb el Reial decret s'amplia l'obligatorietat de comptar amb un Pla d'Igualtat per a totes les empreses de més de 50 persones en plantilla, tenint un termini de 3 anys des de la publicació al BOE, és a dir, 08/03/2019.

Alhora, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, recull en la seva disposició addicional vuitena l'obligatorietat de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral de l'ocupació pública, adoptant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones, així com en l'elaboració del personal funcionari.

Al Pla d'Igualtat es recull la necessitat de fer un diagnòstic de situació. Aquest diagnòstic de situació és un estudi tant quantitatiu com qualitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat entre dones i homes, analitzant la presència de dones i homes en els diferents àmbits de gestió de recursos humans/persones, per detectar necessitats i definir objectius de millora orientats a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe.

Per fer-ho, l'eina d'anàlisi serà l'enfocament integrat de gènere, com a instrument per a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que la seva aplicació permet identificar la posició de dones i homes, les condicions i les demandes diferents en tots els àmbits d'anàlisi tenint en compte el procés de socialització i l'estructura social, que generen desigualtats. Permetent amb tot això, avançar en la formulació de propostes d'intervenció per eliminar-les a través del Pla d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.

El diagnòstic és:

- ✓ **Instrumental:** no és un fi en si mateix sinó un mitjà a partir del qual es puguin identificar àmbits específics d'actuació.
- ✓ **Aplicat:** en ser de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions a l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA
- ✓ **Flexible:** el contingut, l'extensió i la manera com es faci el diagnòstic s'emmotlla a les necessitats concretes de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.
- ✓ **Dinàmic:** haurà d'actualitzar-se contínuament

A fi de donar compliment als requisits establerts a la citada llei, l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, va contractar els serveis de la consultora PREVISER per a l'elaboració i redacció del present Informe de Diagnòstic i del posterior Pla d'Igualtat per ser sotmès a validació i negociació per part de la Comissió Negociadora/Igualtat.

2. DADES DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

DADES DE L'AJUNTAMENT						
Raó social	Ajuntament de Susqueda					
NIF	P1720600D					
Domicili social	Plaça Ajuntament, 1, 17171 Sant Martí Sacalm, Girona					
Forma jurídica	Administració pública					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Administració pública, ajuntament					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Àmbit local - Susqueda					
Conveni col·lectiu	Estatut dels Treballadors					
DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	3	Homes	2	Total	5
Centres de treball	1					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Representació Legal i/o sindical de les Treballadores i Treballadors	Dones	0	Homes	0	Total	0



3. METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Per a la realització del diagnòstic, s'ha dut a terme una anàlisi detallada de la situació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA. Aquesta anàlisi s'ha realitzat a partir de dades desagregades per sexe, amb l'objectiu d'avaluar la presència i representativitat de dones i homes en els següents àmbits:

- Gestió organitzativa i compromís amb la igualtat
- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Procés de formació
- Procés de promoció professional
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarrepresentació femenina
- Política salarial: retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere
- Violència de gènere
- Riscos i salut laboral
- Comunicació i llenguatge d'ús no sexista

Les tècniques d'anàlisi utilitzades han combinat metodologies quantitativa i qualitativa, cosa que ha permès un anàlisi orientat a l'elaboració de conclusions generals i a la identificació de les possibles àrees de millora en què es podran implantar accions positives a través del Pla d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.

Les dades quantitatives i qualitatives analitzades corresponen al 30 de juny de 2025, prenent com a any de referència el 2024 per a l'anàlisi d'incorporacions, baixes i promocions.



4. ANÀLISI DE LES DADES DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Les conclusions emeses en cadascun dels àmbits analitzats no responen a cap interpretació personal per part de la consultora responsable de l'elaboració de l'Informe de Diagnòstic, sinó a la interpretació basada en el reconeixement de la realitat de la societat sobre la qual se sustenta:

- La igualtat entre dones i homes com a principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, així com principi fonamental a la Unió Europea i a la pròpia Constitució Espanyola en l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, entre altres factors de diversitat.
- IV Conferència Mundial de Beijing (Beijing) de 1995 de les Nacions Unides acorden dues estratègies claus per promoure la igualtat d'oportunitats, l'apoderament de dones i la transversalització (mainstreaming) de l'enfocament de gènere; resultant la Declaració i la Plataforma d'Acció de Beijing. Tot això és base del treball sobre el qual s'assenta l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), referent en metodologia de gènere aplicada en aquest informe.
- L'any 2015, l'Assemblea General de l'ONU va adoptar l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, un pla d'acció que inclou setze objectius a favor de les persones, el planeta i la prosperitat, que també té la intenció d'enfortir la pau universal i l'accés a la justícia. La Igualtat de Gènere té lloc en ser reconegut com a necessari per garantir la sostenibilitat.

Com hem indicat, l'eina d'anàlisi utilitzada ha estat l'aplicació de la²perspectiva o l'enfocament de gènere, considerat el "gènere" com a categoria d'anàlisi per interpretar com les relacions entre dones i homes depenen de les construccions culturals i socials. Servint-nos per analitzar les diferències observables entre dones i homes, gràcies a les dades proporcionades en utilitzar el sexe com a variable d'anàlisi.

Encara al segle XXI, segons les estadístiques llançades pels països del nostre entorn, la incorporació de la dona al mercat de treball encara no s'està fent en condicions d'igualtat d'oportunitats i de tracte amb els homes. Sent manifestacions evidents d'aquesta realitat les taxes d'activitat i de desocupació, el tipus de contractació, la seva baixa presència en els llocs de decisió (segregació vertical), la concentració o no en determinats sectors o categories professionals

² Guia orientativa per a la introducció de la perspectiva de gènere en investigacions i estudis quantitius i qualitius de qualsevol ordre, 2006

(segregació horitzontal) i la retribució inferior, les dificultats per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, entre d'altres.

Per aproximar-nos i conèixer la realitat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, ho farem sobre la base de l'establiment d'Indicadors de Gènere, que són assenyaladors de la situació que volem estudiar³, que ens permet, entre d'altres:

- Veure en quina mesura dones i homes participen als diferents departaments, nivells, àmbits, decisions de l'Ajuntament i les raons de les seves absències. Identificant la infra o sobre representació de dones, com indica el RD L 6/2019 a l'art. 46 de matèries a incloure.
- Observar com es tracta o ignora la desigualtat de gènere, és a dir, com és aquesta participació.
- Veure en quina mesura l'organització de l'Ajuntament afecta els rols de gènere i si són canviants en el temps.

De manera que, per descriure la realitat des d'aquest enfocament, els indicadors de gènere utilitzats han estat:

- **Índex de distribució**⁴(indicador extra sexe), percentatges de càlcul horitzontal, que aporta informació sobre la distribució de dones i homes (relacions de gènere). Representat a les taules per:
 - % dones / Total (% m / t):
 - % de dones pel que fa al total de dones i homes
 - % homes / Total (% h / t):
 - % d'homes pel que fa al total de dones i homes
- **Índex de concentració**(indicador intra sexe), percentatges de càlcul vertical, que aporta informació sobre la situació de les dones respecte a elles mateixes i dels homes com a ells mateixos. Representada a les taules per:
 - %dones /dones total (%m/tm):
 - % de dones respecte al Total de dones

³"5. Guia d'indicadors de gènere". Institut Andalús de la Dona. Unitat d'Igualtat i Gènere de la Junta d'Andalusia. Likadi.

⁴ (Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la Disposició Addicional Primera. Presència o composició equilibrada: s'entén per composició equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%). Això no obstant, la proporcionalitat de referència l'establirà el paràmetre fixat per la presència de dones i home en plantilla, com a criteri de distribució.



- %homes/homes total (%h/th):
 - % d'homes respecte al Total d'homes.

- **Bretxa de gènere:** es refereix a la diferència/distància entre les taxes o percentatges femenins i masculins en els àmbits d'anàlisi, en el nostre cas distància de participació/presència de dones en cada àmbit.
 - Valors negatius (-): diferència a favor dels homes
 - Valors positius: diferència a favor de les dones
 - Valors més a prop de 0: més a prop s'està de la igualtat

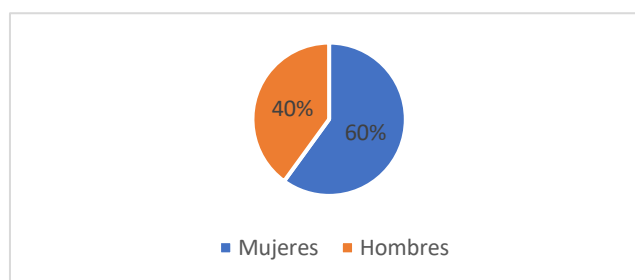
- **Índex de feminització:** és la relació entre el nombre de dones i el nombre d'homes.

4.2. SITUACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, SEGONS ANÀLISI QUANTITATIVA I QUALITATIVA PER ÀMBIT D'ESTUDI

4.2.1. INFORMACIÓ GENERAL

4.2.1.1. DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE DE LA PLANTILLA

Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
3	2	5	60%	40%	1,50	20%



En aquest tram s'observa una presència majoritària de dones, que representen el 60% del total davant del 40% dels homes. L'índex de distribució reflecteix una lleugera sobrerrepresentació femenina, amb un valor de 1,50, mentre que l'índex masculí és de 0,80. La bretxa de gènere se situa al 20%, indicant un pes relatiu superior de les dones respecte als homes en aquest àmbit.

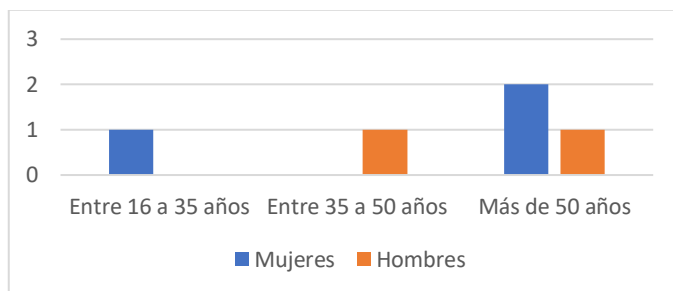
Per tant, el resultat en aquests indicadors seran els de referència en els diferents paràmetres d'anàlisi, i almenys els que haurien de resultar.

4.2.1.2. DISTRIBUCIÓ PER EDATS

Conèixer el tram/s d'edat on hi hagi més presència de dones i identificar les dificultats que poguessin estar associades a aquest període, relatius a aspectes com la maternitat o en el cas dels homes, la paternitat, així com dificultats d'accés per a joves més grans de 45 anys, són fonamentals per contribuir a integrar les necessitats de la plantilla a l'organització de l'Ajuntament.

