
Pla d'igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.

Ajuntament d'Organyà 2026-2030



Juny 2026



Índex

Introducció	3
Marc Normatiu Referencial	5
Àmbit internacional	5
Àmbit comunitari	5
Àmbit estatal	6
Àmbit català	9
Marc Conceptual Referencial	10
Metodologia	14
Informe diagnòstic per àmbits	16
Retribucions. Auditoria salarial	19
Pla d'acció	31
Objectius per àmbits:	31
Objectius Generals	31
Objectius específics	32
Fitxes d'accions	33
Àmbit: Cultura i gestió organitzativa	33
Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina	36
Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització	38
Àmbit: Formació	39
Àmbit: Retribucions	42
Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	42
Àmbit: Comunicació no sexista	44
Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual	45
Procediment de modificació	52
Comissió de Seguiment i Avaluació	54



Introducció

Les i els membres de la Comissió de Negociació han estat:

Per un part la representació de l'Ajuntament:

- Sadra Guàrdia Jiménez (regidora)
- Celestí Vilà Betriu (alcalde)

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:

- Eva Maria Alvarez Nicolao (Representant sindical)
- Àngel Roldan Cano, representant UGT Terres de Lleida

Les i els membres de la Comissió de Seguiment i Avaluació son:

Per un part la representació de l'Ajuntament:

- Sadra Guàrdia Jiménez (regidora)

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:

- Eva Maria Alvarez Nicolao (Representant sindical)

Pla aprovat per la CN de l'Ajuntament d'Organyà el dia 16 de juny de l'any 2026.

3

La **vigència** del Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Organyà és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins al **dia 16 de juny de l'any 2030**.

L'**abast** del Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 es concreta en **tota la plantilla** actual i la que es pugui incorporar atesos els processos de contractació dins de tot el període de vigència d'aquest document.

La Diagnosi, i l'Auditoria Retributiva, que ha marcat els objectius a assolir per aquest pla, va ser encarregada a l'agent d'igualtat Maite Ojer i Blasi qui, d'altra banda, va formar i assessorar la Comissió de Negociació durant tot el procés, va ser participada a la Comissió de Negociació i, després d'una reflexió en profunditat, va ser aprovada.

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

En el Pla es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en



cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

Acompanya el Pla d'igualtat (PIO en endavant), el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual, atesos els resultats de la diagnosi del consistori, a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

Les funcions de la Comissió de Negociació han estat:

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

Les reunions s'han dut a terme des del mes de març de l'any 2026 al mes de juny de l'any 2026. Abans, però, ja s'havia fet una recollida de dades per tal de fer la diagnosi i auditoria retributiva que es va allargar des del mes de març al mes de maig de l'any 2026.

Les funcions de la Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Ajuntament d'Organyà son:

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

Les reunions de caràcter ordinari, es duren a terme de manera semestral des del mes de Juny de l'any 2026 fins a l'any 2030. De manera extraordinària es podran convocar noves reunions segons el reglament de règim intern dissenyat per la mateixa i que consta a l'acta de constitució del dia 12 de març de l'any 2026.

Tanmateix s'aprofundeix en aquests aspectes a l'apartat corresponent del present document.



Marc Normatiu Referencial

Àmbit internacional

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

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

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

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

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

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

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

5

Àmbit comunitari

- La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950. Institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.
- Carta Social Europea aprovada l'any 1961.
- Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.



- Tractat de Roma (1957), on es parla de manera genèrica sobre la prohibició de la discriminació salarial de dones i homes i s'estipula el mateix sou per un mateix treball, amb independència del sexe de la persona treballadora.
- Tractat d'Amsterdam (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. Ja parlava del principi de no discriminació i igualtat d'oportunitats com a directrius de la política de la UE.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.
- Tractat de Niça. (2001).
- Directiva 2006/54/CEE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Àmbit estatal

- Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 (els poders públics promouen la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 (les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 (Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat, paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes. Articles 51 (Criteris



d'actuació a les administracions públiques) i 64 (Pla Igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen).

- Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).
- La Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

"[...] 4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals."



- Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

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

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

- Resolució de 16 de març del 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (BOE 21 de març del 2023).

"El registre contindrà els documents suport dels plans i protocols que ja han estat objecte d'aprovació per les seves respectives administracions permetent unir en un sol espai tots els documents adoptats en aquesta matèria, als efectes de facilitar a la ciutadania el seu accés i coneixement."

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

"Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactats a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament."



- Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

Àmbit català

- Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació"*.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova Llei de Contracte del sector Públic.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

9

"Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació.

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.
2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.
3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives. [...]"



Marc Conceptual Referencial

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

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

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

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

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

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

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

Estereotips de gènere. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

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

Igualtat formal. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense



que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.».

Igualtat real. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

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

Mainstreaming o transversalitat de gènere. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

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

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

Mesures d'acció positiva. L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que *"amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas"*.

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



Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

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

Conciliació de la vida personal, familiar i professional. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots els aspectes.

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

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

Segregació horitzontal. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

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



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

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

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

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



Metodologia

El disseny del present document ha estat fet entre els mesos de març de l'any 2026 al mes de juny de l'any 2026 seguint la decisió, per part de l'equip de govern, de dotar el consistori de les eines que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors dins l'organització.

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

L'informe diagnòstic es va redactar entre els mesos de març abril de l'any 2026. Les dades a partir de les quals es va redactar l'informe van ser de caràcter qualitatiu i quantitatiu. Una enquesta a la plantilla que es responia via on line a través de la plataforma google forms, de resposta única i quantificable; l'anàlisi de documentació interna i també comunicacions on line a través de la pàgina web del consistori i una eina d'entrevista en profunditat sobre aspectes de cadascun dels àmbits decidits i que va ser resposta per personal representant del consistori, van ser les eines de recollida de dades utilitzades per aconseguir les informacions de caràcter qualitatiu.

Pel que fa a l'**Auditoria Retributiva** de l'Ajuntament d'Organyà i tal com marca el RD 902/2020, de 13 d'octubre, es va fer un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives es va analitzar:

- Sistema de Valoració dels Llocs de Treball tenint en compte el que estableix l'article 4 del RD 902/2020, 13 d'octubre. Es va fer anar l'eina "*Sistema de valoración de puestos de Trabajo*" del Ministerio de Trabajo y Economía Social i el Ministerio de Igualdad. A partir d'aquesta eina es va fer una estimació global dels factors que trobem a cada lloc de treball tenint en compte la seva incidència i permeten l'assignació d'un valor numèric. En aquesta estimació no es van tenir en compte qüestions com el rendiment personal ni les seves capacitats sinó que es van valorar de manera general i sistemàtica les tasques i funcions que s'han de dur a terme en cada lloc de treball.
- Registre Retributiu. Es va fer anar l'eina de Registre Retributiu del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya. El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:
 - Distribució de la plantilla.
 - Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.



- Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible.
 - Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.
- Respecte a les dades qualitatives es va analitzar l'enquesta feta a la plantilla pel que fa a les percepcions, a banda de fer una revisió documental que va des de la pàgina web del consistori a alguns documents administratius i de gestió. També es va incloure una entrevista a responsables tècnics.

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



Informe diagnòstic per àmbits

Resum de els punts forts i àrees de millora per àmbits procedents del document de diagnosi aprovat per la Comissió de Negociació el dia 12 de novembre de l'any 2025. L'auditoria Retributiva aprovada per la Comissió de Negociació el mateix dia, es recupera íntegra.

Cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de comptar amb un document que treballi per a revertir les situacions de discriminació laboral. Voluntat de que l'Ajuntament sigui un espai lliure de violència masclista. Voluntat de l'Ajuntament de comptar amb el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030.	Transversalitzar la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes al consistori. Recollir les dades desagregades per sexe per tal de poder conèixer l'impacte diferencial en dones i homes de les mesures i accions proposades. Incloure la perspectiva de gènere en els documents fonamentals que marquen el funcionament del consistori. Apostar per la formació de la plantilla en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'àmbit laboral. Apostar per la formació de l'equip de govern en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'àmbit laboral per treballar vers una cultura organitzativa alineada amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

16

Àmbit Classificació Professional. Condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Intent de reversió de la subrepresentació femenina dins la plantilla en els darrers quatre anys i consecució d'una presència equilibrada de treballadores i treballadors a l'ens local.	Pes dels estereotips de gènere pel que fa a la divisió sexual del treball. Feminització i masculinització de llocs de treball. Millora de les condicions laborals de les treballadores: major parcialitat i temporalitat dels contractes de les treballadores. Més prevalença de jornades partides en les treballadores.



Àmbit procés de selecció i contractació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de l'equip de govern de tenir un full de ruta per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes per als propers quatre anys. Presència equilibrada de dones i homes a la plantilla.	Manca d'un protocol de selecció de personal que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere per garantir el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés laboral al consistori. Manca de formació en l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció.

Àmbit Formació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat per part del consistori de en assegurar l'accés igualitari a la formació.	Garantir l'accés de tota la plantilla a formacions per en el principi d'igualtat de dones i homes a l'àmbit laboral. Garantir l'accés de tota la plantilla a formacions per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Abordar les dificultats de la plantilla per accedir a l'oferta formativa.

17

Àmbit promoció professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Transparència en les promocions laborals per tractar-se d'una administració pública.	Necessitat d'espais de formació i anàlisi de temàtiques que tenen a veure amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'àmbit laboral.

Àmbit exercici corresponsable de drets de la vida

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat del consistori de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional.	Fer una anàlisi de l'impacte diferencial del funcionament quotidià de l'Ajuntament en treballadores i treballadors.



Àmbit comunicació no sexista

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Intent, per part del consistori, de fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.	Formar a la plantilla per tal de capacitar-la per a fer un ús no sexista ni androcèntrica de la llengua i les imatges.

Àmbit prevenció assetjament

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Procés actual d'actualització del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i expressió de gènere.	Procurar formació a la plantilla per a prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en 'l'àmbit laboral. Garantir que tota la plantilla sàpiga a qui adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Àmbit retribucions

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'estabilitat de la plantilla. Existència d'un conveni col·lectiu.	Revisar les condicions laborals globals de la plantilla tenint en compte tots els aspectes que intervenen. Explicar les condicions retributives al conjunt de la plantilla amb una aposta clara per la transparència.



Retribucions. Auditoria salarial

La desigualtat efectiva entre dones i homes de la societat actual també es reflecteix en l'àmbit laboral. És una evidència que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines que tenen el mateix valor. L'Observatori del Treball i Model Productiu¹ descriu que el salari mitjà anual femení va ser inferior al masculí en 6.350 euros (22.290 euros i 28.640 euros, respectivament), i que la diferència entre el que cobren les dones i els homes s'ha escurçat gairebé 4 punts percentuals entre el 2014 i el 2018 (del 26% ha passat al 22%) (Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes, 2021). Actualment, i segons dades del mateix organisme, la bretxa salarial a l'any 2021 se situava en el 19,9% a Catalunya i al 16,7% l'any 2023. L'any 2023, a Catalunya, segons fonts de l'Observatori del Treball i el Model Productiu i publicat dins l'apartat El Treball a Catalunya en Perspectiva de Gènere el sou mitjà brut anual dels homes era de 32.721 euros mentre el de les treballadores era de 27.240 euros.²

Al document *L'evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2021* publicat per l'Observatori del Treball i Model Participatiu del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya podem llegir "Els guanys salarials al llarg de la distribució salarial mostren l'existència d'un "terra enganxós" i un "sostre de vidre", és a dir, una dificultat major de les dones per créixer laboral i salarialment." Tanmateix l'informe diu que "La bretxa salarial a temps complet més que duplica la del temps parcial (13,2% i 5,9%, respectivament). Els guanys d'homes i dones a temps parcial són més propers, els separen un 1.000 euros de mitjana, mentre que a temps complet la diferència s'eleva a gairebé 4.500 euros. En termes de representativitat, un 20% de dones treballen a temps parcial i, per tant, amb guanys anuals més baixos davant d'un 7% d'homes.". Tenint en compte que l'Observatori del Treball i Model Productiu elabora un informe cada quatre anys, serà interessant esperar a la publicació del mateix a l'any en curs per observar els moviments en aquest sentit.

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

La igualtat de dones i homes és un dret reconegut a les lleis i normes pròpies i d'àmbit

¹ Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones: Generalitat de Catalunya, 2021. Pendent d'actualització l'any 2025.*

² <https://observatoritreball.gencat.ca>



europeu i internacional, que està cada dia més ben reconegut i valorat socialment; la seva aplicació és necessària i positiva, tant per a l'organització com per al conjunt de la societat.

La igualtat salarial, és a dir, que dones i homes rebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, significa que el salari és igual no solament quan es realitzi un treball igual o similar, sinó també quan es porti a terme un treball completament diferent però que, d'acord amb criteris objectius (competències, esforços, responsabilitats...), és d'igual valor³.

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

La bretxa salarial entre dones i homes és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes⁴

"(...) mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa entre dones i homes seria de 30 punts percentuals"⁵.

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

La discriminació salarial entre dones i homes és la part de la diferència salarial que no queda justificada per una aportació diferent de valor en l'exercici d'un mateix treball o d'igual valor, i que solament pot ser explicada en funció del sexe de la persona que ho realitza⁶.

Retribucions i Auditoria Retributiva des de la perspectiva de gènere.

Per l'elaboració de la següent **auditoria retributiva** de l'Ajuntament d'Organyà i tal com marca el RD 902/2020, de 13 d'octubre, s'ha fet un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives s'analitza:

- Sistema de Valoració dels Llocs de Treball tenint en compte el que estableix l'article 4 del RD 902/2020, 13 d'octubre. Es fa anar l'eina "Sistema de valoración de puestos de Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Economía Social i el Ministerio de Igualdad. A partir d'aquesta eina es fa una estimació global dels factors que trobem a cada lloc de treball tenint en compte la seva incidència i permeten

³ Igualtat Salarial. OIT 2013

⁴ Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2025

⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

⁶ Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014



l'assignació d'un valor numèric. En aquesta estimació no es tenen en compte qüestions com el rendiment personal ni les seves capacitats sinó que es valoren de manera general i sistemàtica les tasques i funcions que s'han de dur a terme en cada lloc de treball.

- Registre Retributiu. Es fa anar l'eina de Registre Retributiu del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya. El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:

- ✓ Distribució de la plantilla.
- ✓ Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.
- ✓ Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible.
- ✓ Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
- ✓ Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.

21

Respecte a les dades qualitatives s'analitza l'enquesta feta a la plantilla pel que fa a les percepcions, a banda de fer una revisió documental que va des de la pàgina web del consistori a alguns documents administratius i de gestió. També s'inclou una entrevista a responsables tècnics i polítics del consistori.

A l'Ajuntament d'Organyà, trobem 13 persones a la plantilla de les quals 8 son dones i 5 son homes, com ja s'ha indicat anteriorment.