Trams d'edat	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Entre 16 a 35 anys	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
Entre 35 a 50 anys	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Més de 50 anys	2	1	3	67%	33%	67%	50%	2,00	33%
TOTAL	3	2	5						

La distribució de la plantilla per interval d'edat és:



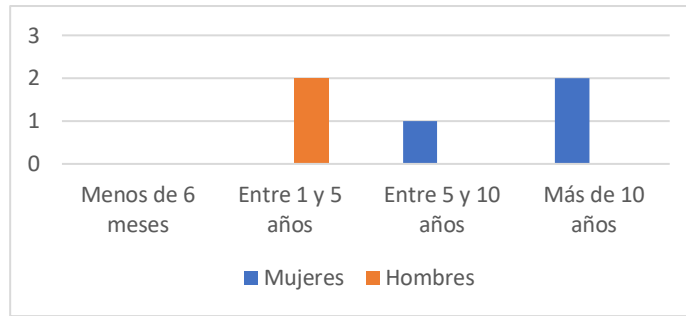
Al tram de 16 a 35 anys es registra únicament presència femenina, amb un 100% de representació i sense participació masculina. Això es tradueix en una concentració total de dones en aquest grup i una bretxa de gènere del 100%.

Al tram de 35 a 50 anys ocorre la situació inversa, ja que la representació correspon exclusivament als homes, que arriben al 100% en aquest rang, mentre que no es comptabilitzen dones. La bretxa en aquest cas és del -100%, reflectint una sobrerrepresentació masculina.

Al tram de més de 50 anys la presència es reparteix amb predomini femení, ja que les dones representen el 67% del total davant el 33% dels homes. L'índex femení assoleix un valor de 2,00, fet que assenjala una representació més gran de dones, mentre que la bretxa de gènere se situa en un 33%.

4.2.1.3. DISTRIBUCIÓ PER ANTIGUITAT

Antiguitat	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Menys de 6 mesos	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0,00
Entre 1 i 5 anys	0	2	2	0%	100%	33%	0%	0%	-100%
Entre 5 i 10 anys	1	0	1	100%	0%	67%	0%	0%	100%
Més de 10 anys	2	0	2	100%	0%	100%	100%	1,50	100%
TOTAL	3	2	5						



Al tram de menys de 6 mesos no es registren persones treballadores, per la qual cosa no hi ha representació ni femenina ni masculina.

A la franja de 1 a 5 anys la presència correspon únicament als homes, que representen el 100% en aquest interval, mentre que no es comptabilitzen dones. Això reflecteix una concentració masculina i una bretxa de gènere del -100%.

Al tram de 5 a 10 anys la situació s'inverteix, amb una representació exclusiva de dones, que arriben al 100% del grup, sense participació masculina. La bretxa en aquest cas puja al 100%.

Al tram de més de 10 anys també s'observa una presència únicament femenina, amb un 100% de representació. L'índex femení assoleix un valor de 1,50 i assenyala una clara sobre representació, mentre que la bretxa se situa igualment en el 100%.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

Es tracta d'una plantilla equilibrada (1,5) amb un criteri de distribució del 60-40 % (dins del que s'entén per composició desequilibrada segons la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat del 60-40 %). Aquestes seran les dades que es prendran com a unitat de referència a l'hora d'establir la consecució d'objectius en matèria d'igualtat en cada àrea d'anàlisi d'aquest Diagnòstic.

L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA garantirà la participació de la plantilla en l'elaboració del Diagnòstic, així com en el disseny i la implantació del Pla d'Igualtat, des de la seva participació al si de la Comissió d'Igualtat, des de les competències reconegudes, en compliment amb el marc legal/normatiu existent.

La participació de la representació de la plantilla serà a totes les fases del Pla d'Igualtat:

- Declaració inicial i compromís
- Diagnòstic de la situació actual
- Disseny del Pla d'Igualtat
- Implantació i seguiment del pla
- Avaluació anual de l'eficàcia de les mesures adoptades

4.2.2. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

4.2.2.1. INCORPORACIONS.

Les incorporacions a l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA en els darrers anys han estat les següents:

Incorporacions	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
2021	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0%
2022	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0	0%
2023	0	2	0	0%	100%	0%	100%	0	-100%
TOTAL	0	2	0						

En els últims 3 anys hi ha hagut dues incorporacions en els càrrecs d'alguatzir i secretari.

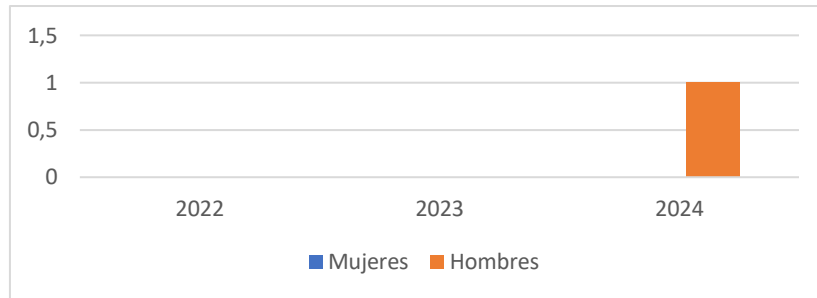
Incorporacions per ETT en els darrers tres anys.

L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA no fa incorporacions a través d'ETT.

4.2.2.2. BAIXES.

Pel que fa a les baixes a l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA en els darrers tres anys, han estat les següents:

Baixes	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
2021	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
2022	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
2023	0	1	1	0%	100%	0%	100%	0,00	-100%
TOTAL	0	1	1						



El darrer any s'ha registrat una baixa de caràcter voluntari d'un home.

4.2.2.3. PROCÉS DE SELECCIÓ I DESCRIPCIÓ DEL SISTEMA DE RECLUTAMENT DE CANDIDATURES.

L'inici d'un procés de selecció i la contractació posterior es produeix principalment per la necessitat de comptar amb els recursos humans suficients per poder desenvolupar les tasques assignades.

L'Ajuntament duu a terme els processos de reclutament mitjançant concursos públics, publicant les ofertes al Butlletí Oficial de la Província (BOP). En aquests processos, la selecció de personal es realitza seguint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat establerts a l'estatut Bàsic de l'empleat Públic (EBEP), garantint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El llenguatge utilitzat en les ofertes de treball i en altres mitjans de comunicació es manté inclusiu i no sexista, emprant redacció amb to neutre i termes genèrics com a aspirants.

No es disposa d'informació completa sobre la formació en igualtat de gènere de les persones que participen en els processos de selecció, atès que els tribunals poden estar formats tant per personal de l'Ajuntament com per membres designats de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC).

A l'hora de seleccionar noves incorporacions es valoren tots els aspectes establerts a les bases reguladores del procés selectiu corresponent, assegurant que les decisions s'ajustin als criteris oficials i als principis d'igualtat i transparència.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

En els darrers tres anys no s'han registrat incorporacions a l'Ajuntament de Susqueda, ni de manera directa ni a través d'Empreses de Treball Temporal, cosa que reflecteix una estabilitat a la plantilla durant aquest període. Pel que fa a les baixes, únicament el 2024 es va produir una baixa de caràcter voluntari corresponent a un home, sense que s'hagin donat moviments durant la resta d'anys analitzats.



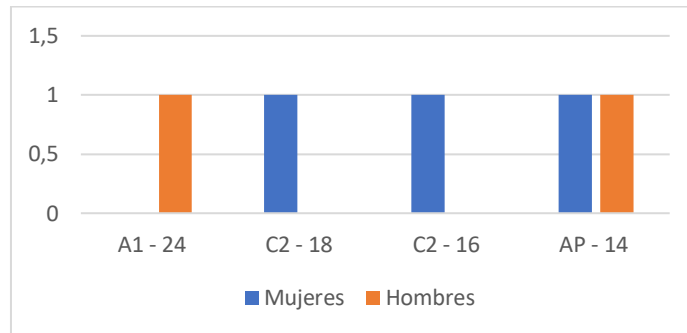
El sistema de selecció i contractació es realitza mitjançant concursos públics publicats al Butlletí Oficial de la Província, seguint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. En aquests processos s'empra un llenguatge inclusiu i no sexista a la redacció de les ofertes, garantint així la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Si bé no es disposa d'informació detallada sobre la formació en matèria d'igualtat de les persones que formen part dels tribunals de selecció, la participació de personal tant de l'Ajuntament com de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya assegura l'aplicació de criteris objectius. Tot plegat, el sistema de reclutament s'ajusta a la normativa vigent i als principis de transparència i igualtat, mantenint un marc que permet garantir processos equitatius.

4.2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Distribució de la plantilla per categories professionals

Categoria professional	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
A1 - 24	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
C2 - 18	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
C2 - 16	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
AP - 14	1	1	2	50%	50%	33%	50%	1,00	0%
TOTAL	3	2	5						



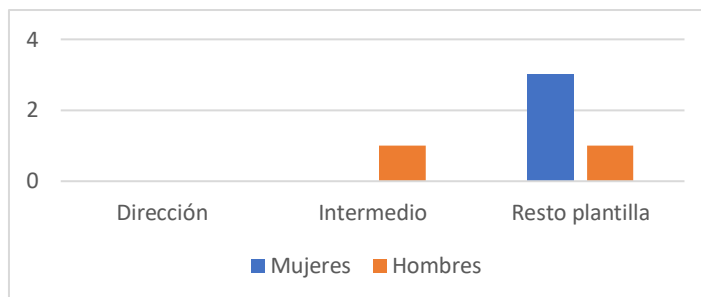
A la categoria A1-24 la representació correspon exclusivament als homes, que concentren el 100% d'aquest nivell professional, mentre que no es registren dones. La bretxa de gènere en aquest cas és del -100%.

A les categories C2-18 i C2-16 la situació és inversa, ja que la representació recau únicament en les dones, que arriben al 100% en cadascuna, sense participació masculina. En tots dos casos la bretxa ascendeix al 100%.

A la categoria AP-14 la distribució és equilibrada, amb una presència del 50% tant de dones com d'homes. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa és nul·la i reflecteix igualtat en la representació.

Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic

Nivell jeràrquic	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
Direcció	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Intermedi	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Resta plantilla	3	1	4	75%	25%	100%	50%	3,00	50%
TOTAL	3	2	5						



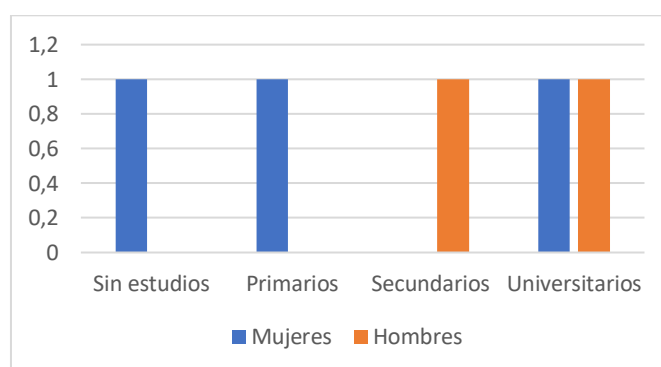
Al nivell de direcció no es registren persones, per la qual cosa no hi ha representació de dones ni d'homes.

A nivell intermedi la representació correspon únicament als homes, que concentren el 100% d'aquest grup, mentre que no es comptabilitzen dones. La bretxa de gènere en aquest cas és del -100%.

A la resta de la plantilla predominen les dones, que representen el 75% davant el 25% dels homes. L'índex femení arriba a un valor de 3,00, cosa que reflecteix una sobrerepresentació clara, mentre que la bretxa se situa en un 50%.

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Nivell d'estudis	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa a G ^o
Sense estudis o estudis primaris	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
Secundaris	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
FP	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Universitaris o màster	1	1	2	50%	50%	33%	50%	1,00	0%
TOTAL	3	2	5						



Al nivell d'estudis sense formació o amb estudis primaris, la representació correspon únicament a dones, que concentren el 100% d'aquest grup. La bretxa de gènere se situa al 100%.

En el nivell d'estudis secundaris es repeteix la mateixa situació, ja que les dones representen el 100% i no es registra presència masculina, amb una bretxa igualment del 100%.



A la formació professional la representació és exclusivament masculina, amb un 100% d'homes i absència de dones, cosa que genera una bretxa del -100%.

A nivell universitari o de màster la distribució és equilibrada, amb un 50% de dones i un 50% d'homes. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa és nul·la i reflecteix igualtat en la representació.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

Pel que fa a les categories professionals, els homes concentren la presència al nivell A1-24, mentre que a les categories C2-18 i C2-16 la representació correspon exclusivament a dones. A la categoria AP-14 la composició és equilibrada, amb un 50% en ambdós sexes. Això indica que la plantilla presenta polarització en certs nivells, encara que també compta amb un espai de paritat als llocs de suport.

Pel que fa al nivell jeràrquic, no es registren persones a la direcció. Al nivell intermedi, la presència és únicament masculina, mentre que a la resta de la plantilla predominen les dones, amb una clara sobre representació davant dels homes. Aquesta distribució reflecteix que els homes concentren la representació en posicions de més responsabilitat, mentre que les dones tenen més pes en els llocs de base.

La distribució per nivell d'estudis mostra una situació similar. Les dones representen el 100% als nivells de menor formació (sense estudis/primaris i secundaris), mentre que els homes concentren la representació en la formació professional. En el nivell universitari o màster la presència s'equilibra, amb una participació del 50% a cada sexe, cosa que indica un punt d'igualtat a la plantilla.

4.2.4. FORMACIÓ

Procés de formació. Dades quantitatives.

Formacions	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
Agent Igualtat	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Prevenió assetjament	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Altres formacions	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	0	0	0						

No s'han fet formacions en matèria d'igualtat el darrer any.



Pla de formació

L'Ajuntament no disposa d'un pla de formació específic. Les necessitats formatives dins de l'organització són detectades per l'equip de Govern, atenent el treball desenvolupat i les possibles mancances identificades a l'exercici de les funcions.

El permís per realitzar accions formatives és atorgat per l'equip de Govern, i els criteris considerats per a la participació es basen en la relació entre la formació oferta i les tasques que desenvolupa cada persona al seu lloc de treball.

Els cursos es poden impartir tant dins com fora de la jornada laboral, segons s'acordi en cada cas. L'Ajuntament facilita l'accés a formacions externes i actualment participa en el pla de formació continuada promogut per l'Associació Catalana de Municipis (ACM), oferint oportunitats de desenvolupament professional al personal de manera estructurada i accessible.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

L'últim any no s'han dut a terme accions formatives a l'Ajuntament de Susqueda, ni en matèria d'igualtat ni en altres àrees, per la qual cosa no es registren dades quantitatives de participació de dones o homes en aquest àmbit.

L'entitat no disposa d'un Pla de Formació propi, i l'equip de Govern és l'encarregat d'identificar les necessitats formatives en funció de les tasques exercides i de les possibles mancances detectades a la feina diària. L'accés a la formació es regula sobre la base de l'adequació entre l'acció formativa i el lloc de treball, garantint que les oportunitats s'ajustin a la rellevància i la utilitat per a cada persona.

Les accions formatives es poden desenvolupar tant dins com fora de l'horari laboral, en funció del que s'acordi en cada cas. Així mateix, l'Ajuntament facilita l'accés a formacions externes i participa en el pla de formació continuada promogut per l'Associació Catalana de Municipis (ACM), cosa que proporciona un marc d'oportunitats per al desenvolupament professional de la plantilla, encara que sense un pla estructurat propi de l'organització.

4.2.5. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Promoció en els darrers 3 anys.

Promocions	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
2021	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
2022	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
2023	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	0	0	0						

No hi ha hagut promocions en els darrers 3 anys.

Procés de promoció

L'Ajuntament realitza les promocions professionals seguint la normativa establerta al Capítol III de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. No es disposa d'una metodologia estàndard per avaluar el personal, i les decisions de promoció interna es prenen de manera conjunta entre l'equip de Govern i la persona treballadora implicada.

Fins ara no s'han registrat processos de promoció interna, per la qual cosa no es pot determinar quin col·lectiu, ja sigui dones, homes o persones no binàries, ha participat amb més freqüència en aquests procediments.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

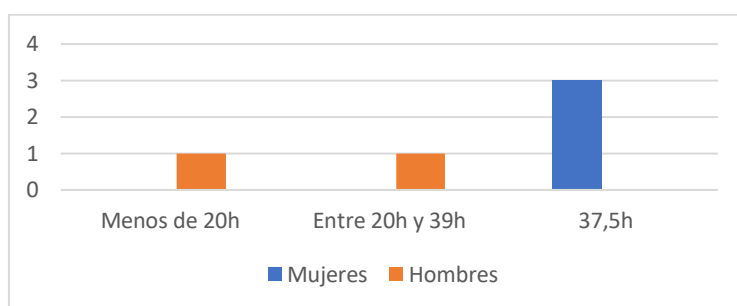
En els darrers tres anys no s'han registrat promocions professionals a l'Ajuntament de Susqueda, per la qual cosa no hi ha dades quantitatives que permetin analitzar la participació de dones o homes en aquest àmbit.

El procediment de promoció s'ajusta a allò establert al Capítol III de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, garantint que les oportunitats d'avanç es regeixin pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Tot i això, l'organització no compta amb una metodologia estandarditzada d'avaluació del personal, de manera que les decisions en aquesta matèria es prenen de manera conjunta entre l'equip de Govern i la persona treballadora implicada.

4.2.6. CONDICIONS DE TREBALL

Distribució per hores de treball

Hores de treball	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Menys de 20h	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Entre 20h i 39h	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
37,5h	3	0	3	100%	0%	100%	0%	0,00	100%
TOTAL	3	2	5						



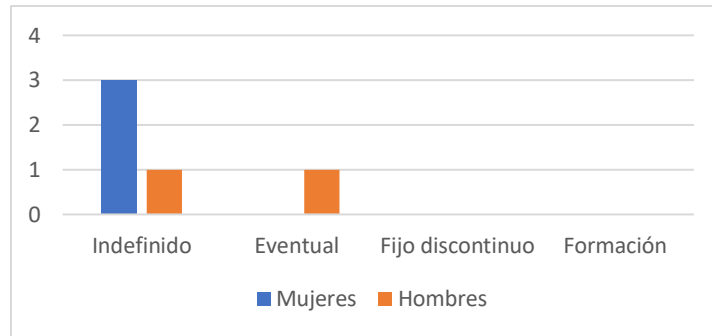
Al tram de menys de 20 hores la representació correspon exclusivament als homes, que concentren el 100% d'aquest grup, sense presència femenina. La bretxa de gènere en aquest cas és del -100%.

Al tram d'entre 20 i 39 hores es repeteix la mateixa situació, amb representació únicament masculina, que arriba també al 100%. La bretxa torna a situar-se al -100%.

A la jornada de 37,5 hores la presència és exclusivament femenina, ja que les dones representen el 100% davant l'absència d'homes. La bretxa se situa al 100%.

Distribució per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Indefinit	3	1	4	75%	25%	100%	50%	3,00	50%
Eventual	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Fix discontinu	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Formació	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	3	2	5						



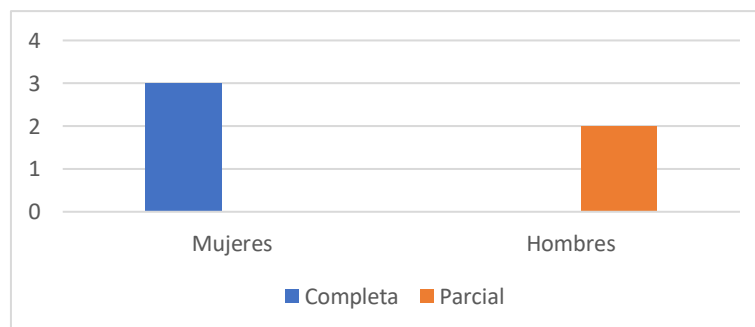
Als contractes indefinits predominen les dones, que representen el 75% davant el 25% dels homes. L'índex femení assoleix un valor de 3,00 i la bretxa de gènere se situa en el 50% i reflecteix una clara sobre representació femenina en aquesta modalitat.

Als contractes eventuais la presència correspon únicament als homes, que concentren el 100% d'aquest grup, mentre que no es registren dones. La bretxa en aquest cas és del -100%.

En les modalitats de fix discontinu i formació no es comptabilitzen persones treballadores, per la qual cosa no hi ha representació de cap dels sexes.

Distribució per tipus de jornada

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Completa	3	0	3	100%	0%	100%	0%	0,00	100%
Parcial	0	2	2	0%	100%	0%	100%	0,00	-100%
TOTAL	3	2	5						

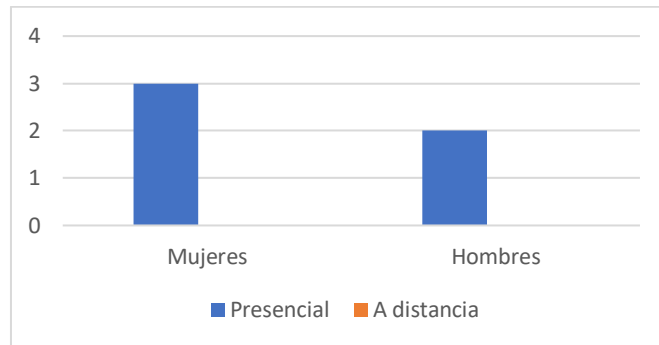


A la jornada completa la representació correspon exclusivament a les dones, que concentren el 100% d'aquest grup davant de l'absència d'homes. La bretxa de gènere se situa al 100%.

A la jornada parcial passa la situació contrària, ja que la representació recau únicament en els homes, que arriben al 100% sense participació femenina. En aquest cas, la bretxa és del -100%.

Presencialitat i treball a distància

Presencialitat	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa a Gº
Presencial	3	2	5	60%	40%	100%	100%	1,50	20%
Teletreball	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	3	2	5						



En la modalitat presencial es concentra la totalitat de la plantilla, amb una representació del 60% de dones davant del 40% d'homes. L'índex femení se situa en 1,50 i la bretxa arriba al 20% i reflecteix una lleugera sobre representació femenina.