Els llocs de feina creats a l'Ajuntament son, segons la Relació de Llocs de Treball aprovada per a l'any 2026:

Denominació	Adscripció	Escala	Subescala	Funcions	Subgrup
Secretaria-intervenció	Secretaria/Alcaldia	Funcionari/a HN	Secretaria-intervenció	Art 92bis Llei 7/1985 de Bases de Règim Local	A2
Administratiu	Secretaria/Alcaldia	Administració general	Administrativa	Art. 38 b) RPSEL	C1
Tècnic rep-te demogràfic	Alcaldia	Administració Especial	tècnica	Art. 39.1.a)RPSEL	A1

i) PERSONAL LABORAL:

Denominació	Adscripció	Escala	Subescala	Funcions	Subgrup
Mestre/a especialista en Educació infantil	Llar infants	Administració especial	Tècnica	Art. 39.1 RPSEL	A2
Auxiliar administratiu	Secretaria/Alcaldia	Administració general	Auxiliar	Art 38 c) RPSEL	C2
Tècnic/a	Oficina Turisme	Administració especial	Tècnica	Planificació, propostes d'actuació, Atenció visitants; informació, gestió Espai Homilies	A2
Assistent infantil	Llar d'infants	Administració especial	Auxiliar tècnica	Art. 39.1. c) RPSEL	AP
Monitores	Menjador escola Pública	Administració especial	Serveis Especials	Art. 39.2 RPSEL	AP
Cuiner/a	Menjador escola Pública	Administració especial	Serveis Especials	Art. 39.2 RPSEL	AP
Peó	Alcaldia	Administració especial	Serveis Especials	Art. 39.2 RPSEL	AP
Responsable Brigada	Alcaldia	Administració especial	Serveis Especials	Art. 39.2 RPSEL	C2
Netejador/a	Alcaldia	Administració especial	Serveis Especials	Art. 39.2 RPSEL	AP

22

I segons la distribució per sexes, com s'ha vist, seria:

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Administratiu	0%	100%	100%
Assistent infantil	100%	0%	100%
Aux Administrativa	100%	0%	100%
Cap de la brigada	0%	100%	100%
Cuïnera	100%	0%	100%
Mestra Llar infants	100%	0%	100%
monitora menjador	100%	0%	100%
Netejadora	100%	0%	100%
peó	0%	100%	100%
Secretari interventor	0%	100%	100%
Total general	62%	38%	100%



Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i lloc de treball



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

El primer que es pot observar, ateses les dades és que **hi ha llocs de treball feminitzats i llocs de treball masculinitzats.**

Per àrees professionals o departaments, Secretaria Intervenció és l'única en la que trobem treballadores i treballadors. Manteniment se serveis estaria totalment masculinitzada i Servei de neteja, Llar infants i menjador Escolar totalment feminitzades. Aquesta distribució de la plantilla el que genera **una forta separació i diferenciació entre feines que fan les dones i feines que fan els homes**, a banda de que **no hi ha representació equilibrada de treballadores i treballadors en les diferents àrees funcionals.**

El que es pot observar també segons les dades exposades és que a l'Ajuntament d'Organyà **NO hi ha Infrarepresentació femenina global** però no hi ha representació equilibrada de treballadores i treballadors segons els llocs de feina, segons s'ha vist. El que s'ha de tenir en compte és que les treballadores no estan representades a tots els grups professionals com tampoc ho estan els treballadors que només els trobem en tres.

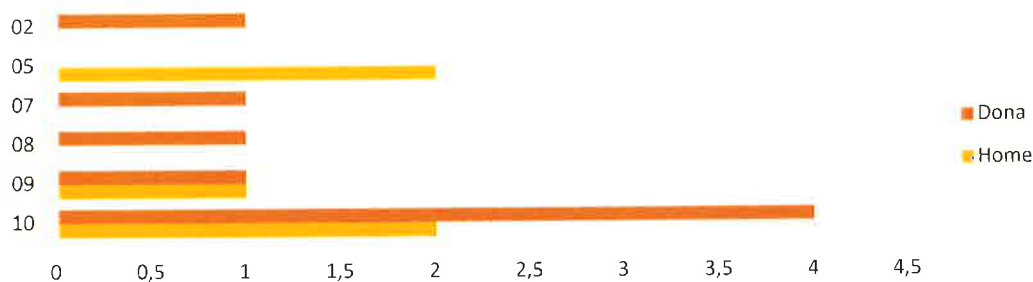
23

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
02	1	0	1
05	0	2	2
07	1	0	1
08	1	0	1
09	1	1	2
10	4	2	6
Total general	8	5	13

Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026



Nombre de persones. Dades segregades per sexe i grup professional



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2025

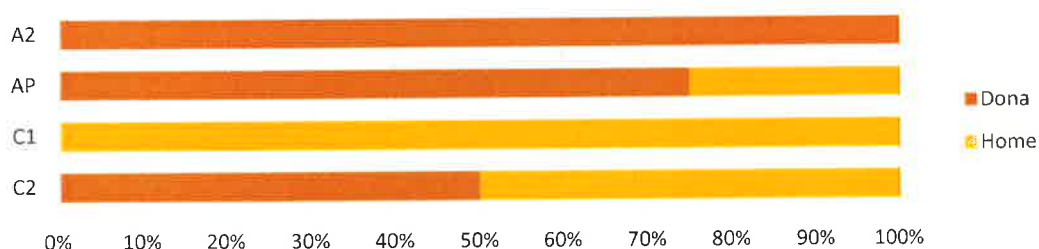
Per categories professionals, les dones i els homes només coincideixen en la categoria AP amb 6 treballadores i 2 treballadors i en C2 amb una treballadora i un treballador. Serà, per tant el nostre objectiu d'estudi.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
A2	100%	0%	100%
AP	75%	25%	100%
C1	0%	100%	100%
C2	50%	50%	100%
Total general	62%	38%	100%

Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

24

Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i categoria professional



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

Aprofundim més en els conceptes exposats amb el que marca el **Sistema de Valoració dels Llocs de Treball**. Segons les informacions que s'extreuen de la valoració que ha estat negociada entre l'organització i la part social, a l'Ajuntament d'Organyà hi ha 5 agrupacions de llocs de treball. Cal indicar que aquesta valoració ha estat feta utilitzant l'eina de *Valoración de los Puestos de Trabajo* del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

**Agrupaciones**

- ☐ Agrupación 9
- ☐ Agrupación 8

- ☐ Agrupación 6

- ☐ Agrupación 5

- ☐ Agrupación 4

Puesto + Puntos

Secretaria-intervenció(752)
 Mestra especialista en Educació Infantil(696)
 Tècnica d'Oficina de Turisme(661)
 Tècnica repte demogràfic(660)
 Administratiu(543)
 Assistent infantil(531)
 Responsable brigada(532)
 Monitoratge menjador(451)
 Cuina(453)
 Neteja(458)
 Aux d'Administració(490)
 Peó brigada(348)

Gràfica extreta de l'eina de SVPT de l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

Segons les puntuacions obtingudes,

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Secretaria-intervenció		1	Masculinizada
Administratiu		1	Masculinizada
Tècnica repte demogràfic	1		Feminizada
Mestra especialista en Educació Infantil	1		Feminizada
Aux d'Administració	1		Feminizada
Tècnica d'Oficina de Turisme			
Assistent infantil	2		Feminizada
Monitoratge menjador	2		Feminizada
Cuina	1		Feminizada
Peó brigada		2	Masculinizada
Responsable brigada		1	Masculinizada
Neteja	2		Feminizada