En la modalitat de teletreball no es registren persones treballadores, per la qual cosa no hi ha representació de cap dels sexes.

Distribució per torns de treball

Torns de treball	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
Matí	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Tarda	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Partit	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Compacte	3	2	5	60%	40%	100%	100%	1,50	20%
TOTAL	3	2	5						





En els torns de matí, tarda i partit no es registra cap persona treballadora, per la qual cosa no hi ha representació ni femenina ni masculina.

Al torn compacte es concentra la totalitat de la plantilla, amb un 60% de dones davant del 40% d'homes. L'índex femení arriba a un valor de 1,50 i la bretxa de gènere se situa en el 20%, indicant una lleugera sobre representació femenina.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

No s'evidencia que hi ha diferències en les contractacions i les condicions laborals d'homes i dones, ni tampoc en els torns de treball.

Es recomana fer un registre de totes les baixes, així com un seguiment i un repàs periòdic de les dades relatives a les baixes voluntàries, per tal d'assegurar que aquestes es produeixen per motius objectius, sense relació amb la discriminació per raó de sexe, així com establir mecanismes de substitució de baixes.

Es recomana implantar un procediment d'entrevista de sortida, per al personal intern, que aporti dades qualitatives dels motius de la baixa, principalment en situacions de baixes voluntàries.

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

L'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és fonamental per afavorir la incorporació, permanència i promoció de dones i homes al mercat de treball, i amb això l'increment de possibilitats de posar el seu talent al servei de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, així com de la societat en què opera.

Són molts els canvis que s'han anat esdevenint a la nostra societat que, juntament amb els canvis demogràfics, com la caiguda de la natalitat i l'envelliment de la població, han portat al món productiu ia les empreses i organismes, en les seves estratègies d'atracció i retenció del talent, a revisar metodologies de direcció de persones, apareixent nous conceptes com a gestió intel·ligent de RH i conciliació se situa), que permetin l'adaptabilitat de l'organització a les noves demandes socials, que també es reflecteix a l'àmbit de la Responsabilitat Social Corporativa.

Persones a càrrec

Persones a càrrec seu	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
	1	1	2	50%	50%	1,00	0%

En el cas de persones a càrrec seu, la representació es distribueix equitativament, amb 1 dona i 1 home, fet que suposa un 50% per a cada sexe. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa de gènere és nul·la, reflectint igualtat en la distribució.

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Mesures de conciliació	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Flexibilitat horària	1	1	2	50%	50%	100%	100%	1,00	0%
Cura de persones a càrrec seu	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Excedència	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Maternitat / paternitat	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Reducció de jornada	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Altres	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	1	1	2						

En l'àmbit de mesures de conciliació, la flexibilitat horària presenta una distribució equilibrada, amb 1 dona i 1 home, fet que suposa un 50% per a cada sexe. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa de gènere és nul·la i reflecteix igualtat en la utilització d'aquesta mesura.

A la resta de mesures —cura de persones a càrrec seu, excedència, maternitat/paternitat, reducció de jornada i altres— no es registra participació de cap sexe, per la qual cosa no hi ha representació ni bretxa de gènere.

Nombre de fills/es

Nombre de fills/es	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
1	1	1	2	50%	50%	100%	100%	1,00	0%
Més de 1	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	1	1	2						

En el cas del nombre de fills/es, únicament es registra presència al grup amb un fill/a, on la distribució és equitativa, amb 1 dona i 1 home, cosa que representa un 50% per a cada sexe. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa de gènere és nul·la i reflecteix igualtat.

No es registren persones als grups de zero fills/es ni de més d'un, per la qual cosa no hi ha representació ni bretxa en aquests trams.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

L'anàlisi de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral a l'Ajuntament de Susqueda mostra una situació d'equilibri entre dones i homes en els àmbits en què hi ha participació.

Pel que fa a les persones a càrrec, la representació és igualitària, amb un 50% de dones i un 50% d'homes, cosa que reflecteix una distribució equilibrada de les responsabilitats familiars. Aquest mateix equilibri s'observa en la utilització de mesures de conciliació on la flexibilitat horària ha estat utilitzada, de forma equitativa, per una dona i un home. A la resta de mesures disponibles —cura de persones a càrrec, excedències, maternitat/paternitat, reduccions de jornada o altres— no s'ha registrat cap ús durant el període analitzat.

Pel que fa al nombre de fills i filles, les dades reflecteixen que únicament es dona representació al grup amb un fill o filla, amb igualtat entre dones i homes. No es registren persones als trams de zero o més d'un fill o filla, per la qual cosa no s'identifiquen diferències en aquests casos.

4.2.8. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Saber quina posició ocupen dones i homes, en funció del nivell de responsabilitat, a l'organització és de gran importància per valorar l'existència de segregació vertical vinculada al fet que tradicionalment el poder és ocupat i exercit pels homes, per la qual cosa la presència de dones, a mesura que es puja a la jerarquia de l'organització, és escassa o inexistent. Pel que fa a l'organització de la part del talent del grup menys representat, i amb això un desaprofitament dels recursos de l'organització amb tot allò que això comporta a nivell intern com a extern.

Plantilla desagregada per sexe

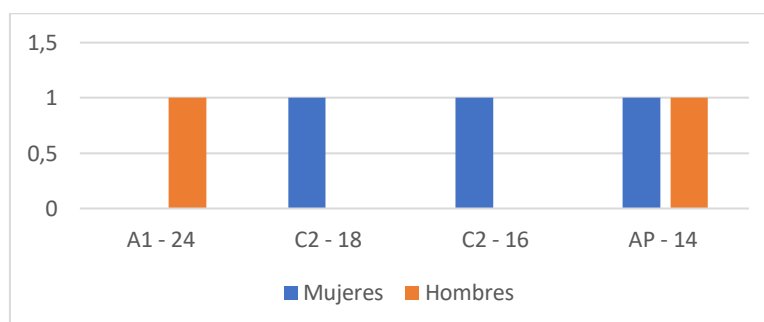
Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^o
3	2	5	60%	40%	1,50	20%

En aquest tram s'observa una presència majoritària de dones, que representen el 60% del total davant del 40% dels homes. L'índex de distribució reflecteix una lleugera sobre representació femenina, amb un valor de 1,50, mentre que l'índex masculí és de 0,80. La bretxa de gènere se situa al 20%, indicant un pes relatiu superior de les dones respecte als homes en aquest àmbit.

Per tant, el resultat en aquests indicadors seran els de referència en els diferents paràmetres d'anàlisi, i almenys els que haurien de resultar.

Distribució de la plantilla per categories professionals

Categoria professional	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^o
A1 - 24	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
C2 - 18	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
C2 - 16	1	0	1	100%	0%	33%	0%	0,00	100%
AP - 14	1	1	2	50%	50%	33%	50%	1,00	0%
TOTAL	3	2	5						



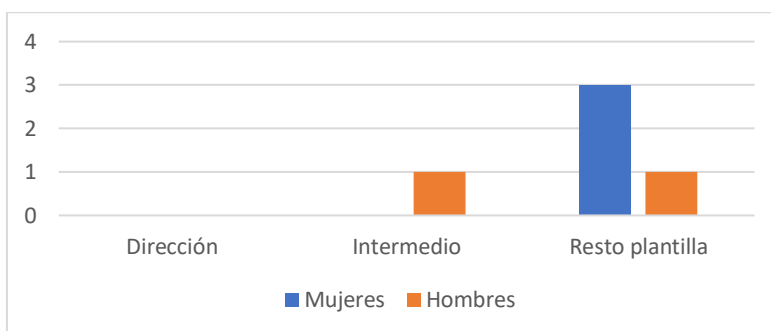
A la categoria A1-24 la representació correspon exclusivament als homes, que concentren el 100% d'aquest nivell professional, mentre que no es registren dones. La bretxa de gènere en aquest cas és del -100%.

A les categories C2-18 i C2-16 la situació és inversa, ja que la representació recau únicament en les dones, que arriben al 100% en cadascuna, sense participació masculina. En tots dos casos la bretxa ascendeix al 100%.

A la categoria AP-14 la distribució és equilibrada, amb una presència del 50% tant de dones com d'homes. L'índex femení se situa en 1,00 i la bretxa és nul·la i reflecteix igualtat en la representació.

Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic

Nivell jeràrquic	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa Gº
Direcció	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Intermedi	0	1	1	0%	100%	0%	50%	0,00	-100%
Resta plantilla	3	1	4	75%	25%	100%	50%	3,00	50%
TOTAL	3	2	5						



Al nivell de direcció no es registren persones, per la qual cosa no hi ha representació de dones ni d'homes.

A nivell intermedi la representació correspon únicament als homes, que concentren el 100% d'aquest grup, mentre que no es comptabilitzen dones. La bretxa de gènere en aquest cas és del -100%.

A la resta de la plantilla predominen les dones, que representen el 75% davant el 25% dels homes. L'índex femení arriba a un valor de 3,00, cosa que reflecteix una sobre representació clara, mentre que la bretxa se situa en un 50%.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

L'anàlisi de la infrarepresentació femenina a l'Ajuntament de Susqueda mostra que, tot i que la plantilla global presenta un predomini de dones (60% davant del



40% dels homes), aquesta distribució no es manté homogènia a tots els nivells ni categories professionals.

En el desglossament per categories, els homes concentren la representació al nivell A1-24, mentre que les dones ho fan a les categories C2-18 i C2-16. La categoria AP-14 és l'únic tram on s'observa un equilibri, amb presència paritària de dones i homes. Aquestes dades reflecteixen que la segregació horitzontal continua present, amb concentració de cada sexe en determinades categories.

4.2.9. RETRIBUCIONS

La discriminació salarial és una de les diferents manifestacions que les dones pateixen al mercat laboral. La bretxa salarial a Europa és del 16,2% i un 14,2% a Espanya, segons dades de la Comissió Europea. Les treballadores perceben, de mitjana, un salari inferior, que no arriba a assolir, en el millor dels casos, el 86% del salari mitjà dels homes. En el cas de l'Administració Pública, la bretxa salarial situa una diferència del 16% en el millor dels casos i fins al 30% en sectors feminitzats.

La desigualtat salarial repercuteix negativament en el bon funcionament de la vida laboral i en l'eficàcia del mercat de treball, per la qual cosa requereix una anàlisi en profunditat per conèixer-ne les causes i poder intervenir-hi directament.

En aquest àmbit, l'indicador de gènere que permet valorar l'existència de la desigualtat en la distribució del poder entre dones i homes a la societat en general és l'anomenada "Bretxa Salarial de Gènere".

Cal aclarir que la "Breta salarial o desigualtat salarial" és la diferència o distància entre la retribució mitjana (salari més complements) entre dones i homes. Seria "bretxa salarial de gènere" si es pot comprovar que la diferència és atribuïble al gènere, cosa que suposaria una discriminació salarial; per la qual cosa requereix d'un estudi en profunditat del sistema retributiu de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

Per al seu càlcul es poden utilitzar dues unitats de mesura, la retribució (salari més complements) mitjana per hora o la retribució mitjana anual desagregada per sexe

El contingut d'aquest apartat queda subjecte a actualització en compliment del que disposi en el desplegament reglamentari del Reial Decret llei 902/2020. Així mateix, s'adjuntarà al tràmit al REGCON l'Excel segregat de dades retributives negociat.

	Núm.	SALARI BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		49%	7%	28%		28%
Home	2	19.065	18.296	37.361	0	37.361
Dona	3	9.754	17.096	26.850	0	26.850

L'anàlisi del registre retributiu de l'Ajuntament de Susqueda reflecteix una plantilla composta per dos homes i tres dones, amb una distribució que permet observar diferències entre els diferents conceptes salarials i complementaris.



En relació amb el salari base, els homes presenten una quantia superior (19.065 €) en comparació amb les dones (9.754 €), fet que es tradueix en un diferencial significatiu en aquest concepte fix. No obstant això, en alguns complements salarials, com el de destinació (CD), la diferència afavoreix les dones, que arriben a 5.861 € davant de 4.564 € dels homes. El mateix passa al complement específic (CE), on les xifres són similars entre ambdós sexes (9.553 € en dones i 9.682 € en homes), mostrant en aquest cas un equilibri gairebé total.

En altres conceptes, com l'antiguitat, únicament les dones registren quanties (1.228€), mentre que els homes no presenten aquest complement. Per la seva banda, en el complement de productivitat s'observa el cas invers, i és percebut només pels homes (3.067 €). Pel que fa als imports extrasalarials, les diferències són poc rellevants, atès que els imports recollits són reduïts i es reparteixen de manera equilibrada.

Si s'atenen el total de complements salarials, els homes arriben als 18.296 €, lleugerament superior als 17.096 € de les dones. En conseqüència, la retribució total anual se situa en 37.361 € per als homes i 26.850 € per a les dones, cosa que reflecteix una diferència notable en la quantia global percebuda pels dos sexes.

En termes d'índexs de distribució, el registre mostra que hi ha conceptes en què la participació femenina és majoritària i d'altres en què correspon als homes, encara que el resultat final evidencia un diferencial a favor d'aquests darrers en el total retributiu. Això no obstant, aquestes diferències s'expliquen en gran mesura per la diferent posició que ocupen les persones treballadores en la classificació professional i per l'assignació de complements vinculats al lloc exercit.

En conjunt, les dades mostren una diferència retributiva global entre dones i homes, si bé aquesta no respon a una política diferenciada per raó de sexe, sinó a l'estructura de la plantilla i a les característiques específiques de cada lloc, pel fet que hi ha 5 persones amb llocs jeràrquicament diferenciats, cosa que provoca un augment de bretxa en estar els homes en categories millor remunerades i al fet que una de les categories restants.



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

L'ajuntament compta amb un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest protocol estableix directrius clares i procediments específics per abordar qualsevol forma d'assetjament al lloc de treball. Inclou polítiques detallades que prohibeixen expressament l'assetjament en totes les formes, així com procediments confidencials per denunciar incidents. Es duen a terme investigacions imparcials sobre totes les denúncies i s'ofereixen recursos i suport a les víctimes. A més, es proporciona formació periòdica sobre prevenció d'assetjament a tots els empleats. L'objectiu és mantenir un ambient de treball segur i lliure d'assetjament per a tots els empleats.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA disposa d'un procediment específic (diferenciat del protocol d'assetjament laboral) per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i/o per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objectes d'aquest tipus d'assetjaments que requereix ser revisat per actualitzar-los.

A més, s'ha realitzat la comunicació a la plantilla sobre l'existència del protocol.



4.2.11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Segons les definicions recollides al Conveni⁵ del Consell d'Europa sobre la Prevenció i la Lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, entre d'altres:

- "Violència contra la dona" s'haurà d'entendre una violació dels drets humans i una forma de discriminació contra les dones, i es designaran tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o poden implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de realitzar els actes esmentats, la coacció o la privada;
- "Gènere" s'entenen els papers, els comportaments, les activitats i les atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes;
- "Violència contra la dona per raons de gènere" s'entendrà tota violència contra una dona perquè és una dona o que afecti les dones de manera desproporcionada;

L'ocupació és fonamental per posar fi a la violència de gènere, ja que contribueix a prendre decisions per sortir d'aquesta situació que pateixen moltes dones. Mantenir i/o aconseguir una ocupació, contribueix a la independència, increment de la confiança en si mateixes, millora de la seva autoestima, en definitiva, a l'apoderament de la persona.

Es converteix en un mecanisme preventiu perquè no es torni a repetir una situació així. Per això és important que en la gestió de persones en una organització es creï un sistema de garanties que serveixi de suport per a les dones que ho puguin estar patint.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

Es recomana el disseny, elaboració i implementació de procediment per abordar aquest àmbit a la línia plantejada.

És aconsellable establir un programa de difusió de tolerància zero a la violència de gènere i els drets que per conveni assisteix a qui la pateix i aquells de millora que poguessin implementar-se per part de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA

⁵Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.

4.2.12. RISCOS I SALUT LABORAL

Baixes, permisos i excedències per a la conciliació.

⁶Les investigacions coincideixen a assenyalar que, mentre la trajectòria laboral dels homes és lineal i ascendent, en el cas de les dones es caracteritza per una sèrie de fites que marquen les seves carreres i que els donaran forma, bé en U o bé en serralada (Fruits i Titos, 2001; Bodoque, 2008; etc.). les dificultats per compatibilitzar el treball amb la cura dels "altres/es" (menors, persones dependents, etc.) amb el treball remunerat, cosa que desemboca en moltes ocasions en un abandonament temporal del treball, en períodes d'inactivitat forçosa", la qual cosa dificulta les possibilitats de desenvolupament professional de les dones.

Baixes per incapacitat temporal a l'últim any

S'analitzen les baixes per IT el darrer any.

Baixes IT	Dones	Homes	Total	Ind. Distr. Dones	Ind. Distr. Homes	Ind. Amb. Dones	Ind. Amb. Homes	Ind. Fem	Bretxa G ^e
Accident de treball	0	1	1	0%	100%	0%	100%	0,00	-100%
Malaltia professional	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Malaltia comuna	1	0	1	100%	0%	100%	0%	0,00	100%
Risc d'embaràs	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
Lactància	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,00	0%
TOTAL	1	1	2						

A l'apartat de baixes per incapacitat temporal, als accidents de treball la representació correspon únicament a un home, que concentra el 100% d'aquest grup, sense presència femenina. La bretxa de gènere se situa en -100%.

En el cas de malaltia comuna, la baixa recau exclusivament en una dona, amb un 100% de representació femenina i bretxa de gènere del 100%.

No es registren incidències per malaltia professional, risc d'embaràs ni lactància, per la qual cosa no hi ha representació ni bretxa de gènere en aquests supòsits.

⁶ Trajectòries laborals de les dones que ocupen llocs d'alta qualificació. Col·lecció EconomíaMujer Empresa. Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat. 2011



4.2.13. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE D'ÚS NO SEXISTA

Incorporar la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral pretén eliminar les situacions que provoquen desigualtat i discriminació envers les dones.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes concedeix al llenguatge una importància fonamental, ja que es tracta d'una eina de transmissió cultural. Per això l'ús que en fem serà determinant per incloure o excloure les diferents realitats que existeix i volem anomenar, per això la necessitat que l'ús ha de ser no sexista, i per tant, inclouent-hi.

El llenguatge i les imatges que s'utilitzen en les comunicacions internes i externes de les organitzacions parlen per elles mateixes, fins i tot abans que la pròpia organització ho faci. De manera prèvia a la imatge que es projecta a través de l'activitat professional, allò que es mostra i allò que es diu incideix en l'espai públic, que entén com a realitat allò que percep, perquè, com deia Wittgenstein⁷, el que no s'anomena no existeix. Així doncs, tot allò que l'Ajuntament no anomeni, no expliqui i no mostri, no existirà.

D'aquesta manera, la utilització d'un sistema de comunicació (llenguatge, imatges, icones...) inclouent serà determinant per a:

- ✓ Mostar una imatge coherent amb el compromís amb la Igualtat d'Oportunitats de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.
- ✓ Donar visibilitat a la presència i participació de les dones a l'Ajuntament
- ✓ Sensibilitzar en igualtat tant a l'Ajuntament com a l'exterior
- ✓ Promoure la reflexió servint com a model d'expressió verbal i escrita
- ✓ Contribuir al desenvolupament de la societat com a part de la Responsabilitat Social Empresarial.

Documents interns i externs: llenguatge, iconografia, persones destinatàries, temàtiques, etc.

El llenguatge en el seu ús quotidià tendeix a mostrar diferències entre els sexes/gèneres, i aquesta realitat es reflecteix en el llenguatge utilitzat en la redacció de documents, en l'elecció d'iconografies, veus en off, etc., i n'és un exemple clar la denominació de càrrecs i professions per la seva masculinització i feminització.

⁷ Wittgenstein, Ludwig. Tractatus logico-philosophicus



En aquest apartat, es pretén evidenciar els biaixos inconscients, la majoria de vegades, en l'àmbit públic i empresarial que impedeixen el tracte igualitari entre dones i homes, així com determinar les àrees de millora en què s'han d'indicar accions positives per fer un ús del llenguatge lliure de sexismes en l'àmbit laboral.

Sense haver realitzat una anàlisi exhaustiva de la documentació, que es realitzarà com a mesura d'acció positiva al Pla d'Igualtat, s'ha observat que no s'ha realitzat cap comunicació mitjançant pàgina web ja que aquesta no existeix. Per tant, no queda constància de comunicació de cara a públic, aquesta és més aviat interna.

Canals de comunicació interna.

Cal treballar per millorar el canal de denúncies intern, així com la realització de campanyes de comunicació/sensibilització. Aquest canal intern per a denúncies ja sigui d'assetjament sexual o per raó de sexe ha de ser, si pot ser, inclòs en el protocol corresponent, així com el treballador o la treballadora tenir la màxima confidencialitat, vigilant en tot moment les converses i l'ús de WhastApp d'Empresa.

De la mateixa manera, facilitar un canal exclusiu per comunicar al personal l'existència d'una vacant.

CONCLUSIÓ I PROPOSTA DE MILLORA

S'aconsella revisió en profunditat de totes les eines de comunicació interna i externa de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA des de la perspectiva de gènere.

S'aconsella la publicació d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge i/o la realització d'alguna campanya de sensibilització, traslladant recomanacions per al seu ús correcte a l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.

Igualment, s'aconsella que les persones que hagin de redactar els documents interns i externs de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA rebin formació i suport tècnic per a la seva implementació en tots els procediments a desenvolupar, contribuint amb això a generar una cultura més respectuosa amb el gènere i la diversitat en conjunt.