25

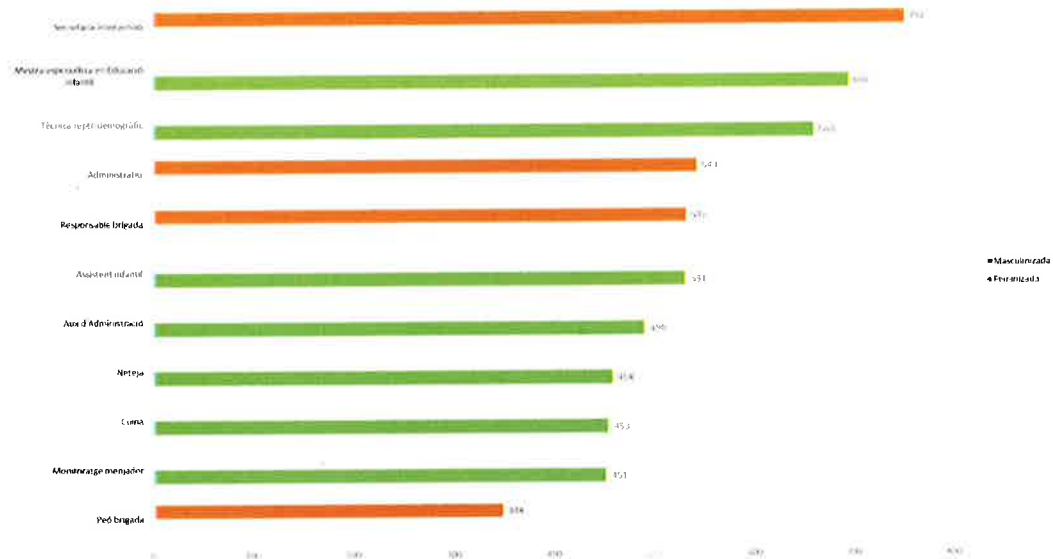
Veiem, com ja es deia que, per llocs de treball, no hi ha coincidència de treballadors i treballadores. Per agrupacions extretes del Sistema de Valoració de treball, no obstant, en l'agrupació 6 (Administratiu, Assistent Infantil i Responsable de Brigada), llocs de feina considerats d'igual valor, en l'actual plantilla si trobaríem a dos treballadors i una treballadora.

Agrupació	Dones	Homes
9	0	1
8	3	0
6	1	2
5	4	0
4	0	2



Es pot observar una mica més clar el concepte que s'està exposant en la gràfica extreta del Sistema de Valoració de Llocs de Treball facilitat pel consistori⁷

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Gràfica extreta de l'eina de SVPT de l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

S'observa com es podrien establir llocs de treball en les que les puntuacions tenint en compte la valoració dels factors i subfactors és molt pròxima. **La dada més interessant, però, és que la distribució per sexes és que existeix equilibri en les valoracions dels llocs de treball i s'aprecia una correcta aplicació de la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball.** A la taula no apareix el lloc de feina Tècnica de repert demogràfic ja que la plaça està, actualment, vacant.

Per tant tenim que la nostra anàlisi s'ha de basar en l'agrupació 6, és a dir en els llocs de treball Administratiu, Assistent Infantil i Responsable de Brigada. Aquests llocs de feina corresponen a diferents àrees o departaments així com a diferents categories laborals i grups professionals, com s'indica en la següent taula:

Lloc de Treball	Àrea funcional	Categoria laboral	Sexe	Hores treballades
Administratiu	Secretaria intervenció	C1	Home	1998
Assistent Infantil	Educació Llar Infants	AP	Dona	1642
Responsable d brigada	Manteniment i Serveis	C2	Home	1870

⁷ A la taula no apareix el lloc de feina Tècnica de repert demogràfic ja que la plaça està, actualment, vacant.



A l'hora d'analitzar l'existència de bretxes laborals, com és l'objectiu principal del present document, hem de considerar la necessitat d'extreure de l'estudi el lloc de feina de Intervenció ja que es tracta d'un lloc de feina que se situa a una banda molt alta de funcions i responsabilitats com s'ha vist al Sistema de valoració dels Llocs de Treball. De fet, hem de focalitzar la mirada en aquells indrets en els que hi ha treballadores i treballadors que, com s'ha repetit, correspon a la categoria laboral AP i C2 o grup professional 9 i 10 o a l'agrupació 6 del sistema de valoració dels llocs de treball.

Segons es desprèn de les dades facilitades pel consistori de l'Ajuntament d'Organyà, no hi ha bretxa salarial superior al 25% entre dones i homes, en les retribucions totals per hora, és a dir en salari base i complementos salarials i, per tant, no cal justificar-la per no arribar al percentatge del 25% que marca el RD 902/2020 del 13 d'octubre però si val la pena aprofundir una mica més en aquest desequilibri. Tot i amb això, i com es veu, hi ha una petita diferència entre el salari base per hora de les treballadores i els treballadors: Mentre la Mitjana marca una bretxa favorable als treballadors del 26,4% en el salari base anual per hora:

Mitjana del salari base per hora. Dades segregades per sexe



Gràfica de creació pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament d'Organyà de l'any 2026

27

La mediana marca una bretxa del 1% favorable a les treballadores:

Mediana del salari base per hora. Dades segregades per sexe



Amb aquestes dades la interpretació de les dades diu que quan la base a la Mitjana és major que la calculada en base a la Mediana, el conjunt de dades està influenciat per un grup d'homes a la banda alta de la retribució, el que indica una certa segregació vertical. És a dir que els treballadors tenen un sou per hora una mica més alt que les seves companyes. Cal pensar però, que una bretxa del 26,4% és un valor que es pot considerar dins el marge que el RD 902/2020 dona per no haver de justificar.



En tot cas, cal pensar que tot i no poder incloure les gràfiques i dades objectives en el present informe per no vulnerar el dret a la confidencialitat de les dades de la plantilla atesa la seva magnitud i el fet que els diferents llocs de treball són ocupats per molt poques persones, majoritàriament una i, per tant, són fàcilment identificables i les seves dades queden exposades públicament vulnerant la normativa vigent, en tot cas, dèiem, cal pensar en la parcialitat d'alguns llocs de treball que fa que la quantitat total d'hores treballades anualment per les diferents persones que configuren la plantilla són molt diferents. Amb una anualització i normalització de les dades es podria tenir una fotografia molt més precisa i, per tant, es recomana aquest exercici.

Quan la bretxa en la base Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars, com és el cas de la categoria laboral AP, es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang, és a dir, no hi ha una dispersió de les retribucions en l'organització. S'insisteix en la diferència de sou final atenent la parcialitat d'alguns dels llocs de treball que formen aquesta categoria i que afecta de manera especial a les treballadores. La mateixa situació es dona a la categoria C2.

S'ha de recordar que un 50% de les treballadores tenen jornades parcials enfront del 0% dels treballadors i aquest fet afecta en les quanties percebudes anualment.

En tot cas les bretxes trobades són petites i probablement tenen a veure amb les funcions desenvolupades per cada persona treballadora.

Pel que fa als horaris de les jornades, recordem que el 25% de les dones tenen jornada partida enfront del 0% dels treballadors.