II Pla d'Igualtat de I'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA 2025 – 2029



1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA AMB LA IGUALTAT

L'Ajuntament declara el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com amb l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra empresa, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de principi. 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat, de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Pel que fa a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'hi adoptin i es projectarà una imatge de l'Ajuntament d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació present, i s'arbitraran els sistemes de seguiment corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit, es comptarà amb la representació social no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés d'elaboració, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, segons RDL 6/2019 i RD 901/2020.



2. INTRODUCCIÓ

Aquest Pla d'Igualtat s'emmarca en la legalitat vigent, en particular, en el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'Ajuntament la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'infrarepresentació femenina, accés a l'ocupació: selecció i contractació, classificació professional, promoció professional i formació, retribucions, exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, condicions de treball/ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igual i de sexe.

Com consta a l'art. 3 de la Llei Orgànica 3/2007, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Amb aquest Pla d'Igualtat, es confia seguir treballant en la integració del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte en la gestió de les persones de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA i continuar amb la millora de l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral.



2.1. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, en aquest marc s'ha definit l'objectiu general, els objectius específics i les actuacions contemplades al Pla d'igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.

A nivell Internacional:

- Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
- Convenis de l'Ajuntament Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació i ocupació) de 1958; Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars de 1981; Conveni sobre la protecció de la maternitat de l'any 2000
- La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.

A nivell europeu:

- Tractat de Roma (25/03/1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. Art. 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Art 114 (antic 119) recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball del mateix valor. Amb empara a l'antic article 111, s'ha desenvolupat el cabal comunitari sobre la igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a la adequada transposició del qual s'adreça, en bona mesura, la Llei espanyola orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Tractat de la Unió Europea (Maastricht, 09/02/192), article 6 preveu que el principi d'igualtat no evitarà que els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.
- Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les



unes i les altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la Unió i dels països membres.

- En particular, la Llei orgànica 3/2007 incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a ocupació, a la formació i a la promoció; i a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.
- Recomanació de la Comissió, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i els homes al lloc de treball. Codi de Conducta per combatre l'assetjament sexual.
- Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d'Europa en matèria d'utilització no sexista del llenguatge, en virtut de l'article 15.b de l'estatut del Consell d'Europa, aprovat el 21 de febrer de 1990.
- Programes d'acció comunitaris per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.
- Recomanacions del Consell Europeu de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Recomanació del Comitè de Ministres sobre la protecció de les dones contra la violència.
- Estratègies marc comunitàries sobre la igualtat entre dones i homes.
- Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i homes (2014-2017).
- Resolució del Parlament Europeu, de 17 de juny del 2010, sobre la dimensió de gènere de la recessió econòmica i la crisi financera.
- Resolució del Parlament Europeu, de 7 de setembre del 2010, sobre el paper de la dona en una societat que envelleix.
- Consell d'Europa 2014, Conveni d'Istanbul. Tractat internacional per fer front a la violència contra les dones.

A nivell Nacional:



- Constitució Espanyola, article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Article 17.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial Decret 1251/2001, pel qual es desplega part de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.
- Llei orgànica 1/2004, 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació i dependència.
- Plans Estatals per a la Igualtat d'oportunitats en procés d'elaboració el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021, que s'està negociant la inclusió de mesures contra la bretxa salarial, obligatorietat de registre de plans d'igualtat, entre altres.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/U, de 26 de febrer de 2014. Entrada en vigor 09/03.
- 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 a l'ocupació i l'ocupació.
- Llei 11/2018, de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç, el text refós de la llei de societats de capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, del 2 de juliol, i la Llei 22/2015, del 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.



A nivell autonòmic:

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



2.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA

Representants de l'Ajuntament	Representants de les persones treballadores
Lluís Pons	Carola Martí



2.3. CARACTERÍSTIQUES DE L'AJUNTAMENT

L'Ajuntament de Susqueda és una administració pública de caràcter local, l'activitat de la qual se centra en la gestió dels serveis municipals i l'atenció a la ciutadania del seu àmbit territorial. La seva estructura organitzativa és reduïda, amb una plantilla composta per un nombre limitat de persones treballadores que exerceixen funcions administratives, tècniques i de suport a les diferents àrees de gestió de l'Ajuntament.

L'entitat es regeix pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat establerts a la normativa del sector públic, especialment a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Els processos de selecció i contractació es realitzen mitjançant convocatòries públiques publicades als canals oficials, garantint la transparència i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A l'àmbit intern, l'Ajuntament participa en programes de formació continuada impulsats per organismes supramunicipals, com l'Associació Catalana de Municipis, cosa que permet que el seu personal tingui accés a oportunitats de desenvolupament professional, si bé no disposa d'un pla de formació propi. Així mateix, les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es gestionen atenent les necessitats detectades, amb una atenció especial a la flexibilitat horària, que s'aplica de manera equitativa entre dones i homes.

La mida reduïda de la plantilla fa que la distribució per categories professionals i nivells jeràrquics presenti particularitats, destacant la concentració de les dones als llocs de base i la presència dels homes als nivells intermedis. Aquesta circumstància posa en relleu la importància d'impulsar mesures d'igualtat que permetin fomentar la participació equilibrada de tots dos sexes a tots els àmbits de responsabilitat.

Tot plegat, l'Ajuntament de Susqueda es configura com una organització de proximitat, compromesa amb la igualtat d'oportunitats i amb la millora contínua dels seus recursos humans, en línia amb el seu paper de servei públic i d'atenció a les necessitats de la ciutadania.



2.4. ESTRUCTURA DEL PLA

El Pla d'Igualtat s'estructura en les àrees analitzades al Diagnòstic de situació:

- 1.- Àrea de gestió organitzativa
- 2.- Àrea decés a l'ocupació
- 3.- Àrea de classificació professional
- 4.- Àrea de formació professional
- 5.- Àrea de promoció professional
- 6.- Àrea de condicions de treball
- 7.- Àrea de Salut Laboral
- 8.- Àrea d'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- 9.- Àrea d'infrarepresentació femenina
- 10.- Àrea de retribucions.
- 11.- Àrea de prevenció assetjament sexual/assetjament per raó de sexe.
- 12.- Àrea de protecció davant de situacions de violència de gènere.
- 13.- Àrea de comunicació i sensibilització.



2.5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA s'aplicarà a tots els centres de treball actuals, afectant el 100% de la plantilla.

L'àmbit d'aplicació territorial comprendrà els centres de treball següents:

- Plaça Ajuntament, 1, 17171 Sant Martí Sacalm, Girona

2.6. VIGÈNCIA DEL PLA

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor en la data que s'indiqui a l'acta d'aprovació, mantenint-ne la vigència durant un termini de 4 anys. Sis mesos abans de la finalització del present Pla s'iniciarà el procés de negociació del Pla d'Igualtat següent, prenent com a base els informes de seguiment anuals, l'avaluació final del present Pla i l'actualització del diagnòstic de situació.

3. REGISTRE SALARIAL I AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA disposa de l'auditoria retributiva redactada el 2024:

Donant compliment al que disposa l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, així com als articles 5 i 6 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, l'Ajuntament procedeix a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials.

	Núm.	SALARI BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		49%	7%	28%		28%
Home	2	19.065	18.296	37.361	0	37.361
Dona	3	9.754	17.096	26.850	0	26.850

L'anàlisi del registre retributiu de l'Ajuntament de Susqueda reflecteix una plantilla composta per dos homes i tres dones, amb una distribució que permet observar diferències entre els diferents conceptes salarials i complementaris.

En relació amb el salari base, els homes presenten una quantia superior (19.065 €) en comparació amb les dones (9.754 €), fet que es tradueix en un diferencial significatiu en aquest concepte fix. No obstant això, en alguns complements salarials, com el de destinació (CD), la diferència afavoreix les dones, que arriben a 5.861 € davant de 4.564 € dels homes. El mateix passa al complement específic (CE), on les xifres són similars entre ambdós sexes (9.553 € en dones i 9.682 € en homes), mostrant en aquest cas un equilibri gairebé total.

En altres conceptes, com l'antiguitat, únicament les dones registren quanties (1.228€), mentre que els homes no presenten aquest complement. Per la seva banda, en el complement de productivitat s'observa el cas invers, i és percebut només pels homes (3.067 €). Pel que fa als imports extrasalarials, les diferències són poc rellevants, atès que els imports recollits són reduïts i es reparteixen de manera equilibrada.

Si s'atenen el total de complements salarials, els homes arriben als 18.296 €, lleugerament superior als 17.096 € de les dones. En conseqüència, la retribució total anual se situa en 37.361 € per als homes i 26.850 € per a les dones, cosa que reflecteix una diferència notable en la quantia global percebuda pels dos sexes.

En termes d'índexs de distribució, el registre mostra que hi ha conceptes en què la participació femenina és majoritària i d'altres en què correspon als homes,



encara que el resultat final evidencia un diferencial a favor d'aquests darrers en el total retributiu. Això no obstant, aquestes diferències s'expliquen en gran mesura per la diferent posició que ocupen les persones treballadores en la classificació professional i per l'assignació de complements vinculats al lloc exercit.

En conjunt, les dades mostren una diferència retributiva global entre dones i homes, si bé aquesta no respon a una política diferenciada per raó de sexe, sinó a l'estructura de la plantilla i a les característiques específiques de cada lloc, pel fet que hi ha 5 persones amb llocs jeràrquicament diferenciats, cosa que provoca un augment de bretxa en estar els homes en categories millor remunerades i al fet que una de les categories restants.

Per a la realització de l'auditoria salarial de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA, han estat analitzats, entre altres, els factors següents:

- Distribució del personal.
- Lloc de feina.
- Classificació professional.
- Antiguitat.
- Acompliment.
- Tipus de contracte.
- Hores de treball en el període de referència.
- Tipus de jornada.
- Estudis.
- Beneficis socials.
- Salari base.
- Retribucions extrasalarials.
- Complementos salarials totals.
- Complementos no salarials totals.
- Dies amb baixa laboral.
- Retribucions en espècie.

Es comprova que el registre retributiu, la valoració de llocs de treball i l'auditoria retributiva s'han fet amb l'eina del Ministeri de Treball i Economia Social.

Principalment, el càlcul s'ha fet analitzant la possible bretxa salarial per categories professionals. S'han considerat les categories professionals de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA: Directius, llocs intermedis, treballadores i treballadors que no necessita una titulació i/o altres categories.

En aquest cas, la valoració de llocs de treball s'ajusta al que disposa el Conveni i les normatives aplicables al sector.

Mitjançant el sistema de valoració de llocs de treball per punts de factor, obtenim una valoració objectiva dels diferents llocs de treball. Així mateix, es tenen en compte els següents factors per a la seva valoració:

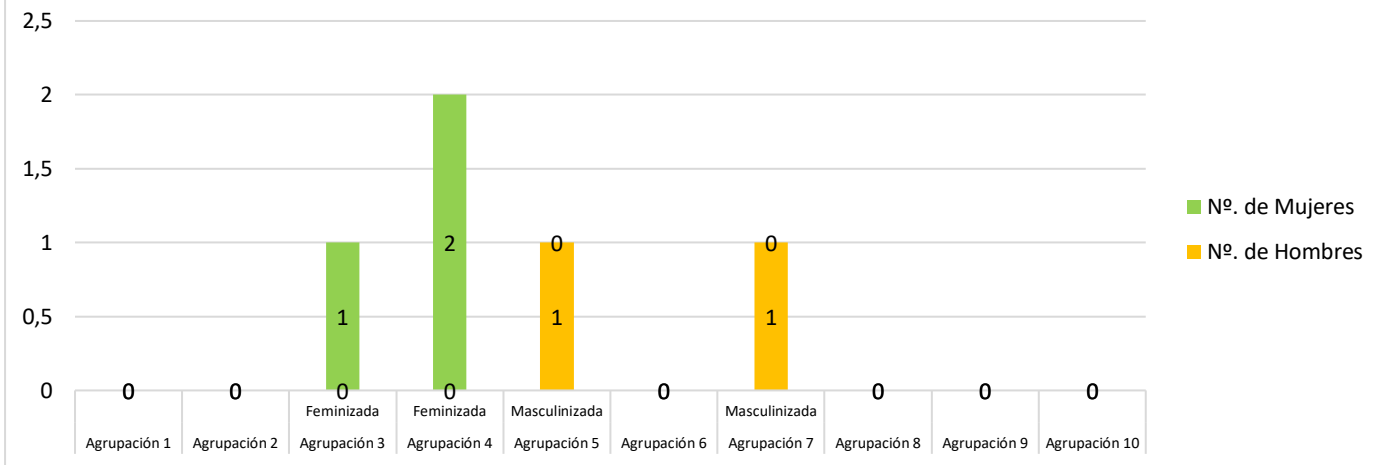
- A. Naturalesa de les funcions o tasques (pes 40%)



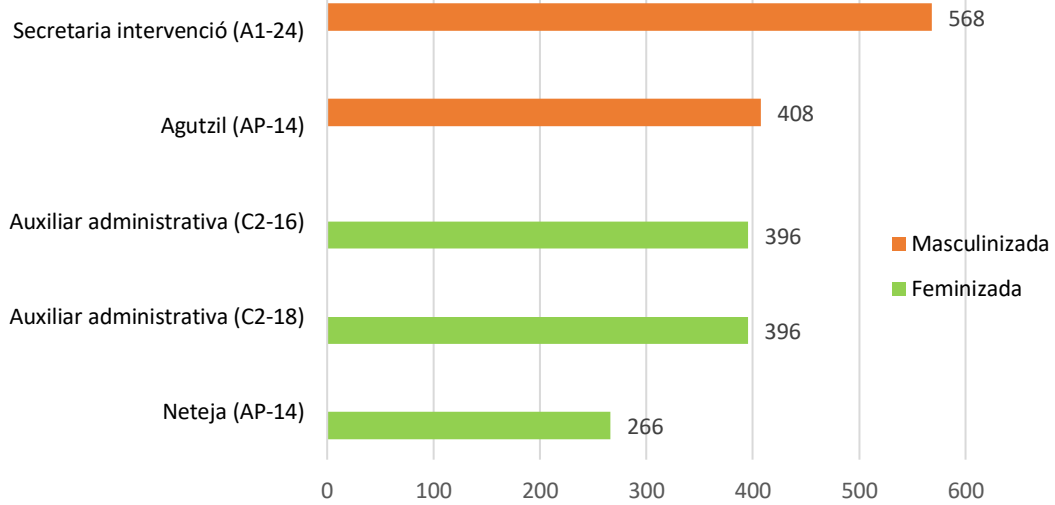
- a) Polivalència o definició extensa d'obligacions
 - b) Esforç físic
 - c) Esforç mental
 - d) Esforç emocional
 - e) Responsabilitat d'organització, coordinació i supervisió
 - f) Responsabilitats funcionals
 - g) Autonomia
 - h) Altres factors relatius a la naturalesa de les funcions o tasques
- B. Condicions educatives (pes 20%)
- a) Ensenyament reglat
- C. Condicions professionals i de formació (pes 25%)
- a) Coneixements i comprensió
 - b) Aptituds
 - c) Habilitats socials
 - d) Altres factors relacionats amb les condicions professionals i de formació
- D. Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'exercici (pes 15%)
- a) Entorn
 - b) Condicions organitzatives
 - c) Altres factors relacionats amb les condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'exercici

Agrupacions	Lloc + Punts
Agrupació 7	Secretària intervenció (A1-24)(568) TAG (A2-24)(554)
Agrupació 6	Administrativa (C1-18)(517)
Agrupació 5	Agutzil (AP-14)(408)
Agrupació 4	Auxiliar administrativa (C2-18)(396) Auxiliar administrativa (C2-16)(396)
Agrupació 3	Neteja (AP-14)(266)

AGRUPACIONES POR SEXO



PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



4. MESURES D'IGUALTAT PER ÀREES

Nº MESURA	MESURA
MESURES A L'ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT	
MESURA 1.1	Designar una persona responsable (i una suplent) de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'Ajuntament, amb formació específica en la matèria (agent d'igualtat o similar), que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat en els processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin en la Comissió.
MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
MESURA 2.1	Revisar que, en les ofertes d'ocupació, la denominació, la descripció i els requisits d'accés s'utilitzen termes i imatges no sexistes, que contenen la denominació en neutre o en femení i masculí. A les ofertes de feina, a més, es farà públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat.
MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
MESURA 3.1	Utilitzar termes neutres en la denominació i classificació professional, no anomenant-los en femení ni masculí.
MESURES DE FORMACIÓ	
MESURA 4.1	Formar com a Agents d'Igualtat als membres de la comissió negociadora i de seguiment.
MESURA 4.2	Realitzar una campanya de formació en igualtat per a tota la plantilla, durant tota la vigència del pla.
MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL	
MESURA 5.1	Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.
MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
MESURA 6.1	Difondre mitjançant informació inclosa a la intranet els drets i mesures de conciliació de la Llei 3/2007, i normativa complementària vigent, i comunicar els disponibles a l'Ajuntament que millorin la legislació.
MESURA 6.2	En els casos en què tots dos progenitors treballin a l'Ajuntament, equilibrar els torns de treball donant prioritat perquè un pugui triar el torn.
MESURES D'INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA	
MESURA 7.1	Revisió periòdica de l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs.
MESURES SOBRE RETRIBUCIONS	



MESURA 8.1	Realitzar un registre salarial anualment on s'englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials.
MESURA 8.2	En cas de detectar-se desigualtats superiors al 25%, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions del mateix valor.
MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
MESURA 9.1	Presentació a la Comissió de Seguiment d'un informe anual sobre els processos iniciats per assetjament sexual o per raó de sexe, en cas que s'hagin iniciat, així com del nombre de denúncies arxivades per centre de treball, incloent les conclusions dels processos.
MESURA 9.2	Difusió a tota la plantilla del protocol d'assetjament amb indicació de les persones de referència.
MESURA 9.3	Formació específica a totes les persones que integren la Comissió de Recerca per assumir-ne les funcions associades.
MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
MESURA 10.1	Sensibilitzar a la campanya especial del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.

1.1. MESURES A L'ÀMBIT DE LA GESTIÓ ORGANITZATIVA CAP A LA IGUALTAT

OBJECTIU: Comptar amb la figura d'una persona responsable d'igualtat de tracte i oportunitats a l'ajuntament.

Mesura 1.1: Designar una persona responsable (i una suplent) de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats, amb formació específica en la matèria (agent d'igualtat o similar), que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat en els processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin al Pla i informe a la Comissió.

Destinatari	Comissió d'Igualtat
Responsables	Comissió d'Igualtat / RRHH
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Lloc de presentació ja sigui un despatx o sala de juntes, per a la digitalització de la designa un ordinador, una impressora i bolígrafs.
Comunicació	S'informarà la designa del responsable mitjançant la comunicació interna.
Indicadors	Aixecament d'acta
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.2. MESURES D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ:SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Revisar, des de la perspectiva de gènere, els procediments i eines utilitzats a la selecció, per garantir una real i efectiva igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, a partir de procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis

Mesura 2.1.: Revisar que, en les ofertes d'ocupació, la denominació, la descripció i els requisits d'accés s'utilitzen termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. A les ofertes de feina, a més, es farà públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat.

Destinatari	Personal amb competències a la selecció de personal
Responsables	RRHH
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Anàlisi d'un mostreig i % d'ofertes que compleixen amb la mesura davant del total d'ofertes analitzades.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.3. MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Revisar els sistemes de classificació professional a l'Ajuntament amb perspectiva de gènere per fomentar una representació equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball de l'Ajuntament, garantint que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en les activitats laborals.

Mesura 3.1.: Utilitzar termes neutres en la denominació i classificació professional, no anomenant-los en femení ni masculí.

Destinatari	Comissió d'Igualtat
Responsables	RRHH
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	No necessari
Indicadors	Denominacions neutres
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.4. MESURES DE FORMACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats la plantilla en general i, especialment, el personal relacionat amb l'organització de l'Ajuntament per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes a la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc.

Mesura 4.1.: Formar com a Agents d'Igualtat als membres de la comissió negociadora i de seguiment.

Destinataris	Comissió d'Igualtat
Responsables	RRHH
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.
Comunicació	No necessari
Indicadors	Diplomes amb Contingut dels cursos
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



Mesura 4.2.: Realitzar una campanya de formació en igualtat per a tota la plantilla, durant tota la vigència del pla.

Destinatari	Comissió d'Igualtat
Responsables	RRHH
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador, impressora. Sala de formacions.
Comunicació	No necessari
Indicadors	Nombre d'hores i persones formades desagregades per sexe davant del nombre total de persones treballadores de l'Ajuntament
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.5. MESURES DE CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIU: Garantir unes condicions i entorn de treball sense biaix o discriminació per gènere

Mesura 5.1.: Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.

Destinataris	Comissió d'Igualtat
Responsables	RRHH
Recursos materials	Centres de treball. Ordinador.
Comunicació	A tot el personal que causa baixa
Indicadors	Nombre de baixes segregades per gènere: Per causa, edat, nivell jeràrquic, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada. Entrevista elaborada. Resultats d'aquesta.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.6. MESURES PER A L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Garantir l'exercici responsable dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

Mesura 6.1.: Difondre mitjançant informació inclosa a la intranet els drets i mesures de conciliació de la llei 3/2007, i normativa complementària vigent, i comunicar els disponibles a l'Ajuntament que millorin la legislació.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comissió d'igualtat. RRHH
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	Via telemàtica
Indicadors	Publicació mailing.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

Mesura 6.2.: En els casos en què tots dos progenitors treballin a l'Ajuntament, equilibrar els torns de treball donant facilitat perquè un pugui triar el torn.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comissió d'igualtat. RRHH
Recursos materials	Ordinador
Comunicació	Via telemàtica
Indicadors	Nombre de sol·licituds i vegades que s'hi aplica. Nombre de rebutjades i motivació.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.7. MESURES D'INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

OBJECTIU ESPECÍFIC: Equiparar la presència femenina i masculina a les diferents àrees i llocs de l'Ajuntament.