28

Tipus de jornada	Intensiva	Partida
Dones	6	2
Homes	5	

En **conclusió**, no hi ha desequilibris retributius entre dones i homes a la plantilla laboral de l'Ajuntament d'Organyà. A més, hi ha diferències en les condicions laborals essent les treballadores les que tenen pitjors condicions tant pel que fa a la temporalitat i estabilitat dels contractes com al tipus de jornada, parcials o completes, com a la franja horària de treball amb jornades compactades o no. No obstant, aquestes diferències responen a criteris objectivables que responen a les necessitats del consistori. Les raons subjectives i que cal aclarir són les retribucions anuals per hora. Les diferències les trobem a la categoria laboral C2 i AP.

Aquestes diferències mencionades **es justifiquen amb criteris objectius i subjectius** que s'han anat veient al llarg d'aquest apartat i que corresponen, fonamentalment, a la diferència de les àrees funcionals incloses a la categoria laboral AP. Com s'ha vist en les valoracions dels llocs de treball negociades entre el consistori i la part social, els llocs de treball que formen part de la categoria laboral AP pertanyen a agrupacions i valoracions



diferents que atorguen diferents sous, sempre dins del que marca el conveni de referència.

D'altra banda, els augments salarials depenen, segons el consistori, de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Cal pensar que aquesta norma estableix augments de sous lineals de manera que el percebut real sempre és més alt a la base més quantiosa i, per tant, pot provocar desequilibris. D'altra banda, i segons fonts del consistori, a la pràctica es fixen en una negociació directa entre el treballador /a i l'alcaldia, quan es produeixen variacions en la prestació del treball o be altres especificitats que cal atendre. Per tant, doncs, caldrà aclarir aquets criteris i fer-los públics.

Pel que fa a d'altres factors:

Mesures que demanen envers la conciliació en els darrers quatre any:

- **Excedències** no n' han demanat.
- **Reduccions de jornada** si s'han demanat per treballador.
- **Permisos paternitat** no s'han demanat.
- **Permisos maternitat** no s'han demanat.
- **Lactància** sí s'han demanat per treballadora.
- **Llicències per atenció familiar de 1er grau:** sí s'ha demanat per treballadora.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla (preguntes 18 i 19 de l'enquesta a la plantilla que es poden consultar a l'annex I) la plantilla manifesta molts dubtes sobre si dones i homes gaudeixen de les mateixes retribucions.

Tanmateix el 50% de les treballadores i el 50% dels treballadors pensen que les dones i els homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials.

Recapitulant,

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'estabilitat de la plantilla. Existència d'un conveni col·lectiu.	Revisar les condicions laborals globals de la plantilla tenint en compte tots els aspectes que intervenen. Explicar les condicions retributives al conjunt de la plantilla amb una aposta clara per la transparència.

Atesos els resultats presentats es plantegen els següents objectius:

Objectiu general:



OG 1. Continuar garantint l'objectivitat de l'estructura salarial.

OG 2. Garantir la transparència del sistema retributiu.

Objectius específics:

OE 1.1. Revisar periòdicament l'objectivitat dels complements salarials.

OE 2. Comunicar a tota la plantilla l'explicació de les diferències salarials.

Accions: Les accions es desenvoluparan amb més detall dins l'àmbit de retribucions del Pla d'Acció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030. En general giraran al voltant de:

Data	Responsable	Mesura	Objectiu
2026 fins 2030	Alcaldia	Analitzar anualment, dins el marc de la Comissió de seguiment i avaluació de pla d'igualtat, les retribucions en concepte de complements salarials.	OE1.1 Revisar periòdicament l'objectivitat del complements salarials.
2026 fins 2030	Alcaldia	Informar a la plantilla anualment sobre els complements salarials.	OE2. Comunicar a tota la plantilla l'explicació de les diferències salarials.

Les accions referides es recolliran al pla d'acció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 en format de fitxes que inclouran els indicadors per a permetre el seguiment i l'avaluació de la seva implementació.



Pla d'acció

Cadascuna de les mesures que inclou aquest pla d'acció han estat reflexionades a partir de les àrees de millora que recull la diagnosi i han estat dissenyades a l'empara de la legislació vigent que apareix en el punt 2 d'aquest document. Tanmateix, els recursos dels que disposa l'ens, tant materials com humans, ha estat un factor determinant a l'hora d'escollir les accions.

Per tal de fer aquest pla d'acció, la definició dels objectius per àmbits, tant generals (ens indiquen la finalitat perseguida de manera abstracta, integrada i difícilment mesurable) com específics (permeten valorar si s'ha aconseguit o no la fita perseguida en el pla de manera realista, mesurable i avaluable), ha estat el primer pas. Seguidament l'esforç s'ha focalitzat en la reflexió sobre les accions a incloure per als propers quatre anys de vigència d'aquesta proposta.

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

31

Objectius per àmbits:

Objectius Generals

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

A2: Reduir desigualtats en les condicions laborals entre dones i homes.

A3: Consolidar una cultura de contractació pública alineada amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes amb especial atenció als processos de selecció.

A4: Garantir l'accés igualitari de tota la plantilla a la formació.

A5: Garantir l'equitat en les retribucions.

A6: Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que no penalitzi econòmicament a qui les faci anar.

A7: Institucionalitzar pràctiques no sexistes ni androcèntriques en l'ús del llenguatge i les imatges a tot l'Ajuntament.



A8: Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, expressió i identitat de gènere a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectius específics

A1E1: Afavorir l'aplicació de la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament.

A1E2: Fer de la perspectiva de gènere una variable d'anàlisi universal.

A1E3: Sensibilitzar i formar la plantilla i l'equip de govern en igualtat d'oportunitats.

A1E4: Integrar el compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...).

A2E1: Afavorir una distribució més equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball.

A2E2: Millorar la salut del personal.

A3E1: Millorar la capacitat interna en igualtat aplicada a la selecció de personal.

A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.

A5E1: Garantir l'equitat en les retribucions del personal laboral municipal.

A6E1: Promoure pràctiques organitzatives corresponsables.

A7E1: Garantir la capacitat de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.

A8E2: Garantir el coneixement per part de la plantilla, del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere de l'Ajuntament d'Organyà fent de cada persona agent de canvi.



Fitxes d'accions

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa

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

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

Objectiu específic	A1E1: Afavorir l'aplicació de la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament.
Descripció de les actuacions	M1. Incloure la variable sexe en les eines de recollida de dades de totes les àrees i registres interns de l'Ajuntament.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A1.E1.1 Nombre d'eines de recollida de dades de l'ajuntament en les que s'ha inclòs la variable sexe. A1.E1.2 Nombre d'informes que s'han redactat amb dades desagregades per sexe.

Objectiu específic	A1E2: Fer de la perspectiva de gènere una variable d'anàlisi universal.
Descripció de les actuacions	M2. Incloure la perspectiva de gènere en els documents fonamentals que marquen el funcionament del consistori.
Responsable	Alcaldia i Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E2.1 Nombre de documents de mandat revisats per aplicar la perspectiva de gènere anualment.



Objectiu específic	A1E3: Sensibilitzar i formar la plantilla i l'equip de govern en igualtat d'oportunitats.
Descripció de les actuacions	M3. Entrega d'un exemplar del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 a tota la plantilla així com publicar-lo a la pàgina web i organitzar una petita sessió informativa sobre aquest document dirigida a tota la plantilla i càrrecs electes.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E3.1 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del PIO.

Objectiu específic	A1E3: Sensibilitzar i formar la plantilla i l'equip de govern en igualtat d'oportunitats.
Descripció de les actuacions	M4. Programació d'una sessió específica adreçada a l'equip de govern sobre obligacions legals en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E3.2 Nombre de sessions realitzades anualment. A1E3.3 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat a la formació cada any.

Objectiu específic	A1E4: Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
Descripció de les actuacions	M5. Incloure a la signatura de correu electrònic i a totes les comunicacions del l'Ajuntament, un breu text que digui "Ajuntament compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància 0 amb la violència masclista".
Responsable	Secretaria



Canals de Comunicació i difusió	de	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	de	A1E4.1 S'ha inclòs en la signatura del correu electrònic de l'Ajuntament i a la resta de comunicacions, la referència al compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes?

Objectiu específic	A1E4: Integrar el compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
---------------------------	--

Descripció de les actuacions	M6. Tal com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, incloure el respecte al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a través de l'observació de la legislació vigent a les empreses, organitzacions, etc licitadores o a les que s'hagi d'adjudicar contractes menors. Han d'encaminar-se a eliminar qualsevol tipus de discriminació, desigualtat o invisibilitat de les dones i, per tant, s'ha d'aplicar la llei vigent em matèria d'igualtat de dones i homes així com prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
-------------------------------------	---

Responsable	Secretaria
--------------------	------------

Canals de Comunicació i difusió	de	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
--	-----------	---

Indicadors de seguiment i avaluació	de	A1E4.2 S'han incorporat les clàusules? A1E4.3 Nombre de documents afectats anualment. A1E4.4 Nombre d'empreses afectades anualment.
--	-----------	---

Objectiu específic	A1E4: Integrar el compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
---------------------------	--

Descripció de les actuacions	M7. Visibilització del compromís institucional amb la igualtat mitjançant missatges o campanyes internes en dates significatives (8M, 25N), compartint recursos gratuïts o materials divulgatius sobre igualtat.
-------------------------------------	--

Responsable	Alcaldia
--------------------	----------

Canals de Comunicació i difusió	de	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
--	-----------	---



Indicadors de seguiment i avaluació	de	A1E4.5 Nombre d'accions fetes cada any.
--	-----------	---

Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina

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

Objectiu específic	A2E1: Afavorir una distribució més equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball.
Descripció de les actuacions	M8. Disseny d'una declaració d'intencions pel que fa a les noves contractacions garantint que tant dones com homes tinguin una presència equilibrada a cada categoria laboral i lloc de treball, aplicant mesures d'acció positiva en igualtat de mèrits i capacitats, tal i com preveu la legislació vigent.
Responsable	Alcaldia i Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E1.1 S'ha elaborat la declaració d'intencions per guiar les contractacions vers una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina? A2E1.2 Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina?

36

Objectiu específic	A2E1: Afavorir una distribució més equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball.
Descripció de les actuacions	M9. Seguiment anual de la parcialitat, temporalitat i tipus de jornada desagregat per sexe analitzant profundament si hi ha diferències significatives en l'estabilitat contractual entre treballadores i treballadors.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E1.3 S'ha elaborat un informe desagregat per sexe anualment?



Objectiu específic	A2E1: Afavorir una distribució més equilibrada de dones i homes als diferents llocs de treball.
Descripció de les actuacions	M10. Establiment de criteris clars i accessibles per a l'assignació de funcions, horaris i complements, dins les possibilitats organitzatives de l'Ajuntament.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E1.4 Nombre de criteris definits i comunicats anualment.

Objectiu específic	A2E2: Millorar la salut del personal
Descripció de les actuacions	M11. Estudi de la possibilitat d'incloure, dins els reconeixements mèdics a la plantilla, les revisions ginecològiques.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E2.1 S'han inclòs les revisions ginecològiques dins les revisions mèdiques a la plantilla?

Objectiu específic	A2E2: Millorar la salut del personal
Descripció de les actuacions	M12. Aplicació de la perspectiva de gènere a les avaluacions de Prevenció de Riscos Laborals tenint una especial cura en que la prevenció dels riscos durant l'embaràs i el temps de lactància quedin reflectits.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E2.2 S'ha aplicat la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos laborals?



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

Objectiu específic	A3E1: Millorar la capacitat interna en igualtat aplicada a la selecció de personal.
Descripció de les actuacions	M13. Assegurar que en les bases de selecció i contractació de personal s'inclou la perspectiva de gènere tot assegurant que no és discriminatori vers les dones.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A3E1.1 S'ha creat el protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere?

Objectiu específic	A3E1: Millorar la capacitat interna en igualtat aplicada a la selecció de personal.
Descripció de les actuacions	M14. Ús no sexista ni androcèntric del llenguatge a les ofertes de treball, bases i comunicacions dels processos selectius.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A3E1.2 Percentatge de convocatòries revisades

Objectiu específic	A3E1: Millorar la capacitat interna en igualtat aplicada a la selecció de personal.
Descripció de les actuacions	M15. Realització una sessió breu de sensibilització sobre igualtat i biaixos de gènere adreçada a les persones que participin en processos selectius, proporcionant recursos i materials sobre la selecció no discriminatòria.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials



Indicadors de seguiment i avaluació	de	A3E1.3 Nombre de sessions realitzades anualment.
--	-----------	--

Objectiu específic	A3E1: Millorar la capacitat interna en igualtat aplicada a la selecció de personal.
Descripció de les actuacions	M16. Recopilació de dades desagregades per sexe de les persones candidates presentades i seleccionades en cada procés.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A3E1.4. Nombre de persones, desagregades per sexe, que s'han presentat anualment als processos de selecció. A3E1.5 Nombre de persones contractades anualment, desagregades per sexe.

Àmbit: Formació

La formació és el vehicle que permet establir en la cultura organitzativa el principi d'igualtat d'oportunitat i de tracte al consistori, a banda de garantir que tota la plantilla té les mateixes opcions a l'hora de promocionar dins l'ens local. La formació, òbviament, va dirigida a tota la plantilla.

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

Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M17. Informació transparent a tota la plantilla sobre les oportunitats formatives disponibles.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.1 Nombre de comunicacions fetes anualment.



Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M18. Creació un registre senzill de les formacions realitzades anualment per la plantilla desagregat per sexe i lloc de treball en que s'especifiqui lloc de treball i temàtica.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.2 Nombre de registres fets anualment.

Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M19. Detecció anualment de les necessitats o dificultats d'accés a la formació mitjançant una consulta breu a la plantilla.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.3 Nombre de consultes realitzades. A4E1.4 Nombre de persones participants a les consultes desagregades per sexe.

Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M20. Incentivar que les persones treballadores i els càrrecs electes escullen cursos sobre el principi d'igualtat efectiva de dones i homes al món laboral de les opcions formatives a l'abast.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.5 Nombre de cursos sobre temàtica d'igualtat efectiva de dones i homes en el món laboral que han estat inclosos al pla formatiu anualment. A4E1.6 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en les formacions sobre igualtat efectiva de dones i homes al món laboral, incloses al pla formatiu anual, cada any.



Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M21. Incentivar que les persones treballadores i els càrrecs electes escullen cursos sobre prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'àmbit laboral, de les opcions formatives a l'abast.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.7 Nombre de cursos sobre temàtica d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'àmbit laboral, que han estat inclosos al pla formatiu anualment. A4E1.8 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en les formacions sobre assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'àmbit laboral, cada any.

Objectiu específic	A4E1: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'àmbit laboral.
Descripció de les actuacions	M22. Seguiment específic de la participació en formacions d'igualtat i prevenció de l'assetjament, desagregant les dades per sexes.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.9 Percentatge de plantilla formada anualment, desagregada per sexe.



Àmbit: Retribucions

Objectiu general: A5: Garantir l'equitat en les retribucions del personal laboral municipal.

En aquest apartat s'aplicaran totes les accions previstes a l'Auditora retributiva:

Data	Responsable	Mesura	Objectiu
Desembre 2025 fins 2028	Alcaldia	Analitzar anualment, dins el marc de la Comissió de seguiment i avaluació de pla d'igualtat, les retribucions en concepte de complements salarials.	OE1.1 Revisar periòdicament l'objectivitat del complements salarials.
Gener 2026	Alcaldia i plantilla	Redefinir la puntuació dels factors i subfactors de la valoració dels llocs de treball per tal d'assegurar una ponderació equitativa dels treballs.	OE 1.2. Assegurar la no existència de biaix de gènere en les valoracions dels llocs de treball.
Desembre 2025 fins 2028	Alcaldia	Informar a la plantilla anualment sobre els complements salarials.	OE2. Comunicar a tota la plantilla l'explicació de les diferències salarials.

42

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

Objectiu general: A6: Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones tant en el consistori com en els serveis externalitzats.

Objectiu específic	A6E1: Promoure pràctiques organitzatives corresponsables.
Descripció de les actuacions	M23. Comunicació i difusió a la plantilla dels canvis legislatius en matèria les mesures de conciliació dissenyades al consistori, informant periòdicament sobre els drets de conciliació existents i les mesures disponibles.



Responsable	Representant legal de la Plantilla
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.1 Nombre de canals de comunicació que s'han creat per tal de fer la difusió a la plantilla de les mesures de conciliació. A6E1.2 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, han rebut la comunicació sobre les mesures de conciliació dissenyades al consistori.

Objectiu específic	A6E1: Promoure pràctiques organitzatives corresponsables.
Descripció de les actuacions	M24. Disseny, quan sigui compatible amb el servei, mesures d'organització flexible del temps de treball que no penalitzin econòmicament la plantilla i que responguin a les seves necessitats.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.3 Nombre de mesures dissenyades. A6E1.4 Nombre de persones, desagregades per sexe que s'han acollit a cada mesura.

Objectiu específic	A6E1: Promoure pràctiques organitzatives corresponsables.
Descripció de les actuacions	M25. Anàlisi anual de l'ús de permisos, reduccions de jornada i altres mesures de conciliació desagregades per sexe, revisant possibles impactes diferencials dels horaris, jornades partides o reunions fora de l'horari habitual i tenint especial cura en revisar si responen a les necessitats reals de la plantilla.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.5 Nombre de revisions fetes.



Objectiu específic	A6E1: Promoure pràctiques organitzatives corresponsables.
Descripció de les actuacions	M26. Incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació d'horaris, reunions i organització interna quan sigui possible.
Responsable	Alcaldia i Secretaria i RLPT
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.6 Valoració qualitativa anual.

Àmbit: Comunicació no sexista

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

Objectiu general: A7: Institucionalitzar pràctiques no sexistes ni androcèntriques en l'ús del llenguatge i les imatges a tot l'Ajuntament.

Objectiu específic	A7E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	M27. Promoció de cursos de formació a la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E1.1. Nombre de cursos programats anualment per a capacitar la plantilla en l'ús no sexista de la llengua i les imatges. A7E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos de capacitació per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.



Objectiu específic	A7E1: Garantir la capacitat de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	M28. Facilitació de recursos gratuïts, guies o materials elaborats per administracions públiques especialitzades en comunicació inclusiva, facilitant orientacions pràctiques per a la redacció de documents administratius.
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E1.3 Nombre de recursos compartits.

Objectiu específic	A7E1: Garantir la capacitat de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	M29. Vetlla perquè les imatges utilitzades en cartells, xarxes o materials municipals representin dones i homes de manera diversa i no estereotipada.
Responsable	Secretaria, Alcaldia, RLPT
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic i reunions presencials.
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E1.4 Nombre d'imatges revisades anualment.

45

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

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

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

Objectiu general: A8: Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i expressió de gènere, a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.



Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M30. Visibilitzar el compromís institucional amb la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament.
Responsable	Alcaldia i Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.1 Nombre d'accions comunicatives realitzades anualment.

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M31. Incorporació de la prevenció de l'assetjament en les actuacions de sensibilització vinculades al 8M i 25N.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.2 Nombre d'accions incorporades anualment.

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M32. Promoció de formacions i cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i expressió de gènere a l'àmbit laboral.
Responsable	Secretaria i RLPT
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.3 Nombre de cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, expressió i identitat de gènere a l'àmbit laboral que s'han programat.



A8E1.4 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, a l'àmbit laboral?

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M33. Informació a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interns dels drets reconeguts oficialment de les dones que han patit o pateixen violència masclista.
Responsable	RLPT
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.5 Nombre de formacions anuals destinades a la plantilla sobre drets reconeguts de dones que han patit o pateixen violència masclista. A8E1.6 Nombre de persones, desagregades per sexe i gènere, que han participat en les formacions cada any.

47

Objectiu específic	A8E2: Garantir el coneixement per part de la plantilla, del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere de l'Ajuntament d'Organyà fent de cada persona agent de canvi.
Descripció de les actuacions	M34. Disseny de formacions anuals destinades a les persones de referència del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i expressió de gènere de l'Ajuntament d'Organyà.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic, xat virtual i reunions presencials
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E2.1 Nombre de formacions organitzades anualment. A8E2.2 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, a les formacions, cada any.



Cronograma

	2026	2027	2028	2029	2030
M1					
M2					
M3					
M4					
M5					
M6					
M7					
M8					
M9					
M10					
M11					
M12					
M13					
M14					
M15					
M16					
M17					
M18					
M19					
M20					
M21					
M22					
M23					
M24					
M25					
M26					
M27					
M28					
M29					
M30					
M31					
M32					
M33					
M34					



Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del Pla d'igualtat d'Oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

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

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

L'**avaluació** es farà **anualment** segons la disposició final 24.3 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, que modifica la disposició addicional setena de la Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. A més, es farà un informe al **finalitzar el període de vigència** del mateix, és a dir, l'any 2030 (final) vol:

- Saber el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Conèixer l'impacte de les mesures implementades a cada àmbit.
- Establir els objectius per al futur i que recollirà el Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030.

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

Objectiu General	Objectius específics	Mesura	Indicador de seguiment i avaluació
A1	A1E1	M1	A1E1.1, A1E1.2
	A1E2	M2	A1E2.1
	A1E3	M3	A1E3.1
		M4	A1E3.2, A1E3.3
	A1E4	M5	A1E4.1



		M6	A1E4.2, A1E4.3, A1E4.4
		M7	A1E4.5
A2	A2E1	M8	A2E1.1, A2E1.2
		M9	A2E1.3
		M10	A2E1.4
		M11	A2E2.1
	A2E2	M12	A2E2.2
A3	E3E1	M13	A3E1.1
		M14	A3E1.2
		M15	A3E1.3
		M16	A3E1.4, A3E1.5
A4	A4E1	M17	A4E1.1,
		M18	A4E1.2
		M19	A4E1.3, A4E1.4
		M20	A4E1.5, A4E1.6
		M21	A4E1.7, A4E1.8
		M22	A4E1.9
A5	Mesures Auditoria		
A6	A6E1	M23	A6E1.1, A6E1.2
		M24	A6E1.3, A6E1.4
		M25	A6E1.5
		M26	A6E1.6
A7	A7E1	M27	A7E1.1, A7E1.2
		M28	A7E1.3
		M29	A7E1.4
A8	A8E1	M30	A8E1.1,
		M31	A8E1.2
		M32	A8E1.3, A8E1.4
		M33	A8E1.5, A8E1.6
	A8E2	M24	A8E2.1, A8E2.2

S'estableix **anual** el període de **seguiment i avaluació**. La Comissió de Seguiment i Avaluació serà l'encarregada de dur a terme aquestes dues tasques.

Els resultats del seguiment formaran part de l'avaluació de manera que es puguin determinar l'impacte i els resultats produïts tot avaluant si s'han aconseguit els objectius proposats. D'aquesta manera, pel seguiment s'elaboraran informes semestrals que respondran a com s'estan duent a terme les mesures incloses en el pla. Per l'avaluació anual, s'integraran els informes de seguiment i s'analitzaran els indicadors veient el percentatge d'implantació de cada mesura. Aquests informes recolliran la informació següent:

1. Objectiu de l'acció.
2. Descripció de la mateixa i nivell d'execució (Realitzada/En execució/Pendent).



3. Data d'execució.

4. Grau d'assoliment de l'objectiu a partir de l'anàlisi dels indicadors

5. Impacte en la plantilla i en l'organització.

6. Propostes de millora, de modificació d'accions o d'incorporació de noves accions.

En acabar la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 s'haurà de fer un **informe final d'avaluació** que establirà l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció feta així com el grau d'assoliment de cadascuna de les mesures dissenyades per a cada àmbit. D'aquesta manera es farà una avaluació del procés d'implementació (grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions i modificacions en les mesures i desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat, és a dir, correccions i desviacions); Avaluació dels resultats (amb nombre de mesures definides, nombre de persones, desagregades per sexe, beneficiaries i pressupost assignat, resultat d'assoliment d'objectius, entre d'altres) i Avaluació d'impacte (millores observades, canvis en la cultura organitzativa de l'Ajuntament d'Organyà, difusió a la plantilla de les millores). Aquests informe podrà articular-se dins la diagnosi del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 i contemplarà:

1. Conèixer la manera com s'han executat les accions previstes i el seu grau d'adequació respecte als objectius establerts.
2. Informar sobre el grau de compliment del Pla.
3. Conèixer l'Impacte del Pla a la plantilla.
4. A més, en l'informe final es consideraran les dades i la informació obtinguda a partir de les investigacions i estudis realitzats durant el desenvolupament del Pla.



Procediment de modificació

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2030, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document.

Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del pla. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Seguiment i Avaluació. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió de Seguiment i Avaluació serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 o perquè sigui insuficient com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o la Direcció General de la Funció Pública.
- Quan ho acordi la Comissió de Seguiment i Avaluació.
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens.
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball, organització i sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball, i variï, doncs, la diagnosi del consistori.
- Quan una resolució judicial condemni l'Organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Si es donen aquestes situacions, tal i com estipula el RD 901/2020, del 13 d'octubre, la revisió del pla demanarà una actualització de l'estudi diagnòstic amb perspectiva de gènere.

Tanmateix les mesures del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 es podran revisar en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència, amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura segons els efectes que es vagin observant per a la consecució dels objectius del pla d'igualtat.

La Comissió de Seguiment i Avaluació, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme



anualment, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació del consistori a l'empara del RD 901/2020, del 13 d'octubre, i sense perjudici de l'article 47 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i l'article corresponent de l'EBEP.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030, com s'ha indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió de Seguiment i Avaluació sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinença, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió de Seguiment i Avaluació, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original. Seran signades per totes les parts i seran registrades segons el procediment emprat per al registre del pla.



Comissió de Seguiment i Avaluació

El grup de treball encarregat de fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 rep el nom de **Comissió de Seguiment i Avaluació**.

Ha estat constituïda el dia 16 de juny de l'any 2026, amb l'objectiu general de fer efectiva la implantació del Pla d'Igualtat, i serà dissolta en el moment que acabi la vigència del pla, és a dir, el mes de desembre de l'any 2030. Les persones que formen part de la Comissió de Seguiment i Avaluació estan detallades a l'inici del present document y son:

Per un part la representació de l'Ajuntament:

- Sadra Guàrdia Jiménez (regidora)

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors

- Eva Maria Alvarez Nicolao (Representant sindical)

Les persones que formen part de la Comissió de Seguiment i Avaluació podran ser substituïdes per unes altres en el cas de que:

- Alguna desitgi deixar de formar part.
- Alguna abandoni l'ens.
- En cas de baixa de llarga durada, excedències o qualsevol altra circumstància d'una durada superior a un any i que no permeti el funcionament normal de la comissió.
- En substitució de les organitzacions sindicals signants per la RLPT.

El procediment serà:

La part legitimada comunicarà a la Comissió de Seguiment i Avaluació la proposta de substitució i serà la comissió qui ratificarà el fet tant si és de la part social com de la part del consistori. Qualsevol de les dues parts son legítimes per a incorporar la persona que considerin oportuna.

Són funcions de la comissió de Seguiment i Avaluació:

- Vetllar per la correcta implantació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030.
- Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 mitjançant els indicadors dissenyats per a cada mesura que



constitueix el Pla d'Acció i tal com marca l'apartat corresponent del present document i segons es detalla en l'apartat de seguiment i avaluació del present document.

- Fer les modificacions que es creuen necessàries atenent les dades recollides mitjançant els indicadors de cada mesura, tal com marca l'apartat corresponent d'aquest document.
- Fer les modificacions extraordinàries necessàries atenent qüestions externes al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030 com indica l'apartat de procediment de modificacions del present document.
- Resoldre els conflictes que provoquin les interpretacions de totes les qüestions que recull el Pla d'Igualtat.
- Totes aquelles que recullin les mesures proposades en el pla d'acció.

La comissió de Seguiment i Avaluació es reunirà ordinàriament de manera semestral, **un total de 2 cops per any**, és a dir, 8 cops en el decurs de la vigència del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Organyà 2026-2030. Les reunions extraordinàries es podran convocar a demanda de cada membre de la comissió i es comunicaran segons el reglament de règim intern de la mateixa comissió és a dir, per correu electrònic amb una antelació mínima de 15 dies.

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

Per a la celebració d'aquestes reunions l'Ajuntament d'Organyà es compromet a facilitar els mitjans necessaris i de manera especial una sala adequada i el material necessari.

Totes les persones components de la Comissió de Seguiment i Avaluació estan subjectes als principis de sigil i confidencialitat amb totes aquelles qüestions que no estiguin recollides e les actes.

En cas de desacord, es faran anar els procediments i òrgans de solució de conflictes a l'abast:

Conciliació: una persona externa mediarà per a que les parts arribin a un acord sense proposar mesures concretes.

Mediació: Es procedeix a designar un òrgan de mediació que intervindrà en el conflicte i farà una tasca de facilitació i recerca d'un acord possible sense vot.

Arbitratge: És un dels procediments previstos.

El reglament de règim intern de la comissió ha estat aprovat en el dia de la seva constitució i apareix a l'acta del mateix dia custodiada per l'Ajuntament.



I per a que consti, signen el present document les persones membre de la Comissió de Negociació en Organyà el dia 16 de juny de l'any 2026.

Per un part la representació de l'Ajuntament:

Celestí Vilà Betriu (alcalde),

Sadra Guàrdia Jiménez (regidora)

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:

Eva Maria Alvarez Nicolao (Representant sindical)

Àngel Roldan, membre del servei públic de la UGT Terres de Lleida.