Mesura 7.1.: Revisió periòdica de l'equilibri per sexe de la plantilla i l'ocupació de dones i homes en els diferents llocs.

Destinatari	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	Distribució de la plantilla per llocs desagregada per sexe.
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.8. MESURES SOBRE RETRIBUCIONS

Mesura 8.1.: Realitzar un registre salarial anualment on s'englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials.

Destinatari	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	Registre salarial anual, per empreses Auditoria salarial biennal per empreses
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

Mesura 8.2.: En cas de detectar-se desigualtats superiors al 25%, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions del mateix valor.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	Document de mesures correctores a negociar amb la comissió de seguiment per empreses
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	



1.9. MESURES SOBRE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC: Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Mesura 9.1.: Presentació a la Comissió de Seguiment d'un informe anual sobre els processos iniciats per assetjament sexual o per raó de sexe, en cas que s'hagin iniciat, així com del nombre de denúncies arxivades per centre de treball, incloent les conclusions dels processos.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	Elaboració de informe. N ^o de processos i resultat RESPONSABLE RRHH
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió de seguiment
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
N^o acta comissió	



Mesura 9.2.: Difusió a tota la plantilla del protocol d'assetjament amb indicació de les persones de referència.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	comunicació feta
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

Mesura 9.3.: Formació específica a totes les persones que integren la Comissió de Recerca per assumir-ne les funcions associades.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador.
Comunicació	Comissió d'Igualtat
Indicadors	Nombre de cursos/hores i nombre de participants. Contingut
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	
Nº acta comissió	

1.10. MESURES SOBRE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC A: Fomentar una cultura i imatge igualitària entre dones i homes a l'Ajuntament tant a nivell intern com extern.

Mesura 10.1.: Sensibilitzar a la campanya especial del Dia Internacional contra la Violència de Gènere.

Destinataris	Tota la plantilla
Responsables	Comunicació/Agent Igualtat/Comissió d'Igualtat
Coordina	Comissió d'Igualtat
Recursos materials	Ordinador. Impressora.
Comunicació	Comissió d'igualtat. Comunicació via telemàtica o en paper
Indicadors	campanya i contingut
Temporització	Segons cronograma adjunt
Control i seguiment	Comissió d'Igualtat
Avaluació i seguiment	
Grau compliment indicadors	Alt Mitjà Baix
Resultats	
Data realització	

5. APLICACIÓ I SEGUIMENT

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en què s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es du un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes al Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i fer els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari.

Implantació

A la Fase d'execució es posaran en marxa totes les mesures definides al Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista al cronograma. Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites a les fitxes de mesures, incorporades al pla.

Seguiment

Els objectius principals del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat són:

- Avaluar el grau de compliment dels objectius plantejats.
- Conèixer el grau d'execució de les accions previstes al Pla d'Igualtat i el seu ajust al temps i la forma previstos.
- Plantejar nous objectius i fixar metes noves.
- Analitzar la continuïtat del Pla d'igualtat.
- Identificar les dificultats que es presentin durant el desenvolupament i les possibles causes.
- Proposar millores.
- Definir noves estratègies.

La Comissió d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per avaluar-ne el grau de compliment, així com dels objectius marcats i les mesures programades. A més, correspon a la Comissió d'Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de



cadascuna de les mesures establertes al Pla d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat, per conèixer el grau d'execució de cadascuna de les accions definides al Pla d'Igualtat, pot requerir als responsables d'execució un informe sobre l'estat d'implantació de la mesura.

A més, l'òrgan de govern de l'organització facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionarà els instruments i els recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per fer l'avaluació final i redactar l'informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d'Igualtat, s'informarà la plantilla del desenvolupament i els resultats de l'aplicació del Pla d'Igualtat.

Funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes al Pla.
- Assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins de l'Ajuntament, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, i proposar, si escau, les adaptacions necessàries per obtenir-les.

Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides

Per avaluar el Pla d'Igualtat d'una manera eficaç, s'ha de prendre com a referència el sistema d'indicadors que s'ha establert per a cadascuna de les mesures que cal implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna.

A l'avaluació final del Pla d'Igualtat es tindran en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades als diagnòstics.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.



- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Les adaptacions produïdes en les mesures i el desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- Informe final i conclusions.

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i els canvis que s'han d'incorporar.

Periodicitat del seguiment i avaluació

L'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA avaluarà de forma periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d'Igualtat per avaluar si s'estan assolint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves fites de cara al futur o bé, si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serviran per tornar a enfocar els objectius i plans d'acció traçats i planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar mesures noves per corregir les possibles dificultats que sorgeixin, errors en el disseny inicial del Pla d'Igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d'Igualtat serà revisat almenys dues vegades durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final, així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L'avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l'estat del procés d'implantació del Pla d'igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d'ajustament necessàries.

L'avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d'Igualtat, té per objecte elaborar un informe de l'estat d'implantació del Pla d'Igualtat i la seva eficàcia.

Sense perjudici de l'anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d'Igualtat en qualsevol moment quan sigui acordat per la Comissió d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE SUSQUEDA.

Règim de funcionament de la Comissió de Seguiment

La comissió de seguiment estarà formada per:

Representants de l'Ajuntament	Representants de les persones treballadores
Lluís Pons	Carola Martí

La comissió acorda reunir-se i per al seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat del Pla d'Igualtat, de forma periòdica, com a mínim una vegada a l'any.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en què es farà constar:

- El resum de les matèries tractades. A aquest efecte s'han d'indicar les mesures implantades del pla d'igualtat tenint en compte el cronograma d'actuacions.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre les mesures que no s'hagin pogut implantar, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.
- La data de la propera reunió.

Adopció d'acords

Les parts actuaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, i la majoria de cadascuna de les parts es requeriran per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió de Seguiment podrà comptar amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu però sense vot.

El resultat de les reunions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts encarregades del seguiment del pla.

Funcions de la comissió de seguiment.

- Seguiment del compliment de les mesures previstes al Pla.
- Assessorament en la forma d'adopció de les mesures.



- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins de l'Ajuntament, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, i proposar, si escau, les adaptacions necessàries per obtenir-les.

Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió de Seguiment, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'Ajuntament a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

Substitució de les persones que integren la Comissió de Seguiment.

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de absència, dimissió, finalització del mandat o que sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de Seguiment i que representin l'ajuntament seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la comissió de seguiment.

6. AVALUACIÓ I REVISIÓ

Avaluació del Pla d'Igualtat

L'avaluació del Pla d'Igualtat té com a objectiu principal mesurar i analitzar el grau de compliment de les accions i objectius establerts al pla, així com el seu impacte real a l'organització. Aquest procés d'avaluació permetrà identificar fortaleses, debilitats i àrees de millora, facilitant la presa de decisions informades per a futurs plans d'igualtat.

Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en conjunt, els objectius principals de la qual són:

- Verificar el compliment de les accions previstes al Pla d'Igualtat.
- Mesurar l'impacte de les accions implementades a l'organització.
- Identificar possibles desviacions i àrees de millora.
- Recollir dades quantitatives i qualitatives que permetin una valoració integral del pla.
- Proposar recomanacions per a la millora continuada en matèria d'igualtat de gènere.

Persones i Òrgans Involucrats:

- **Adreça de l'Ajuntament:** Responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats i assignar els recursos necessaris.
- **Comissió de Seguiment:** Designada per la comissió negociadora durant la fase de disseny del pla, encarregada de rebre i analitzar informació sobre l'execució d'accions i informes de seguiment.
- **Representació Legal dels Treballadors:** Rep informació sobre el contingut del pla i la consecució dels objectius.
- **Plantilla:** Participa en l'emplenament de qüestionaris que donen suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Desenvolupament d'actuacions:

L'avaluació respon a tres qüestions bàsiques que corresponen als eixos sobre els quals s'articula el procediment d'avaluació del pla. Són:

- Avaluació de resultats: Què s'ha fet?
- Avaluació de procés: Com s'ha fet?



- Avaluació d'impacte: Què s'ha aconseguit?

Cada eix d'avaluació proporciona informació específica sobre el procés complet d'implementació del pla.

Redacció de l'informe d'avaluació:

La comissió de seguiment, o persones designades a aquest efecte, són les encarregades d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions intermèdies i final (o qualssevol altres que s'estableixin) a partir de la informació i les dades recopilades al llarg del període corresponent. Aquests informes seran negociats al si de la comissió designada a aquest efecte.

S'articularà al voltant de tres eixos d'anàlisi i valoració, que permetin comparar els resultats proposats amb què finalment s'han obtingut. Com a orientació s'assenyalen, a continuació, alguns elements que s'hauran de tenir en compte en abordar la valoració dels eixos esmentats:

- **Avaluació de resultats:** fa referència al nivell d'execució del pla, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiàries.
- **Avaluació de procés:** analitza l'adequació dels recursos, els mètodes i les eines emprades durant l'execució d'accions; les dificultats que s'hi han trobat i les solucions adoptades.
- **Avaluació d'impacte:** valora els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït a l'ajuntament com a resultat de la implantació del pla d'igualtat (reducció de desigualtats, canvis en el clima laboral o la imatge (interna i externa) de l'ajuntament, increment en la presència equilibrada de dones i homes...).

Procediment de revisió de les mesures del Pla d'igualtat

Les mesures del Pla d'Igualtat seran revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels objectius fixats.

D'acord amb 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·lectiu de treball, el Pla d'Igualtat es revisarà de forma obligatòria quan concorrin les circumstàncies següents:

- En cas que calgui afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apareixent en relació amb la consecució dels objectius del Pla.



- En cas que així ho estipuli el calendari d'actuacions del Pla d'igualtat.
- En cas que el Pla hagi d'adequar-se a nous requisits legals i reglamentaris o al resultat d'una Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'organització.
- En cas de modificació substancial de la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
- En cas de resolució judicial que condemni l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió del Pla d'Igualtat implicarà l'actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.



7. CALENDARI D'ACTUACIONS

MESURES	1 ANY	2 ANY	3 ANY	4 ANY
MESURA 1.1				
MESURA 2.1				
MESURA 3.1				
MESURA 4.1				
MESURA 4.2				
MESURA 5.1				
MESURA 6.1				
MESURA 6.2				
MESURA 7.1				
MESURA 8.1				
MESURA 8.2				
MESURA 9.1				
MESURA 9.2				
MESURA 9.3				
MESURA 10.1				



8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Les modificacions del Pla d'Igualtat han de ser acordades i aprovades per la Comissió d'Igualtat. Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió del Pla d'Igualtat implicarà l'actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Un cop transcorreguts 4 anys des de l'entrada en vigor del pla, la comissió avaluarà, juntament amb les organitzacions sindicals més representatives, l'estat de les mesures i els resultats de les avaluacions realitzades en matèria d'igualtat i a estudiar, en funció de l'evolució que hi hagi, les mesures que, si s'escau, siguin pertinents.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i si escau arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas.