



**AJUNTAMENT DE
LA BARONAL VILA
DE SANT JOAN DE
LES ABADESSES**

PLA INTERN D'IGUALTAT

2023 – 2027



ÍNDEX

Declaració institucional.....	4
Introducció	5
Marc normatiu.....	6
Presentació de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses	9
El municipi de Sant Joan de les Abadeses	9
La població.....	10
L'economia	10
Història de la vila	11
Informació estadística.....	12
Òrgans de govern municipal	14
El Pla Intern d'igualtat de gènere.....	17
Fases del Pla d'igualtat	17
Àmbit d'aplicació	18
Entrada en vigor i període de vigència	18
Recursos tècnics per a dur a terme el projecte.....	18
Parts subscriptores.....	19
Informe resum de la diagnosi interna d'igualtat	19
Diagnosi d'igualtat	21
Cultura d'igualtat	21
Projectes previs i trajectòria en igualtat	21
Pressupostos en igualtat.....	21
Comunicació des de perspectiva de gènere	22
Ús del llenguatge i imatges.....	24
Classificació professional	25
Infrarrepresentació femenina.....	29



Procés de selecció i contractació	31
Accés i selecció	31
Programes d'ocupació	32
Últimes contractacions	33
Formació	34
Promoció professional.....	35
Condicions laborals	37
Relació laboral	37
Relació de llocs de treball (RLT)	38
Salut laboral amb perspectiva de gènere	40
Conciliació i corresponsabilitat	43
Política retributiva i Auditoria salarial	44
Valoració de llocs de treball.....	45
Registre retributiu i auditoria salarial	53
Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere	58
Assetjament sexual.....	58
Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat i d'expressió de gènere.....	58
Compromís, objectius i definicions.....	59
Prevenició de l'assetjament.....	61
Procediment d'actuació.....	61
Actuació davant dels casos d'assetjament.....	63
Disseny del Pla intern d'igualtat de gènere	66
Objectius	66
Objectius generals	66
Objectius específics	67
Desenvolupament de les accions d'igualtat.....	68



Cultura d'igualtat	68
Classificació professional	74
Infrarrepresentació femenina.....	75
Procés de selecció i contractació	77
Formació.....	79
Promoció professional.....	80
Condicions laborals.....	82
Conciliació i corresponsabilitat	84
Política retributiva i Auditoria salarial	85
Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere	87
Calendari.....	85
Implementació de les mesures.....	90
Procediment de modificació	91
Resolució de discrepàncies en l'aplicació del Pla d'Igualtat.....	92
Fase de Seguiment i avaluació.....	93
Composició de la comissió de seguiment.....	94
Per part de la Representació de l'Ajuntament:.....	94
Per part de la Representació de les persones Treballadores:.....	94
Funcions de la Comissió de Seguiment.....	94
Avaluació	94
Annex.....	96
Glossari.....	96
Índex de taules.....	100

PLA D'IGUALTAT 2023-2027



AJUNTAMENT DE
LA BARONAL VILA
DE SANT JOAN DE
LES ABADESSES

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL



INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Malgrat el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents en la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real en el mercat de treball.

El desenvolupament de plans d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'organitzacions, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

En aquest context, s'emmarca el present diagnòstic de situació amb una doble finalitat: d'una banda, conèixer la situació actual de les dones i homes de l'organització, així com el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió del personal; d'altra banda, servir de base per a l'elaboració de mesures que tinguin com a objectiu aconseguir el principi d'igualtat de dones i homes, identificant i eliminant qualsevol diferència que pugui generar barreres perquè les treballadores accedeixin en igualtat d'oportunitats amb els homes a totes les esferes de l'organització.

L'impuls per a la realització d'aquest diagnòstic i posterior pla d'igualtat respon al compromís de l'organització amb el respecte cap a la igualtat entre homes i dones, com a part de la seva responsabilitat social. Així mateix, aquesta actuació pretén donar resposta a les obligacions normatives de les empreses quant a la posada en marxa de plans d'igualtat dirigits a la seva plantilla.



MARC NORMATIU

En l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la [Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones](#) (CEDAW) de l'any 1979, així com les [4 Conferències Mundials sobre la Dona](#) en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el [Tractat de Roma](#), el 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el [Tractat d'Amsterdam](#), , estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#) recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la [Constitució](#) de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L'[Estatut d'Autonomia de Catalunya](#), reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

En aquest sentit, la promulgació de la [Llei Orgànica 3/2007](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions, els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el [Reial decret llei 6/2019](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest



àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret Llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la [Llei catalana 17/2015](#), d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

Amb relació a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en el marc de les organitzacions, l'actual Llei catalana 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix que totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

D'altra banda, la Llei catalana 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació, s'orienta a erradicar qualsevol actuació o comportament que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la personalitat i de les capacitats personals.

Aquesta Llei estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

L'aprovació de la [Llei 10/2021](#), de 9 de juliol, de treball a distància suposa un avenç en l'establiment d'un marc jurídic adreçat a la millora de la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

Finalment, la [Llei catalana 11/2014](#) per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions



LGTB-fòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.



PRESENTACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES

El municipi de Sant Joan de les Abadesses

El municipi de Sant Joan de les Abadesses (53,6 km²) limita al N per una petita franja amb Camprodon, al NE amb Sant Pau de Segúries, a l'E amb la Vall de Bianya (Garrotxa) i al SE amb Riudaura (Garrotxa). Al S confronta amb Vallfogona de Ripollès i d'aquí fins al SW amb Ripoll. Tota la part compresa entre el SW i el N limita amb Ogassa. Sant Joan de les Abadesses centra el sector de la vall del Ter limitada a NE per la confluència del torrent de QuatreCases amb el Ter i al SE per la confluència del torrent de Ribamala també amb el Ter.

Forma una típica vall dels Prepirineus de direcció NE-SW, estesa entre els vessants meridionals del Taga i de la Serra Cavallera, al N, i els vessants septentrionals de la serra de Puig Estela i el turó de Castelltallat, al SE. El terme de Sant Joan té un apèndix, a llevant del turó de Castelltallat, que s'endinsa cap a la comarca de la Garrotxa a la capçalera de la Vall de Bianya, on és situat el veïnat de Santa Llúcia de Puigmal.

És una vall gerda, coberta de pastures (que ocupen gradualment les coromines dels masos que es despoblen als vessants de la vall) i de boscs de pins, roures o faigs als llocs més alts.

El cap del municipi és la vila de Sant Joan de les Abadesses. El municipi comprèn, a més, dues colònies fabrils: la Colònia Llaudet i la Colònia Jordana. La resta del terme és disseminat.

La vida es concentra al fons de la vall i a la vila de Sant Joan, al llarg del Ter i de la carretera (C-26) de Ripoll a Camprodon i al coll d'Ares (que permet d'arribar al Vallespir). Una altra carretera important és la de Sant Joan a Olot per Santigosa, que enllaça al coll de Caubet amb la carretera que ve de Ripoll i que comunica el Ripollès amb la Garrotxa i amb les terres gironines.

Una altra via d'accés era el ferrocarril de Barcelona a Sant Joan de les Abadesses, construït entre 1875-80 per la Societat del Ferrocarril i Mines de Sant Joan de les Abadesses, companyia que explotava les mines de carbó de Surroca i Ogassa, un dels primers motors de desenvolupament de la vall. Actualment el tren ja no passa per Sant Joan, sinó que arriba a Ripoll, per seguir després en direcció a França. El tram Sant Joan-Ripoll va anar caient en desús fins al seu definitiu tancament l'any 1980.



La població

La població (santjoanins/es) patí força el despoblament del segle XIV, un cop passada l'empenta pobladora inicial al segle XIII. Així, el 1370, la vila només tenia 58 famílies, gairebé la meitat de les que havia assolit a la fi del segle anterior. Al final del mateix segle XIV inicià un redreçament notable, i el 1397 ja tenia 80 famílies, 32 de les quals dedicades a la parairia i 15 a l'art de teixir; la resta era gent d'ofici, com pellaires, sastres, sabaters i bracers. Una sèrie de privilegis concedits pels abats, que eren barons de la vila, confirmats pels reis, mantingueren un cens força estable a la vila de Sant Joan, que oscil·là entre 100 i 150 famílies al llarg dels segles XVI-XVIII. Tot el terme tenia 240 famílies el 1626 i 287 el 1782.

A mitjans del segle XIX el municipi arribà a 2.200 habitants, la major part dels quals dedicats a les feines del camp i a la ramaderia i la resta a l'antiga indústria llanera dels paraires. La industrialització del terme al final del segle XIX i, sobretot, al principi del XX, canvià les condicions de vida i la vila passà de 2 995 h el 1900 a 3 993 h el 1936. La guerra civil de 1936-39, i després l'aiguat del 1940, marcaren una forta davallada de poblament, de la qual no es recuperà fins havent passat el 1950. Des d'aleshores, el redreçament industrial feu augmentar la població, encara que amb un ritme no gaire accelerat, ja que es passà de 3 905 h el 1950 a 4.247 h el 1981. Les dues darreres dècades del segle XX, però, la població disminuí (3.896 h el 1991 i 3.566 h el 2001). Amb el canvi de segle, això no obstant, es produí un lleuger increment demogràfic i el 2005 es comptabilitzaren 3.621 h.

Actualment, el cens xifra el nombre d'habitants en 3.434.

L'economia

Sant Joan de les Abadesses és un municipi de caire predominantment industrial encara que també manté una petita activitat agrícola i ramadera. Integrat al Baix Ripollès, ha quedat al marge de les Valls de Ribes i Camprodon amb una trajectòria turística més llarga que es va originar a finals del segle XIX. Tot i això, en els darrers anys, de forma lenta però constant, el nostre poble ha potenciat el sector dels serveis i, sobretot, l'activitat turística, convertint-se en un destí per a catalans i estrangers que visiten el seu patrimoni cultural, arquitectònic, paisatgístic i social únic. Aquesta forma pausada d'evolucionar ha fet que el turisme s'hagi integrat amb la proporció justa i oferint una autenticitat que aprecien els nostres visitants.



Una bona mostra d'aquest canvi de paradigma en són les cases de turisme rural que s'hi han creat en els últims 15 anys. A nivell d'administracions, també s'ha fet un esforç per posicionar el Baix Ripollès i potenciar-lo turísticament. L'exemple més clar és el projecte 'Terra de Comtes i Abats', que es va iniciar el 2005 i que de forma progressiva ha anat agafant cos i forma.

Història de la vila

Sant Joan de les Abadeses, més de 1100 anys d'història

Malgrat haver-se trobat indicis que la zona de Sant Joan de les Abadeses fou habitada des del Paleolític Inferior, la història de la vila està íntimament lligada al monestir. Aquest fou fundat l'any 887 per Guifré el Pelós, que va posar la seva filla Emma al capdavant de la comunitat benedictina. El seu objectiu era repoblar les comarques que havien quedat deshabitades després de les lluites contra l'ocupació sarraïna.

Diverses abadesses es van anar succeint com a dirigents d'una comunitat religiosa femenina fins al 1017, any en què van ser expulsades per una butlla papal acusades de desordres i de dur una vida disbauxada.

Amb l'expulsió de les abadesses es van anar succeint comunitats de monjos agustinians i benedictins, que van mantenir i augmentar el prestigi del monestir al llarg dels anys. La importància del seu arxiu i la troballa del cançoner trobadoresc ens donen fe de la important vida cultural que tenia el monestir.

Al redós del monestir es va crear la vila de Sant Joan. Al principi els vilatans vivien dispersos en masos i al voltant de la parròquia de Sant Pol, al barri conegut com El Raval.

A mesura que anava creixent la població, al segle XIII es va veure necessari la construcció d'una vila emmurallada de nova planta, la que actualment coneixem com Vila Vella. Es va construir a les terres d'El Vinyal, per haver-hi vinyes plantades. La Vila Vella acollia els gremis medievals, entre els més importants els paraires i tintorers.

La Vila de Sant Joan ha hagut de superar diverses adversitats com un fort terratrèmol el 1428 que esfondrà el campanar i el claustre romànic del monestir, així com el pont romànic original i diversos edificis.

També va seguir les vicissituds marcades per la història de Catalunya, va patir la Pesta Negra, les conseqüències de les guerres contra el francès, i també va arribar a ser capital carlina. Va anar

canviant la seva fesomia i estructura social amb la industrialització. Com moltes altres poblacions riberenques, amb el riu Ter, Sant Joan de les Abadesses va conèixer la industrialització amb la construcció de diverses fàbriques tèxtils que aprofitaven la força de l'aigua dels rius per produir energia hidràulica i així alimentar la maquinària. La vila també va ser pionera en la fabricació del ciment, ja que l'introduïdor d'aquest material a la península Ibèrica va ser un santjoaní.

Actualment, és una vila dedicada a la indústria, que s'expandeix cap al sector dels serveis, però conserva explotacions ramaderes, principalment de vaques, que rememoren el seu passat abocat a la terra.

Informació estadística

A continuació, mostrem el perfil a través d'algunes dades rellevants de la població i característiques de Sant Joan de les Abadesses.

Taula 1 Informació estadística de Sant Joan de les Abadesses-2022

Població (2022)	3.274
Superfície (km ²)	53,67
Densitat (hab./km ²)	61,0
Altitud (m)	773

Document 1 Posició geogràfica de Sant Joan de les Abadesses





Taula 2 Sexe de la ciutadania de Sant Joan de les Abadesses- 2022

Sexe	Total
Homes	1.625
Dones	1.649
Total	3.274

Taula 3 Grups d'edat de la ciutadania de Sant Joan de les Abadesses- 2022

Grups d'edat	Total
De 0 a 14 anys	411
De 15 a 64 anys	1.947
De 65 a 84 anys	737
De 85 anys i més	179
Total	3.274

Taula 4 Nacionalitat de les persones de Sant Joan de les Abadesses- 2022

Nacionalitat	Total
Espanyola	3.021
Estrangera	253
Total	3.274

Taula 5 Relació amb l'activitat econòmica de la ciutadania de Sant Joan de les Abadesses 2011

Relació amb l'activitat econòmica	Total
-----------------------------------	-------

Població ocupada	1.469
Població desocupada	279
Població activa	1.748
Població inactiva	1.662
Població de 16 anys i més	2.999

Com es mostra, és una població amb poca densitat ubicada a la comarca del Ripollès. En relació amb el nombre de dones i homes està equilibrada, ja que hi ha un 49,63% d'homes i un 50,37% de dones. Les edats majoritàries de la ciutadania s'ubiquen en De 15 a 64 anys, és a dir, en les franges de la població activa (excepte les persones de 15 a 16 anys, i de 64 a 67 anys). Quasi tota la població té nacionalitat espanyola, i predomina la població inactiva.

Òrgans de govern municipal

Taula 6 Composició de l'equip de govern

Nom	Partit	Regidoria	Sexe
Ramon Roqué Riu	Moviment d'Esquerres	Alcalde – President. Portaveu de l'Ajuntament Responsable de les àrees d'Hisenda, Urbanisme i Mobilitat. Habitatge. Agricultura, Ramaderia i Medi, Promoció Econòmica, Indústria, Comerç i Turisme	Home
Albert Ramoneda Ricart	Moviment d'Esquerres	Primer tinent alcalde Regidor de Joventut, Esports, Festes, Transició energètica i Noves tecnologies	Home
Maria Rosa Fraxanet Sala	Moviment d'Esquerres	Segona tinent alcalde Regidora de Cultura i Arxiu	Dona



Joan Alomar Costa	Moviment d'Esquerres	Tercer tinent alcalde Regidor d'Obres i Serveis i Governació	Home
Vanesa Pau Giménez	Moviment d'Esquerres	Regidora de Salut, Serveis Socials i Igualtat, diversitat i feminisme	Dona
Miquel Marcé Castillo	Moviment d'Esquerres	Regidor d'Educació, Biblioteca i Formació	Home

Taula 7 Composició de les regidories de l'oposició

Nom	Partit	Regidoria	Sexe
Sergi Albrich Viñas	ERC-AM	Regidor-portaveu del grup municipal d'ERC	Home
Elisenda Guillaumes Cullell	ERC-AM	Regidora	Dona
Albert Carreras Dorca	ERC-AM	Regidor	Home
Laia Capdevila i Mas	ERC-AM	Regidora	Dona
Maria Lluïsa Pérez Castro	ERC-AM	Regidora	Dona

Document 2 Composició de la junta de govern

JUNTA DE GOVERN LOCAL

Publicat el 10 d'abril 2013

La Junta de Govern Local és un òrgan de govern integrat pels regidors nomenats per l'Alcalde.

Actualment formen la Junta de Govern Local els regidors següents:

- Sr. Ramon Roqué i Riu, alcalde que la Presideix.
- Sra. Montserrat Tallant i Descamps
- Sra. Anna Soler i Rodríguez
- Sr. Ferran Miquel i Rigau

La Junta de Govern Local celebra sessions ordinàries a la Sala de Comissions de l'Ajuntament cada dimecres hàbil a les 18:30 hores.

[Anterior](#) [Següent](#)

El consistori esta format per 11 persones, 6 de l'equip de govern i 5 de l'oposició.

De forma general es troben 5 dones i 6 homes, sent una composició equilibrada, ja que correspon al 45,45% de dones i un 54,55% d'homes. Concretament, en l'equip de govern es troben 2 dones i 4 homes, el que correspon a un 33,33% i un 77,77%, respectivament, pel que es troba un equip de govern altament masculinitzat. D'altra banda, l'oposició son 3 dones i 2 homes, sent un 60%-40%, sent un grup equilibrat¹.

Cal destacar que es disposa d'una regidoria d'igualtat, tot i que no és una regidoria exclusiva i comparteix serveis amb les àrees de Salut, Serveis Socials. Cal destacar positivament la nomenclatura de la regidoria, anomenada Igualtat, diversitat i feminisme, pel que fa referència a un posicionament d'assolir una igualtat institucional i real d'homes i dones, al moviment social i estudis acadèmics de l'àrea dels feminismes i a la gestió de la diversitat.

Per últim, la junta de govern està composta per 4 persones, dos homes i dues dones, pel que no es detecten diferències significatives.

¹ Segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, indica el següent:

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

El Pla Intern d'igualtat de gènere

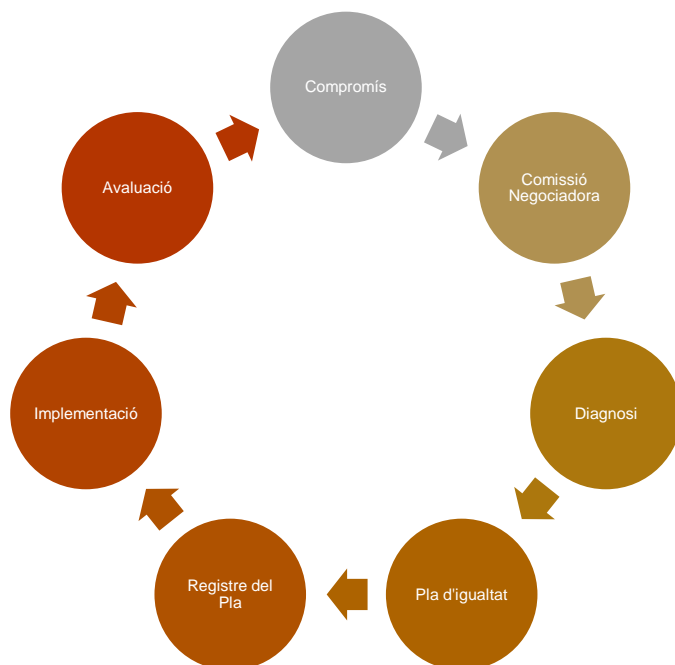
La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les organitzacions estan obligades a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Els objectius principals són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: procés de selecció i contractació, formació, retribucions, exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Fases del Pla d'igualtat



El pla d'igualtat s'inicia amb el compromís i posada en marxa del projecte per part de l'organització. Posteriorment, es constitueix la comissió negociadora que vetllarà pel contingut i disseny de tot el procés.



Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn institucional i laboral de l'Ajuntament de la Baronal Vila de Sant Joan de les Abadesses.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'Ajuntament, així com a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del consistori

Entrada en vigor i període de vigència

El present Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, entrarà en vigor al juliol de 2023 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins a final de juliol de 2027.

L'auditoria salarial tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, és a dir, fins a final de juliol de 2027.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

Recursos tècnics per a dur a terme el projecte

El desenvolupament del Pla intern d'Igualtat compta amb el següent:

1. Instal·lacions pròpies de l'Ajuntament
2. Personal i equips de la l'Ajuntament
3. En relació al personal, es contempla tant el coneixement de la plantilla, capacitat de treball en equip i comunicació necessari per a la implementació de les accions, així com el temps necessari per la implementació.
4. Hores disponibles de la plantilla: Per tant, la comissió de seguiment elaborarà una previsió d'hores de personal necessària per a la implementació de les accions.
5. Eines informàtiques habituals, inclosos els programes necessaris, internet, etc.
6. Guies i protocols disponibles elaborat per part de diferents Diputacions o la Generalitat de Catalunya
7. Recursos formatius disponibles, des de diferents àrees de l'administració pública com la Diputacions del Ripollès o la Generalitat de Catalunya

8. En cas d'externalitzar la formació, es disposa del crèdit de formació de la Fundació Estatal per la Formació en la Feina (FUNDAE)

Parts subscriptores

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació dels òrgans de govern (tant personal laboral com funcionari) i representants de l'Ajuntament, que acorden l'aprovació del **Pla intern d'igualtat de gènere amb una vigència de 4 anys**. L'aprovació formal del Pla es farà en junta de govern del consistori.

Les dues parts acorden que la Comissió negociadora d'igualtat farà les funcions, també, de **Comissió de Seguiment de el Pla d'igualtat (històrica comissió d'igualtat)**, que s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures recollides en aquest document.

Tant el compromís assumit per el consistori com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

Ajuntament	RLT

Informe resum de la diagnosi interna d'igualtat

Segons el Reial decret 902/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del Pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, com a mínim, a les següents matèries:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.

- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per tal d'endregar aquest contingut, en el present Pla, la diagnosi s'ha estructurat al voltant de 9 eixos estratègics que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:

- 1 Cultura d'igualtat i Comunicació des de perspectiva de gènere
- 2 Classificació professional
- 3 Infrarepresentació femenina
- 4 Procés de selecció i contractació
- 5 Formació
- 6 Promoció professional
- 7 Condicions laborals
- 8 Conciliació i corresponsabilitat
- 9 Política retributiva i Auditoria salarial
- 10 Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

Els eixos analitzats són els indicats al RD 6/2019, RD 901/2020 i RD 902/2020. A més, s'inclou l'eix voluntari de Comunicació i cultura on s'analitza els canals de comunicació, la política de llenguatge i la inclusió del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista, i la trajectòria en polítiques d'igualtat. A més, en l'eix de condicions laborals s'analitza la salut laboral des de perspectiva de gènere.

A continuació es mostra un informe resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:



DIAGNOSI D'IGUALTAT

La diagnosi s'ha desenvolupat amb les dades i procediments de l'Ajuntament en la temporalitat de l'any 2022.

Cultura d'igualtat

En aquest eix s'analitza la trajectòria en igualtat de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses, tant a nivell intern destinat a la plantilla com a les polítiques destinades a la ciutadania. Així mateix, s'analitza la composició del consistori i diferents òrgans de la política institucional, i la comunicació interna i externa, analitzant el llenguatge utilitzat i l'ús de les imatges.

En aquest sentit, l'objectiu d'aquest eix també és analitzar el grau de transversalitat de les polítiques d'igualtat en les diferents àrees.

Projectes previs i trajectòria en igualtat

L'Ajuntament disposa d'un pla d'igualtat previ: [Pla Intern d'Igualtat de Gènere \(2019-2022\)](#).

Així, es troben evidències de la realització d'accions en la línia de les polítiques anteriors, com accions vinculades a l'assetjament i violències sexuals en l'espai d'oci, informació extreta del Consell comarcal del Ripollès², o Punts liles³⁴.

En aquest sentit, no s'ha pogut accedir a informació rellevant sobre els sistemes de seguiment i avaluació de les polítiques implementades, així com metodologies de transversalitat per assegurar la mirada de gènere en les diferents àrees de l'ajuntament.

Pressupostos en igualtat.

La perspectiva de gènere ha de ser una mirada transversals en les diferents àrees. Un element important per a poder desenvolupar unes condicions més igualitàries tenen a veure amb els pressupostos.

² [Implementació del protocol d'abordatge de les violències sexuals al Ripollès. Dades 2021.](#) Consell comarcal del Ripollès

³ [El consell comarcal engega la campanya 'No toquis la pera', per prevenir les agressions sexistes](#) Consell comarcal del Ripollès

⁴ [El consell comarcal desplega un pla d'accions per evitar i actuar davant les agressions sexistes en l'oci nocturn](#) Consell comarcal del Ripollès



Taula 8: Variables dels pressupostos des de perspectiva de gènere

Variables pressupostos des de perspectiva de gènere	Estat de la inclusió de la variable en els pressupostos municipals
Reconèixer les desigualtats entre dones i homes, i entre diversos grups de dones (dones rurals, dones migrades, dones professionals, etc.).	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022
Promoure la transparència en el maneig dels recursos per a possibilitar l'avaluació de l'impacte de la inversió pública en la qualitat de vida de les dones.	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022
Facilitar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, mitjançant la incidència en les decisions claus del disseny, implementació i avaluació dels programes pressupostaris.	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022
Orientar la despesa pública a l'atenció integral de les necessitats de les persones d'acord amb el seu sexe, a la seva edat i pertinença ètnica.	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022
Contribuir a la rendició de comptes, en desagregar per sexe la informació del pressupost.	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022
Afavorir el desenvolupament i les relacions igualitàries entre dones i homes, mateixes que tenen un impacte positiu en la societat.	No inclòs al pressupost municipal de l'Ajuntament de de Sant Joan de les Abadeses 2022

En aquest sentit, no s'ha identificat una partida pressupostaria específica per la implementació de les polítiques d'igualtat, tant internament com a nivell municipal.

Comunicació des de perspectiva de gènere

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix la implementació del valor de la igualtat i la seva promoció per part dels poders públics. En aquest marc, s'inclou la promoció del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista (article 14 i 28).

Així mateix, en el marc autonòmic, també s'indica que les administracions públiques han de fer un ús del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista (Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; article 23; Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, article 3 i Disposició addicional Cinquena)

Primer de tot, cal destacar, l'Ajuntament disposa d'una Guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista⁵, publicada al 2021.

Tot i això, no s'inclouen elements vinculats a l'ús de les imatges, per a fomentar una comunicació no sexista. D'altra banda, no es detecta que s'hagin produir formacions en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista, especialment en aquelles posicions vinculades a la comunicació.

Les vies de comunicació internes son:

- E-mail
- Reunions internes
- Intranet

En aquest sentit, no es detecta un pla de comunicació des de perspectiva de gènere per a garantir que no hi ha barreres ni biaixos d'accés a la comunicació.

En l'àmbit vinculat a la ciutadania, les vies de comunicació amb la ciutadania son:

- Taulell d'anuncis⁶
- Notícies⁷
- Agenda⁸
- Llibres⁹
- Monogràfics Festa Major¹⁰
- Revistes SJA¹¹
- Butlletins informatius impresos¹²
- Seu electrònica¹³
- Twitter¹⁴

A més, de:

⁵ [Guia d'ús de llenguatge no sexista de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses](#)

⁶ [Taulell d'anuncis](#)

⁷ [Notícies](#)

⁸ [Agenda](#)

⁹ [Llibres](#)

¹⁰ [Monogràfics Festa Major](#)

¹¹ [Revistes SJA](#)

¹² [Butlletins informatius impresos](#)

¹³ [Seu electrònica](#)

¹⁴ [Twitter](#)



- Informació estadística¹⁵
- Carpeta ciutadana¹⁶
- Govern obert i transparència¹⁷

Tot i la variació de mitjans de comunicació amb la ciutadania, no hi ha elements de control sobre el perfil de persones que utilitzen els diferents canals de comunicació. Per tant, poder esbrinar si hi ha biaixos vinculats a l'accés a la comunicació.

Ús del llenguatge i imatges

Com es comenta a través del procés de selecció es detecta llenguatge androcèntric en la documentació interna.

Així, també es detecta a la comunicació externa l'ús del llenguatge inclusiu.

En aquest sentit, cal reforçar la implementació transversal del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista, així com revisar la documentació existent.

El fet de trobat els dos tipus de llenguatge, mostra una voluntat i compromís per part de les persones vinculades a la comunicació en l'ús del llenguatge inclusiu, tot i que cal transversalitzar i fomentar més la seva utilització. Tot i això, també es detecta l'ús del llenguatge inclusiu:

Conclusions 1 Cultura d'igualtat a l'organització

ELEMENTS DETECTATS
No es detecta eines de seguiment en les polítiques d'igualtat implementades
Es disposa de poca informació de forma visual a la web les polítiques disponibles en igualtat a la web de l'Ajuntament
No es detecta la transversalitat de polítiques d'igualtat en les diferents àrees
No s'ha elaborat un pressupost des de perspectiva de gènere
A la Guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista, no s'inclouen elements vinculats a l'ús de les imatges, per a fomentar una comunicació no sexista.

¹⁵ [Informació estadística](#)

¹⁶ [Carpeta ciutadana](#)

¹⁷ [Govern obert i transparència](#)



No es detecta que s'hagin produït formacions en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista
No es detecta un pla de comunicació des de perspectiva de gènere
Tot i la variació de mitjans de comunicació amb la ciutadania, no hi ha elements de control sobre el perfil de persones que utilitzen els diferents canals de comunicació
Es detecta l'ús del masculí androcèntric

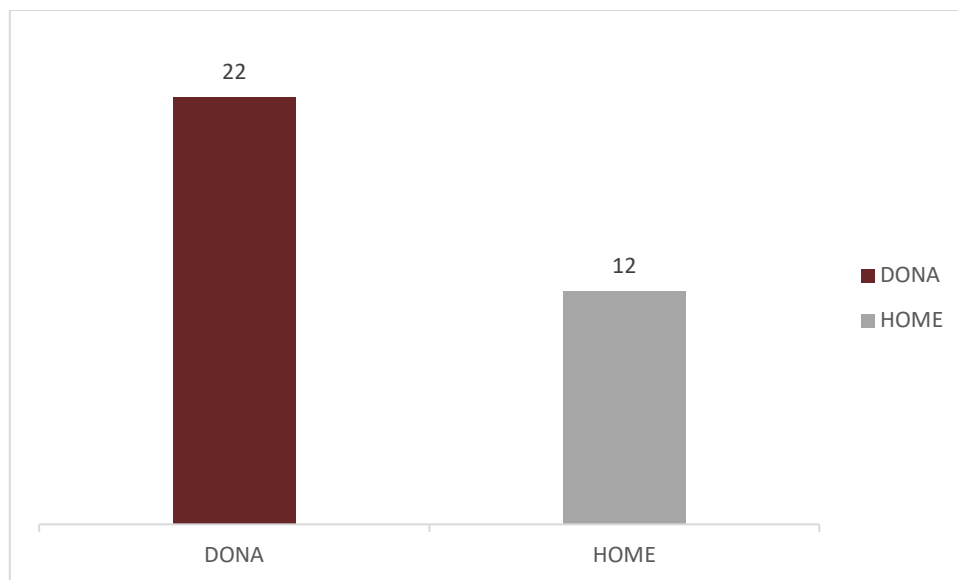
Classificació professional

Aquest àmbit analitza les característiques de la plantilla de l'Ajuntament, segregat per sexe, concretament:

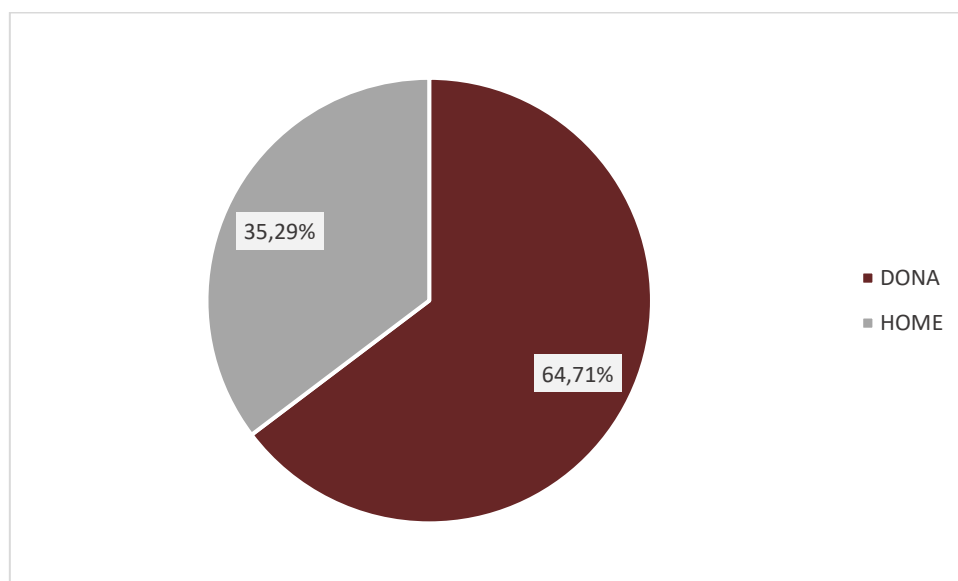
- Composició d'homes i dones
- Distribució en centres de treball
- Edat de la plantilla
- Antiguitat de la plantilla
- Nivell d'estudis de la plantilla

Per tant, s'analitza el nivell de paritat de la plantilla, així com les característiques concretes com la disposició de polítiques vinculades a la prevenció i actuació de discriminacions per edat, limitacions o sobrequalificació a través del nivell d'estudis, segregació horitzontal a través de la distribució de la plantilla en centres de treball, etc.

Gràfic 1 Distribució de la plantilla per sexe (%)



Gràfic 2 Distribució de la plantilla per sexe (%)



Com es mostra, la plantilla es compon amb un major nombre de dones, sent una plantilla feminitzada. Segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, indica el següent:

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.



Per tant, la plantilla de l'Ajuntament supera els percentatges d'equilibri en un 4,71%.

No es disposa d'informació relativa sobre la distribució d'homes i dones en centres de treball.

En relació amb l'edat, es mostra una mitjana molt similar en el cas dels homes i les dones, sent una plantilla adulta intermedi¹⁸, amb nivells lleugerament superior en el cas dels homes, entrant en un cicle vital d'adulta tardana.

Tot i que la diferència no és vinculant, ja que s'estableix una diferència per sota dels dos anys a continuació es mostra els rangs d'edat per analitzar la distribució de les diferents edats a la plantilla.

Es mostra un baix nivell de persones adultes joves. En aquest sentit, no es detecta que es disposi d'una política de prevenció i actuació davant de discriminacions per raó d'edat o edatisme.

En relació amb les dades segregades per sexe, es mostra una major variació en el cas de les dones, fet que està vinculat al fet de que hi hagi més dones a la plantilla.

Tant en les edats més joves com més adultes hi ha presència de dones, sent el mateix nombre de dones. En el cas dels homes no hi ha representació en aquestes edats al igual de 45 a 50 anys.

En el cas de la mitjana d'antiguitat, es mostra que tan homes com dones s'ubiquen en rangs entre 13 i 16 anys, sent lleugerament superior en el cas de les dones, no sent una diferència rellevant. Les dades mostrades per rang d'antiguitat mostren que la majoria de la plantilla disposa de menys d'un any, per tant, es mostra un nombre significatiu de contractacions.

Les persones contractades a l'any anterior mostren un major nombre d'homes, sent un 25% d'home sobre el total d'homes i un 4,55% de dones respecte el total de dones, pel que les noves contractacions ajuden a equilibrar la plantilla.

De més de 1 any fins a 20 anys d'antiguitat, es mostra el major nombre de dones en contraposició amb els homes que s'ubiquen en els rangs de de 15 a 25 anys i de més de 25 anys (a excepció dels homes que s'ubiquen en menys d'un any, tal com es comentava).

En el rang de més de 25 anys s'ubiquen 5 persones 3 dones i 2 homes.

En quant al nivell d'estudis es mostra que la majoria de la plantilla s'ubica en estudis universitaris, seguit de FP/CICLE FORMATIU.

El nivell d'estudis té una vinculació directa amb el lloc de treball:

¹⁸ Adult Jove: Es compta des dels 25 a 40 anys d'edat.

Adult Intermedi: Aquesta etapa va des dels 40 a 50 anys d'edat.

Adult tardà: Es compta des dels 50 als 60 anys d'edat.

La vinculació que hi ha entre llocs de treball i nivell d'estudis es mostra que quant més especialitzat és el lloc de treball nivells més elevats es troben.

Es mostren dues excepcions, en el nivell sense estudis es mostra una dona coordinadora. En aquest cas es coordinació del servei de neteja. Per altra banda, es detecta sobrequalificació en la posició d'auxiliar administrativa amb nivell d'estudis.

Conclusions 2 Classificació professional

ELEMENTS DETECTATS
La plantilla es troba feminitzada
No es detecta que es disposi d'una política de prevenció i actuació davant de discriminacions per raó d'edat o edatisme.
Manca informació sistematitzada sobre les condicions laborals i perfil de la plantilla

Infrarrepresentació femenina

- Composició d'homes i dones en la representació legal de la plantilla (RLT)

L'objectiu d'aquesta àrea és analitzar:

- **Segregació horitzontal:** Fa referència a la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a "masculins", i al revés.
- **Segregació vertical:** Fa referència a una composició desigual entre homes i dones en llocs de treball poder decisor, es a dir, llocs de direcció i comandaments intermedis.
- **Sostre de vidre (Glass ceiling barriers):** Fa al·lusió a les dificultats i limitacions que troben les dones en el mercat laboral per a accedir a llocs directius.
- **Terra enganxifós (sticky floor):** Fa referència als factors que descriuen la baixa qualitat de l'ocupació femenina, així com el major índex de rotació laboral que afecta les pitjor situades. Dones que protagonitzen el temps parcial i la temporalitat i solen concentrar-se en sectors d'activitat i ocupacions, vinculades a tasques de neteja i cures i atencions personals. Ocupacions on es donen les pitjors condicions laborals i els més baixos salaris i en els quals el sostre de cristall no sol constituir cap dificultat.

En relació a la distribució de la plantilla per departament es detecta segregació horitzontal. La segregació horitzontal s'entén com la concentració de l'ocupació femenina en els sectors vinculats a rols històricament feminitzats.. Les dones estan molt concentrades en poques ocupacions, la majoria d'elles relacionades amb la cura de la vida, la neteja, i tasques administratives. Mentre els índexs de masculinitat es reparteixen entre un major i més variat nombre d'ocupacions. (Torns i Fort, 2012)

Amb relació al grup professional, es mostra que, en valors absoluts, hi ha el mateix nombre de dones i homes en el grup professional A1, i una feminització del grup A2.

Degut a la feminització de la plantilla, es mostren les dades ponderades. Tot i ser valors unipersonals, en el cas dels homes, representa una major presència d'homes en el grup professional A1. No es detecten barreres directes o indirectes d'accés als llocs professionals més elevats en el cas de les dones, es a dir, no es detecta sostre de vidre.



En relació a la classificació professional, com es comentava, primer de tot, cal destacar que hi ha posicions unipersonals. Així, no són dades extrapolables, però s'analitza si reproduceix la segregació ocupacional.

En relació amb les posicions de coordinació, trobem adm. Coordinació, coord. Educad. I coordinadora. En el cas dels homes, suma un total de 8,33% d'homes sobre el total d'homes, sent 1 home en la posició de adm. Coordinació. En el cas de les dones, s'ubiquen en coordinació educació i coordinadora, sumant un total de representació de 9,1%, pel que no es detecten barreres (segregació vertical¹⁹ o sostre de vidre²⁰) amb les dades disponibles.

D'altra banda, es troba la segregació horitzontal detectada, com s'ha comentat anteriorment, a través de posicions com cap de brigada, agent o educadora.

Conclusions 3 Infrarrepresentació femenina

ELEMENTS DETECTATS
Es detecten posicions unipersonals
Es detecta segregació horitzontal
No hi ha dades sobre un registre de la representació legal

¹⁹ Segregació vertical: S'expressa a través de la desigual presència de dones i homes en la jerarquia empresarial, amb quasi nul·la presència femenina en les cúpules directives [ABAY 2011, en (Torns i Recio, 2012)].

²⁰ Sostre de vidre: Fa al·lusió a les dificultats i limitacions que troben les dones en el mercat laboral per a accedir a llocs directius.



Procés de selecció i contractació

En aquest eix s'analitza el grau d'incorporació del valor de la igualtat en el procés de selecció, contractació i accés a l'Ajuntament.

Accés i selecció

A banda de la normativa vinculada a la selecció del funcionariat i personal laboral, l'Ajuntament no disposa d'un protocol de selecció propi amb l'objectiu d'establir el següent:

- Qui participa en cada procés del procés de selecció
- Composició del tribunal qualificador
- Criteris per a la definició de l'oferta laboral, incloent llenguatge inclusiu i comunicació no sexista i definició de l'oferta a través de la valoració de llocs de treball d'igual valor
- Accions positives, tant quotes en el cas de la policia local²¹, com afavorir el sexe infrarrepresentat davant de candidatures d'igual valor.
- Fomentar la formació en igualtat i processos de selecció no discriminatoris per les persones que participen en el procés de selecció
- Eines de seguiment i avaluació del procés de selecció
- Documentació derivada en el procés d'acollida, incloent informació sobre les polítiques d'igualtat, en concret el pla d'igualtat, i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Difusió estandarditzada a la plantilla sobre les ofertes laborals

A més, cal destacar que no es detecta que la plantilla, especialment les persones que participen en algun punt del procés de selecció, tant la detecció de necessitats de contractació, definició de l'oferta, difusió, cribratge curricular i tribunal qualificador hagi rebut formació en igualtat i concretament, formació en processos de selecció no discriminatoris.

En relació amb l'anàlisi d'una oferta laboral, el primer que es detecta és l'ús del llenguatge masculí androcèntric. Es troba "agents interns" quan per referir-se a dones s'utilitzaria agents internes, pel que es recomana la revisió de documentació en l'ús del llenguatge.

També es detecta altres formes de masculí androcèntric com:

²¹ [Llei 16/1991, del 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya](#), en la disposició addicional vuitena, indiquen l'obligatorietat de reserva del 30% de les places destinades a les dones, fins que s'assoleixi el 40% de les places ocupades per dones per a cada escala i subescala del cos.

A més, cal tindre en compte que la policia local és una àrea masculinitzada, pel que invisibilitza la presència de dones. A través de diferents estudis, una oferta redactada amb llenguatge inclusiu aconsegueix cobrir el lloc un 17% més ràpid i aconsegueix un 23% més de candidatures de dones²².

Tot i això, també es detecta l'ús del llenguatge inclusiu, pel que es mostra el compromís de l'ús del llenguatge inclusiu, tot i que cal fomentar formacions vinculades a l'ús del llenguatge i revisió de la documentació.

D'altra banda, s'especifica la composició i funcionament del tribunal qualificador. No s'especifica que, dins del possible, serà una composició equilibrada en homes i dones.

En la forma de qualificació de les persones aspirants, no s'indica que s'aplicaran accions positives, com afavorir la contractació del sexe infrarrepresentat davant de candidatures d'igual valor.

A més, específicament amb les vacants de policia municipal, no s'indica l'aplicació de quotes, tal com indica en les modificacions de l'1 de gener de 2020 de la llei 16/1991, del 10 de juliol, de les Polícies Locals de Catalunya, en la disposició addicional vuitena, indiquen l'obligatorietat de reserva del 30% de les places destinades a les dones, fins que s'assoleixi el 40% de les places ocupades per dones per a cada escala i subescala del cos.

Programes d'ocupació

Al 2020 es va signar un projecte d'ocupació destinat a les dones. [Conveni de col·laboració entre l'agència de desenvolupament del Ripollès i l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses en el marc del programa treball formació 2020-línia dona i acció coor, anualitat 2020-2021](#)

Així, es van dur a terme accions vinculades a ampliar l'experiència laboral, la capacitació i accions de prospecció.

D'altra banda, també es detecta que es disposa de dos plans d'ocupació:

No s'ha derivat informació suficient per poder determinar si hi ha àrees de millora en aquest àmbit des d'una perspectiva de gènere.

²² [La inclusión laboral comienza en la redacción de ofertas de empleo, s/d, BBVA](#)

Últimes contractacions

Tal com es comentava anteriorment, l'Ajuntament ha incorporat a 4 persones l'últim any, sent 3 homes i 1 dona. Tenint en compte la feminització de la plantilla, les últimes contractacions ajuden a l'equilibri de la composició d'homes i dones al consistori. El perfil de les persones contractades és el següent:

La dona contractada s'ubica al departament de medi ambient on s'ubiquen un total de dues dones i cap home. Per tant, tot i no ser dades extrapolables, es reproduïx la feminització del departament. Concretament, s'ubica en una categoria d' administrativa, on s'ubiquen 7 dones i cap home, reproduïnt la feminització d'aquesta posició. Per tant, es reproduïx la segregació horitzontal detectada.

En el cas dels homes, s'ubiquen en els departaments agent cívica, brigada i policia local, àrees totalment masculinitzades, on no s'hi troba presència de dones. S'ubiquen en les categories de agent cívica, oficial i agent, categories totalment masculinitzades. Per tant, es reproduïx la segregació horitzontal detectada.

En relació amb el tipus de contracte, s'hi troben dues persones (homes) en contractes indefinits, i dues (un home i una dona) en funcionariat, pel que no es detecten diferències o una major eventualitat en el cas de les dones.

Per últim, en quant al nivell d'estudis es mostra un nivell major en el cas de la dona, sent un nivell d'estudis universitaris, en canvi els homes tenen nivells de secundària/ESO i primaris. Si bé és cert que la categoria d' administrativa s'agrupa en el grup professional C1, en el cas dels homes, i l'oficial de la brigada i agent cívica, s'ubiquen en grups professionals inferiors (C2 i AP, respectivament) pel que el requisit de nivell d'estudis és inferior. Tot i això, l'agent de la policia local també s'agrupa en el grup C1, pel que trobaríem sobrequalificació en el cas de la dona. Tot i no ser dades extrapolables ja que són dues persones en el mateix grup professional, es mostra sobrequalificació femenina.

Conclusions 4 Procés de selecció i contractació

ELEMENTS DETECTATS

No es disposa d'un procés de selecció estandaritzat



No s'ha realitzat formació en igualtat
No es detecten accions positives ni quotes per la policia local
No es detecta que en la documentació derivada en el procés d'acollida, incloent informació sobre les polítiques d'igualtat, en concret el pla d'igualtat, i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
Es detecta llenguatge androcèntric en les ofertes laborals
Les últimes contractacions reproduïxen la segregació horitzontal detectada
Es mostra sobrequalificació femenina.

Formació

En aquest apartat s'analitza la formació entesa com el procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral, tot contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les persones treballadores.

Així, la formació, ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'altra.

És per aquest motiu que és important que Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses realitzi una detecció acurada de les necessitats formatives del seu personal així com de les necessitats corporatives, tot oferint formació coherent amb aquestes necessitats i, posteriorment, valorant l'impacte sobre el perfil competencial de la plantilla i sobre la corporació que aquesta formació ha tingut.

En relació a la informació relativa per l'anàlisi d'aquest àmbit, no s'ha aportat informació relativa a:

- Pla de formació anual
- Criteris de finançament de formació externa
- Nombre d'hores de formació d'homes i dones
- Nombre de cursos de formació d'homes i dones
- Tipologia de formació realitzada per homes i dones

Per tant, no s'ha pogut analitzar:

- Si existeix biaixos de gènere en el disseny del pla de formació
- Altres catàlegs de formació disponibles habituals
- Si existeixen impediment d'accés a la formació per qüestions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Si existeixen impediment d'accés a la formació degut a la càrrega de treball
- Permisos i compensació per assistència a la formació
- Diferències significats en relació a la forma de capacitació que accedeixen homes i dones
- Formacions en igualtat i assetjament sexual, per raó de sexe, i LGTBI+ realitzades, a més d'altres formacions en la matèria.

En el portal "Govern obert i transparència" es mostra el llistat de persones segons el procés de formació i promoció. No hi ha informació al respecte i no s'actualitza des de 2019.

Conclusions 5 Formació

ELEMENTS DETECTATS
No hi ha evidències de la incorporació de perspectiva de gènere en el pla de formació
No hi ha evidències de criteris de seguiment i avaluació de les formacions des de perspectiva de gènere
No hi ha evidències de que no hi hagi impediments o barreres d'accés a les formacions de forma diferencial entre homes i dones
No es detecten formacions en igualtat i assetjament sexual, per raó de sexe, i LGTBI+ realitzades, a més d'altres formacions en la matèria.

Promoció professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels



prejudicis envers les seves capacitats professionals. Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat. Com a conseqüència, gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional esdevé un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

En relació a la promoció professional no s'ha aportat informació relativa a:

- Criteris d'avaluació del personal
- Bases regidores de les ofertes de promoció en l'últim any
- Nombre d'homes i dones promocionades, segons el lloc d'origen i de destinació

Per tant, no s'ha pogut analitzar:

- Si existeix biaixos de gènere en el disseny dels criteris d'avaluació del personal
- Si existeixen impediments d'accés a la promoció per qüestions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Si existeixen mecanismes per evitar biaixos de gènere en el tribunal qualificador

En el portal "Govern obert i transparència" es mostra el llistat de persones segons el procés de formació i promoció. No hi ha informació al respecte i no s'actualitza des de 2019.

Conclusions 6 Promoció professional

ELEMENTS DETECTATS
No hi ha evidències de la incorporació de perspectiva de gènere en el disseny dels criteris d'avaluació del personal
No hi ha evidències de criteris de seguiment i avaluació de les formacions des de perspectiva de gènere
No hi ha evidències de que no hi hagi impediments o barreres d'accés a les promocions de forma diferencial entre homes i dones



No es detecten mecanismes per evitar biaixos de gènere en el tribunal qualificador

Condicions laborals

Les condicions de treball engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

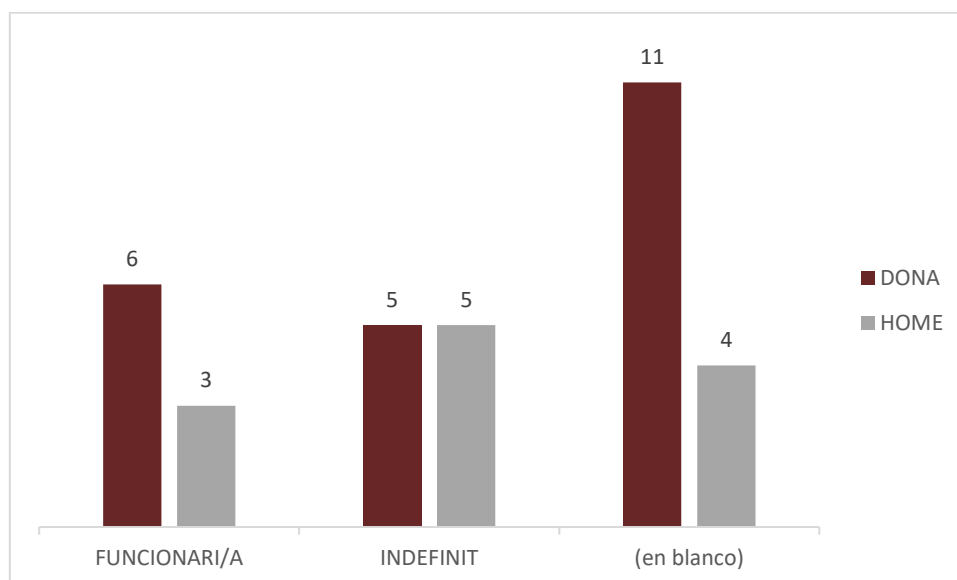
L'estudi de les característiques generals dels centres de treball - instal·lacions, equips, productes -, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psico-social, que influeixin en la magnitud dels riscos als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals.

És per aquest motiu que, en el marc del present Pla d'igualtat, ens limitarem a verificar la incorporació de la variable gènere en les polítiques de prevenció de riscos, atès que l'anàlisi específica depèn de professionals qualificats/ades de l'àmbit de la salut laboral.

Així, en aquest eix ens centrarem en l'anàlisi amb perspectiva de gènere de les següents qüestions:

Relació laboral

Gràfic 3 Tipus de relació laboral per sexe





En relació amb la relació laboral, hi ha 15 persones on no consta informació sobre la seva relació contractual. De la resta de personal, els homes i les dones s'ubiquen en contractes indefinits de forma paritària (5 dones i 5 homes). En el cas del funcionariat, hi ha 6 dones i 3 homes, pel que no es detecta una major inestabilitat en el cas de les dones.

Relació de llocs de treball (RLT)

La relació de llocs de treball, al igual que la temporalitat de les dades correspon al 2022²³.

A través del reglament del personal al servei de les entitats locals (RPEL)²⁴ s'especifica quines són les bases i mínims per a integrar el contingut de les Relacions de llocs de treball, a través dels seus articles de 25 al 35.

Com es mostra, es realitza una diferenciació de les places ocupades i vacants, per grup professional diferenciant el personal funcionari i personal laboral i nivells. En tot cas, tal com s'explica a continuació, es detecta que hi ha algun element que s'hauria d'incloure en la RLT segons estableix la legislació vigent.

Tal com indica l'article 25, del reglament anteriorment citat, les RLT han d'integrar "cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual agrupades, indicant la denominació d'aquests, el nombre de places que les constitueixen, el nombre de les que es trobin vacants i el grup a què pertanyin, d'acord amb la titulació exigida".

Així mateix, no s'especifica si les places són eventual, A més, seguint l'article 30 del reglament, tampoc s'integra la relació de cada lloc de treball en un organigrama.

Per últim, s'inclou la retribució associada a cada lloc de treball, i la seva diferenciació del complement de destinació i específic, en un document annex:

Aquest document inclou:

- ÀREA
- DENOMINACIÓ DE LLOC
- NUM. FITXA (FUNCIONS)
- RESERVA DE LLOC

²³ [Relació de llocs de treball: Plantilla personal Ajuntament \(2022\)](#)

²⁴ DECRET 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=46239&validity=1298338>



- ESCALA
- SUBESCALA
- FORMA DE PROVISIÓ
- DOTACIÓ D'EFECTIUS
- TIPOLOGIA DE LLOC
- GRUP
- CD
- CE
- SB
- SB * 12 P
- CD
- CD * 14 P
- SB Paga extra
- SB PE * 2
- Total anual + compl. (12 pagues+2extres)
- Retribució teòrica política retributiva
- Salari total del lloc de treball

Tot i això, si que es disposen altres documents on anomena alguns del elements que manquen en la RLT, pel que cal integrar-ho dins de la RLT tal com estableix el reglament citat.

Hi ha un document anomenat proposta de política retributiva on s'inclouen els següents elements²⁵:

- Codi fitxa
- Nom de la persona que desenvolupa total o parcialment les funcions del lloc
- Denominació del lloc de treball
- Punts
- Retribució actual treballadors/es (dedicació estàndard)
- Retribució teòrica política retributiva
- Retribució política retributiva amb la dedicació real
- Retribució actual treballadors/es dedicació real
- Diferència entre retribucions actuals i teòriques amb dedicació real

²⁵ Analitzat a l'eix d'auditoria retributiva.



- Cost increment llocs existents amb la nova política retributiva
- Cost increment llocs existents i nous llocs amb la nova política retributiva

D'altra banda, no hi ha evidències directes de la vinculació de la RLT amb un estudi justificatiu de l'estructura administrativa o organigrama ni les definicions de cada lloc de treball descrivint criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat (article 31).

Tot i això, hi ha elements definits a través de la descripció de llocs de treball individual per cada lloc.

De forma general, hi ha alguns elements que no es troben com la relació a l'organigrama, tot i que es pot trobar l'organigrama²⁶ en un altre document i s'especifica l'escala i subescala, però no es defineix de forma concreta aquesta informació en la relació de llocs de treball ni la descripció de llocs de treball.

Salut laboral amb perspectiva de gènere²⁷

Les dones pateixen un seguit de discriminacions, dins i fora del món del treball, que es tradueixen en greuges comparatius respecte dels homes. La voluntat d'assolir la igualtat de gènere s'emmarca com un dels reptes prioritaris de les organitzacions internacionals i de l'agenda política. A escala internacional, és un dels Objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides (el número 5) i, a escala europea, és un dels principis del Pilar de drets socials aprovat el 2017.

En el cas català, existeix una normativa que interpel·la a incorporar aquesta perspectiva de gènere, concretament la llei d'igualtat catalana, Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, on es remarca que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

Així mateix, el Pla de Govern de la XIV legislatura recull com un dels seus cinc eixos el d'aconseguir un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans.

D'acord amb aquest context, i com a novetat respecte a l'Estratègia anterior, a l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026 s'ha incorporat la perspectiva de gènere com un

²⁶ Annex

²⁷ Introducció extreta de [La perspectiva de gènere en l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral, 2021-2026 \(Generalitat de Catalunya\)](#)

valor essencial de les polítiques de seguretat i salut en el treball d'una forma molt intensa: es recull com un objectiu transversal i també mitjançant objectius i actuacions específics.

També cal parar especial atenció en altres aspectes estructurals que tenen un fort impacte en la prevenció de riscos laborals. Ens referim a l'existència de dos fenòmens laborals amb un profund biaix de gènere: la segregació horitzontal i la segregació vertical per raó de sexe.

Cal també evidenciar la tendència a una qualitat inferior dels llocs que ocupen les dones, com també les condicions de precarietat de moltes feines feminitzades —com ara cuidadores, treballadores de la llar, netejadores en l'àmbit de l'hostaleria, telefonistes, hostesses de fires i congressos, etc.—, amb una elevada temporalitat, jornades parcials, salaris baixos o qualificació professional superior a la categoria que tenen assignada.

En l'àmbit de la investigació es segueixen trobant forts biaixos pel que es mostra la necessitat d'aprofundir en l'evidència científica sobre l'afectació diferencial dels riscos laborals entre dones i homes i també en la forma diferent d'emmalaltir per poder establir mesures eficaces. Algunes d'aquestes afectacions diferencials són: la protecció de la maternitat i de la lactància, els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere o la incidència dels trastorns musculoesquelètics (TME) segons el sexe.

En la gestió de la prevenció, és necessari introduir la formació en gènere tant per a les persones treballadores com per als agents vinculats a la prevenció.

D'altra banda, també s'ha d'incorporar la prevenció de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, un clar exemple de discriminació en l'entorn laboral.

En relació al que succeeix en la plantilla del consistori, no s'ha derivat informació suficient per fer un anàlisi sobre la incorporació des de perspectiva de gènere. En aquest sentit, cal incorporar:

- Perspectiva de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals
- Creació d'un protocol de riscos per a persones en situació d'embaràs i lactància
- Incorporació integral de l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBI+ en la documentació i avaluació dels riscos laborals
- Avaluació de riscos psicosocials des de perspectiva de gènere
- Es recomana elaborar, de forma complementaria, una enquesta de clima laboral des de perspectiva de gènere

- Assegurar la capacitat des de perspectiva de gènere a les tècniques de riscos laborals, siguin personal intern o a través del Servei de Prevenció Aliè

A través del Govern obert i transparència es troba l'Informe d'absentisme laboral Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, any 2021. No es troben dades segregades per sexe.

Per últim, a través del [Pla Intern d'Igualtat de Gènere \(2019-2022\)](#) es mostrava la distribució d'homes i dones en espais de l'Ajuntament.

A falta de l'actualització d'aquesta informació, es mostra dones en llocs considerats com més masculinitzats on es podria trobar riscos afegits vinculats a agressions sexuals o assetjament per raó de sexe, com per exemple, pavelló municipal d'esports i Alberg de Joventut. De fet, així es mostrava en el procés qualitatiu es va detectar una percepció de falta de seguretat en l'alberg.

Conclusions 7 Condicions laborals

ELEMENTS DETECTATS
No es disposa d'una base de dades amb la informació contractual, actualitzada i completa de la plantilla
RLT ampliable segons DECRET 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.
No hi ha evidències que s'incorpori la perspectiva de gènere en la valoració de riscos laborals
No es detecta una Avaluació de riscos psicosocials des de perspectiva de gènere
Caldria derivar un compromís d'implementació de perspectiva de gènere al Servei de Prevenció Aliè
No es segreguen les dades per sexe en relació a l'absentisme

Conciliació i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les organitzacions.

Diversos estudis posen en relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i la trajectòria al mercat de treball. Les dades de l'enquesta sobre usos del temps de l'IDESCAT posen de manifest que es manté la divisió sexual del treball dins de les llars catalanes. A més de les diferències en la quantitat de temps dedicat, també n'hi ha pel que fa al contingut de les tasques realitzades.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada.

Les organitzacions han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament, tanmateix cal potenciar l'ús de les mesures per part dels homes incrementant la corresponsabilitat.

En relació al tipus de jornada, es mostra que la majoria de la plantilla disposa d'una jornada a temps complet.

Les persones que disposen d'una jornada a temps parcial, hi ha 3 dones i 2 homes, havent-hi una diferència d'una persona. Al ser una diferència no extrapolable, no es poden extrapolar conclusions.

En relació amb les dades ponderades, es mostren a continuació:

Les dades ponderades mostren una major parcialitat en el cas dels homes, no reproduint la tendència de feminització de la parcialitat.

Amb relació amb el tipus de contracte, la majoria de la plantilla disposa d'una jornada continuada.

Es mostra una major proporció d'homes en les jornades continuades. Cal destacar que les jornades continuades afavoreixen la conciliació, ja que com a mesura de racionalització del temps evita que les persones treballadores estiguin més temps en el centre de treball, i per tant, afavoreix la conciliació.



Concretament, hi ha una diferència del 15%. És cert que el tipus de jornada pot estar vinculat al lloc de treball per la necessitat d'atendre al públic, a continuació es mostra el tipus de jornada per categoria professional, i per tant, estar vinculat a la segregació vertical.

En diferència de la jornada continua, les categories que s'ubiquen en la jornada partida son agent cívic, aux. Administratiu/va, coord. Educad. I educadora.

Es mostra que la posició d'auxiliar d'administració, hi ha un home i una dona en jornada continuada i una dona en jornada partida. És important fomentar la jornada continuada per afavorir la conciliació.

Per últim, comentar que no s'ha derivat informació qualitativa actualitzada sobre les polítiques internes de conciliació com:

- No es disposa d'una guia de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- No s'han creat campanyes de sensibilització sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Base de dades actualitzada sobre el nombre de permisos per sexe, segons han estat acceptats, denegats, el motiu i tipus

Conclusions 8 Conciliació i corresponsabilitat

ELEMENTS DETECTATS
Es detecta que la jornada continuada és feminitzada
No es disposa d'una guia de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
No s'han creat campanyes de sensibilització sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Política retributiva i Auditoria salarial

La bretxa salarial de gènere s'utilitza àmpliament com un indicador de la desigualtat de gènere en el món del treball i també, amb freqüència, per a supervisar el progrés cap a la igualtat de gènere. Forma part dels Indicadors de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (ODS), de l'Objectiu 8 "Treball decent i creixement econòmic", concretament la fita 8.5 estableix com a objectiu "la igualtat de remuneració per treball d'igual valor" a aconseguir en el 2030, per aquesta



raó un dels indicadors importants de progrés és “l’ingrés mitjà per hora d’empleats i empleades”¹. I evidentment no podem obviar l’Objectiu 5 “Igualtat de gènere”, que en el cas de Catalunya, un dels principals reptes en relació amb aquest ODS és “reduir la bretxa salarial entre dones i homes abordant totes les seves múltiples causes”.

Així, la reducció de la bretxa salarial, diferència salarial entre dones i homes, ha de ser un dels principals reptes de les empreses i organitzacions i absolutament imprescindible per tal que la igualtat de dones i homes sigui efectiva i real.

Per tal d’avançar en aquest objectiu, el març de 2019 es va publicar el Reial decret llei 6/2019, d’1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en el treball i l’ocupació, amb l’objectiu d’aportar a la societat un marc jurídic que permeti donar un pas més cap a la plena igualtat.

La norma més recent en matèria retributiva és el Reial Decret 902/2020, de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones i homes, que concreta, en el seu article 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar registres retributius.

A continuació s’analitzen les mitjanes i medianes retributives de les dones i dels homes que treballen a l’Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, amb la finalitat de conèixer si existeix bretxa salarial a la corporació i, si és així, quines són les seves possibles causes.

En aquest sentit, es realitza un registre salarial, prenent com a referència l’any 2022. i una auditoria retributiva, és a dir, s’analitza si els salaris de la plantilla s’ajusten al sistema de classificació professional del consistori així com les causes de la bretxa salarial, en cas que se’n trobi.

Valoració de llocs de treball

A través de l’aprovació del RD 902/2020 és posa èmfasi a la necessitat de crear mecanismes de control de la política salarial, i reducció de la bretxa salarial.

Un d’aquests instruments és la valoració de llocs de treball d’igual valor. Aquest instrument fa referència a crear mecanismes per constituir el principi d’igualtat retributiva per treball d’igual valor, definit de la següent manera:

Article 4. L’obligació d’igual retribució per treball d’igual valor.²⁸

1. El principi d’igual retribució per treball d’igual valor en els termes establerts en l’article 28.1 de l’Estatut dels Treballadors vincula a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius.

²⁸ [Reial decret 902/2020, de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones i homes.](#)

2. Conforme a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:

a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

b) S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

c) S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per a acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.

d) S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.

3. A tals efectes, podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penúria i dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització, en la mesura en què satisfacin les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat a què es refereix l'apartat següent en relació amb el lloc de treball que valoren.

4. Una correcta valoració dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en aquesta, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

En aquesta línia, l'Ajuntament disposa d'una valoració de llocs de treball, elaborat al 2022.

Els factors avaluats són:

- 1 Especial dificultat tècnica
- 2 Responsabilitat
- 3 Incompatibilitat
- 4 Perillositat
- 5 Penositat

Els subfactors es defineixen de la següent manera:

Taula 9 Definició de factors i subfactors

Factors	Subfactors
Especial dificultat tècnica	<p>1.1 Complexitat tècnica: la complexitat tècnica del lloc de treball l'hem associat de forma general amb el grup professional, és a dir, amb els mínims de formació requerits per a omplir aquell lloc ja que són molt assimilables. D'aquesta forma la complexitat tècnica amb grau 1 s'assigna a llocs AP, amb grau 2 a llocs C2, amb grau 3 a llocs C1, grau 4 a llocs A2 i A1, i grau 5 a llocs A1 amb funcions d'assignar responsabilitats, determinar l'ordre en tasques a realitzar i/o funcions d'organització i coordinació, que són els llocs del TAG i del Cap de Serveis Centrals. El grau 6 no queda assignat a cap lloc donat que requereix unes funcions més equiparables a les d'un Gerent. En aquests moments l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses no disposa d'un-, però en el cas que l'incorporés en algun moment, el subfactor 1.1 per al seu lloc es valoraria amb grau 6.</p>
	<p>1.2 Polivalència funcional: es refereix a la disparitat entre unes funcions i unes altres en un mateix lloc de treball. Tenint en compte les funcions dels llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses, hem seguit el criteri assimilat al grup de classificació: grau 1 per als llocs AP i C2; grau 2 per als C1; grau 3 per als A1 i A2; grau 4 per al llocs de Tècnic/a d'Administració General, ja que les seves funcions són de naturalesa molt diversa; i el grau 5 no queda assignat a cap lloc donat que requereix unes funcions més equiparables a les d'un Gerent. En aquests moments l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses no disposa d'un-, però en el cas que l'incorporés en algun moment, el subfactor 1.2 per al seu lloc es valoraria amb grau 5.</p>

Grau de dedicació	<p>2.1 Major dedicació: consisteix en la realització d'una jornada laboral superior a la normal de forma continuada i estructurada. No hi ha cap lloc de treball que es trobi en aquesta condició, ja que aquells llocs en els que hi ha una prolongació de jornada puntual o per campanyes de temporada...etc. no s'han de retribuir en el complement específic, sinó amb altres mètodes (hores extres, borsa d'hores...etc.) Per tant, tots els llocs de treball tenen grau 1.</p>
	<p>2.2 Flexibilitat: es valora que un lloc de treball hagi de variar el seu horari per necessitats del servei de caire no ocasional. S'ha donat un grau 2, segons el qual el lloc de treball requereix variar sovint el seu horari de treball, al Tècnic/d'Administració General, al Tècnic/a de Cultura, Turisme i Comerç, al Tècnic/a de comunicació, al Tècnic/a de Medi ambient i salut pública, al Tècnic/a de promoció econòmica i treball i al Tècnic/a de joventut, així com també a l'Administratiu/va de Serveis de Promoció i Atenció a la Ciutat. La resta de llocs han estat valorats amb grau 1, ja que cap d'ells comporta una variació de l'hora d'entrada i/o sortida habituals.</p>
	<p>Disponibilitat: avalua situacions en les que el lloc de treball ha d'estar 24 hores disponible i localitzable per l'Ajuntament, com a conseqüència de situacions excepcionals. Aquest subfactor, per la seva naturalesa, ha de respondre a criteris segons el lloc de treball. S'han valorat amb grau 2 els llocs de treball que pertanyen a la Brigada i a la Policia Local. La resta tenen grau 1.</p>



<p>2.4 Jornada partida: es puntuen els llocs de treball segons si no fan jornada partida (grau 1), si la fan 2 o 3 dies a la setmana (grau 2), si la fa 4 dies (grau 3) o si la fan tota la setmana (grau 4). El criteri d'assignació de punts en aquest subfactor ha estat tenint en compte les fitxes de llocs de treball, que inclouen la informació dels qüestionaris per aquells llocs que ja existeixen, i també tenint en compte la lògica d'aquests llocs de treball i dels que són de nova creació. La valoració feta és la següent: grau 4 a l'Administratiu/va de Serveis de Promoció i Atenció a la ciutat i al Tècnic/a Mig de Cultura, Turisme i Comerç; grau 2 al Tècnic/a d'Administració General i a l'Agent cívic; i grau 1 a la resta. Val a dir que en alguns llocs de treball realitzen un dia de jornada partida, cosa que no recull el manual de valoració (només contempla no fer cap dia jornada partida o fer-ne 2 o 3). Per a aquests llocs se'ls ha assignat el grau 1.</p>
<p>2.5 Torns: es donen diferents graus segons la tornicitat del lloc de treball. Els criteris establerts han estat els que fan referència a la naturalesa del lloc de treball. Així doncs, els llocs amb grau 2 (subjectes a dos torns) són els de seguretat ciutadana. La resta de llocs tenen grau 1 (no subjectes a torns).</p>
<p>2.6 Nocturnitat: es valora si el lloc de treball requereix treballar entre les 22h i les 6h, i amb quina freqüència. Tots els llocs de treball tenen grau 1, ja que cap d'ells ha de treballar més tard de les 22h. Si això succeeix en alguns llocs (neteja, operaris...etc.) són situacions puntuals, es cobren com hores extres, i ja està contemplat dins del subfactor 2.2.</p>
<p>2.7 Festivitat: es valora si el lloc de treball requereix treballar en dissabte, diumenge o festiu, i la seva freqüència. Els criteris establerts han estat d'acord a les condicions i naturalesa de cada lloc de treball. Es valoren amb grau 4 el lloc de treball de conserge; amb grau 3 els llocs de treball de la Policia Local, d'Administratiu/va de serveis de promoció i atenció a la ciutat i el de Tècnic/a auxiliar de biblioteca; amb grau 2 el de Tècnic/a Mig de cultura, turisme i comerç i la resta de llocs tindrien grau 1.</p>



Responsabilitat	<p>3.1 Autonomia: fa referència al nivell de llibertat que té el lloc de treball, tenint en compte la supervisió o guiatge que poden rebre. Com a criteris per assignar els graus, hem assimilat els graus als grups de classificació que tenen els llocs, donat que té sentit la major autonomia de personal tècnic que la de personal administratiu i operatiu. Així doncs, tenen grau 1 els llocs AP, grau 2 els llocs C2, grau 3 els llocs C1, grau 4 els llocs A1 i A2, i grau 5 els llocs A1 que desenvolupen polítiques funcionals àmplies, que són el TAG.</p>
	<p>3.2 Supervisió directa de personal: avalua el grau de responsabilitat d'un lloc de treball tenint en compte els llocs que en són dependents jeràrquicament. El criteri ha estat purament tenint en compte els nous organigrames: reben grau 5 el TAG i el Cap de Brigada, que tenen a 7 o més persones al seu càrrec. Rep grau 4 el Coordinador/a de la neteja, que té 5 persones depenent directament d'ell/a. Rep grau 3 el Director/a de la llar, que té 4 persones depenent directament d'ell/a. Rep grau 2 el Caporal, l'Arquitecte/a Tècnic/ i el Tècnic/a de Turisme, Cultura i Comerç, Tècnic/a de medi ambient i salut pública i Tècnic/a de comunicació, que tenen una o dues persones que depèn d'ells/es. La resta de llocs de treball tenen grau 1 perquè no en depèn ningú.</p>
	<p>3.3 Supervisió indirecta de personal: avalua els llocs de treball que supervisen persones de forma indirecta. El criteri ha estat purament tenint en compte els nous organigrames: s'ha atorgat el grau 2 a l'Arquitecte/a Tècnic/a, que supervisa a 7 indirectament; i la resta tenen grau 1 perquè no supervisen ningú indirectament.</p>



<p>3.4 Impacte sobre els resultats: aquest subfactor valora la importància que tindrien hipotètiques errades de cara a diferents nivells de l'organització i de gravetat. El criteri que hem posat ha estat el del grup de classificació: a més alt el grup, més abast tindran les conseqüències. Així, els errors hipotètics dels llocs AP tindran abast en un procés, els dels llocs C1 i C2 tindran abast sobre un àmbit funcional restringit, els dels llocs A1 i A2 tindran abast sobre un àmbit funcional ampli, i els del TAG tindran abast sobre el conjunt de l'organització. Un cop establert aquest criteri, els graus diferenciant la importància de les conseqüències d'aquests hipotètics errors s'han assignat valorant cas a cas els llocs de treball. Finalment, doncs, es valora amb grau 1 els llocs de treball AP, amb grau 2 els C2, amb grau 3 els C1, amb grau 4 els A1 i A2, i amb grau 5 els llocs A1 dels quals les conseqüències serien importants pel conjunt de l'organització.</p>
<p>3.5 Atenció al públic: amb aquest subfactor es valoren aquells llocs de treball que han d'interaccionar amb tercers externs a l'organització i en quina mesura. D'acord amb la informació recollida a les entrevistes i els qüestionaris, així com a la lògica natural dels llocs de treball, hem establert que es valoren amb grau 4 els llocs de la Policia Local, ja que han d'enfrontar-se a situacions difícils o en contextos que requereixen un tracte molt personalitzat de forma freqüent. S'ha valorat amb grau 3 el Conserge i l'Agent Cívica, donat que han de tenir capacitat per tractar amb persones externes a l'organització en situacions normals d'informació i realització de tràmits senzills de forma molt freqüent, així com també s'ha assignat el grau 3 al lloc d'Administratiu/va de Serveis Centrals i al d'Auxiliar Administratiu, ja que a les seves funcions s'inclou l'atenció ciutadana. A la resta s'ha assignat el grau 1.</p>
<p>3.6 Custòdia de valors i/o recursos materials: es valora els llocs que tenen responsabilitat sobre la custòdia de valors, i quin valor tenen aquests. En el cas de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses hem assignat grau 1 a tots els llocs, pel qual el valor dels recursos custodiats és fins a 6.000 euros.</p>
<p>3.7 Gestió econòmica: es valora els llocs que tenen una influència significativa sobre decisions en la gestió de partides econòmiques de capítols 1, 2 i 6. Hem assignat grau 1 a tots els llocs de treball.</p>

Incompatibilitat	Es valora la compatibilitat o no de l'activitat a l'organització amb activitats privades. Tots els llocs ho són, per tant tots tenen grau 1.
Perillositat	El factor de perillositat valorar segons la probabilitat d'accident al lloc de treball, tenint en compte com és de previsible i la freqüència amb la que es poden dur a terme; i la intensitat de l'accident en cas de produir-se, tenint en compte les seves conseqüències. El criteri establert ha estat d'acord amb la naturalesa de cada lloc de treball. Tenen grau 3 els llocs d'Oficial, Operari i els de Policia Local, amb probabilitat mitjana i intensitat alta; grau 2 els llocs de Cap de la Brigada, i els de Neteja, amb probabilitat i intensitat mitjana al primer i probabilitat baixa i intensitat alta als segons. La resta de llocs s'han valorat amb grau 1.
Penositat	6.1 Ambient de treball: es valora el context on es treballa, les condicions ambientals adverses, tenint en compte la freqüència amb la que s'ha de copsar i el grau d'intensitat. El criteri seguit ha estat d'acord a la naturalesa de cada lloc de treball. Així, tenen grau 3 els llocs de treball de la Brigada (condicions lleugerament adverses de forma continuada) i tenen grau 2 el lloc de Caporal, d'Agent de la Policia Local i l'Agent Cívic (condicions lleugerament adverses de forma freqüent). La resta de llocs s'han valorat amb grau 1.
	6.2 Esforç físic: valora la freqüència amb la que es fa esforç físic al lloc de treball així com la magnitud d'aquest. El criteri seguit ha estat d'acord a la naturalesa de cada lloc de treball. Tenen grau 4 els llocs de la Brigada i de Neteja, grau 3 el lloc de Caporal i el d'Agent de la Policia Local, grau 2 els llocs de la Llar d'infants i l'Agent Cívic. La resta de llocs s'han valorat amb grau 1.

La valoració de llocs de treball no s'ha realitzat des d'una perspectiva de gènere, ja que no te en compte una metodologia total, en el que es tinguin en compte tots i cadascun dels elements, tasques i requeriments d'un lloc de treball. A tall d'exemple, no s'ha incorporat la formació i experiència, responsabilitat a les persones, altres elements vinculats a la prevenció de riscos laborals com esforç auditiu o visual, etc.

Això, pot comportat una valoració esbiaixada on es valorin de forma més concreta els elements dels llocs de treball històricament masculinitzats, com s'ha trobat en aquesta valoració, ja que de 5 factors, sense tindre en compte altres factors.



- 1 Especial dificultat tècnica: -
- 2 Responsabilitat podria suposar un biaix ja que al mercat laboral trobem una força segregació vertical i sostre de vidre
- 3 Incompatibilitat: La doble jornada, responsabilitats de cures i responsabilitzats domèstiques suposen un impediment cap a les dones.
- 4 Perillositat i Penositat: Tenint en compte el biaix de gènere en les valoracions de riscos laborals, per exemple es valora l'esforç físic però no l'esforç mental, visual o auditiu, que aquests tres últims factors afectarien de forma directe a llocs històricament feminitzats com llocs d'oficina, educació de llars d'infants o educadores socials.

Registre retributiu i auditoria salarial

El registre retributiu és una mesura de transparència pel que fa a les percepcions, a partir del recull, fidel i actualitzat, dels valors mitjans i medians dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregades per sexe i distribuïts d'acord amb el grup professional, categoria professional, nivell, lloc o a qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

D'aquesta manera, en el present apartat, es presenta, en primer lloc, un anàlisi de la retribució total per procedir, a continuació, a l'anàlisi desagregada segons salari base i complements, prenent com a referència el sou hora, exceptuant una primera fotografia, global, que pren com a referència el sou mensual.

Retribució total anual

Es detecta bretxa salarial en la posició C2. Concretament, en aquesta posició hi ha 9 persones, 6 homes i 3 dones.

Dues de les dones realitzen una jornada parcial, en canvi els homes realitzen jornada completa, pel que és un dels motius de la bretxa salarial.

Altres causalitats de la bretxa s'analitzen a continuació, a través de l'anàlisi dels diferents conceptes que l'integren.

Salari base

Tot i establir unes taules salarials per cada grup professional, tots els grups professionals disposen d'un salari major.

En relació a la bretxa salarial, es mostra la major diferència en el grup A1, això és degut a la figura de secretaria- interventora.

De fet, en tots els grups professionals, les dones reben una retribució major, exempta el grup C2.

Com s'ha comentat la bretxa salarial és conseqüència de la parcialitat femenina. També cal destacar que, en aquest grup professional s'agrupa la figura de Cap de brigada, pel que es troba una posició de comandament.



D'altra banda, també es troba la figura de Coordinador/a de neteja, tot i que la figura de Cap de brigada rep una valoració major.

Per exemple, en el primer cas es classifica a un nivell de destinació 13, en el segon cas és de 14. També trobem una classificació diferent en la valoració de llocs de treball.

Complement de destí

En relació amb el complement de destí només es detecta bretxa salarial en el grup C2.

Tal i com s'ha comentat anteriorment, al grup C2 hi ha variació de nivells.

Document 3 Nivells mínims i màxims de CD per grup²⁹

Nivells mínims i màxims de CD per grup:

GRUP A1	CD	NIVELL MÍNIM	20	NIVELL MÀXIM	30
GRUP A2	CD	NIVELL MÍNIM	16	NIVELL MÀXIM	26
GRUP C1	CD	NIVELL MÍNIM	11	NIVELL MÀXIM	22
GRUP C2	CD	NIVELL MÍNIM	9	NIVELL MÀXIM	18
GRUP AP/ST	CD	NIVELL MÍNIM	7	NIVELL MÀXIM	14

Concretament, llocs de treball que s'ubiquen al grup C2 són Cap de la brigada, Oficial 1^a, Coordinador/a de neteja i Auxiliar Administratiu/va.

Com s'ha comentat, el complement de destí està definit a la relació de llocs de treball, on es mostra la diferència entre la valoració de cap de brigada i coordinar/a de neteja, com s'ha comentat anteriorment.

Document 4 Taules salarials. Complement de destí

COMPLEMENT	
Nivell	Import
14	340,70
13	315,59

Complement Específic

En relació amb el complement específic, també es mostra bretxa salarial al grup C2.

Complement transitori

El [complement transitori](#) fa referència a una retribució complementària que percep una persona treballadora del sector públic si l'aplicació del sistema retributiu resultant de l'aprovació de la relació de llocs de treball i del complement de destinació i el complement específic que en deriven, comporta una minva del total de les retribucions anuals.

²⁹ [COMPROMÍS DE CONDICIONS DE TREBALL PEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES, EL SEU ORGANISME AUTÓNOM I LA SEVA EMPRESA PÚBLICA, PELS ANYS 2008-2011](#)



En relació amb el complement transitori, es mostra que la majoria de la plantilla no rep aquest complement, només és percebut per una dona amb perfil Administratiu/va (Serveis Centrals), concretament del departament d'Obres i Serveis, en el grup C1.

Per tant, no es detecta cap tipus de diferència significativa, de fet un complement per calibrar les diferències en l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball.

Hores extraordinàries

ARTICLE 30.- HORES EXTRAORDINÀRIES

Es faran hores extraordinàries pels següents motius i sempre amb autorització prèvia del regidor/a corresponent:

- a) Hores extraordinàries originades per la necessitat de reparar sinistres, danys extraordinaris i urgents o realitzar activitats extraordinàries esporàdiques.
- b) Hores extraordinàries per puntes de treball, absències imprevistes i altres circumstàncies de caràcter estructural, sempre que no depassin les 80 hores anuals.

Les hores extraordinàries s'abonaran amb la nòmina del mes al qual corresponguin aquelles hores. Amb aquesta finalitat tots els treballadors i treballadores hauran de comunicar al seu cap o responsable d'àrea, les hores extraordinàries realitzades cada mes, l'últim dia del mes.

Les hores extraordinàries preferiblement es compensaran per un temps lliure de descans.

En qualsevol cas es respectara un període de descans no inferior a 12 hores.

A efectes de compensació una hora extra equival a 1,50 hores normals.

El preu hora extraordinària queda fixat en els annexos per cada servei.

En cas de sortida o desplaçament del lloc de treball per motius laborals, dins o fora de la jornada laboral, es pagaran els quilòmetres realitzats a raó del que estableixi l' art. 32 d'aquest Conveni, mes les dietes corresponents i les hores extraordinàries efectivament realitzades.

Per últim, en relació amb les hores extraordinàries, es perceben en els grups C1, C2 i AP, on en tots es mostra bretxa salarial.

Com es mostra, en tots els grups professionals es mostra un major nombre d'homes realitzant hores extraordinàries, concretament, correspon a un 33% de dones del total de la plantilla i un 67% d'homes del total de la plantilla.

Concretament, els perfils de les persones que han fet hores extraordinàries son:

- C1: En aquest grup les hores extraordinàries han sigut executades per 4 dones administratiu/va (Serveis Centrals) i 2 homes agent.
- C2: En aquest grup s'han fet hores extraordinàries per part de 1 home de Cap de la Brigada, 1 dona de 4 homes Coordinador/a de neteja i 4 homes oficial 1a



- AP: En aquest grup, les persones que han fet hores extraordinàries son 1 home agent Cívic, 1 home operari/ària i 4 dones operari/ària de neteja.

Per tant, la causa de la bretxa salarial és el nombre d'hores extraordinàries realitzades.

Document 5 ANNEX NÚMERO 8 AL COMPROMÍS DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES, EL SEU ORGANISME AUTÓNOM³⁰

<p>HORES EXTRES</p>	<p><u>Oficial:</u> Festa Major i 25 de desembre: 18€/hora Diumenges, festius i dissabtes: 15€/hora Feiners: 13€/hora</p> <p><u>Peó:</u> Festa Major i 25 de desembre: 18€/hora Diumenges, festius i dissabtes: 13€/hora Feiners: 11€/hora</p> <p>Les hores extres realitzades en horari nocturn (de 22:00 a 6:00 hores) es pagaran al preu de l'hora extraordinària que correspongui + 2,00€.</p>
----------------------------	---

Document 6 Import hores extraordinàries: ANNEX NÚMERO 9 AL COMPROMÍS DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES, EL SEU ORGANISME AUTÓNOM³¹

<p>HORES EXTRES</p>	<p>Festa Major i 25 de desembre: 18€/hora Diumenges, festius i dissabtes: 15€/hora Feiners: 13€/hora</p> <p>Les hores extres realitzades en horari nocturn (de 22:00 a 6:00 hores) es pagaran al preu de l'hora extraordinària que correspongui + 2,00€.</p>
----------------------------	--

³⁰ [Import hores extraordinàries](#)

³¹ [Import hores extraordinàries](#)

Percepcions extrasalarials

Document 7³² Percepcions extrasalarials

Vols saber quant cobren els empleats públics d'aquest ens? En aquest apartat trobaràs aquesta informació, detallada en funció de les categories dels treballadors.

Entenem per retribució la compensació econòmica que un treballador o treballadora percep per la seva feina; per indemnitzacions, a efectes de la Llei de transparència les percebudes pels empleats públics per raó de l'extinció de la seva vinculació laboral, i per dieta les despeses originades en motiu de desplaçaments, allotjaments o manutenció.

Les retribucions del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses es classifiquen en bàsiques (sou, triennis i pagues extraordinàries), complementàries (complement de destí, complement específic i complement de productivitat) i gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Des d'aquesta pàgina podeu accedir a les taules retributives dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses.

Les dites del personal de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses són les que s'indiquen a continuació:

- . Mitja dieta: 25,00 €
- . Manutenció: 50,00 €
- . Allotjament: 87,00 €
- . Dieta entera: 137,00 €

Per la percepció de l'import de mitja dieta no serà necessari aportar comprovant de cap tipus, llevat de la corresponent autorització del cap del servei i/o Alcaldia.

En la resta de percepcions, caldrà aportar els respectius comprovants de la despesa feta, i en cap cas es pagarà per un import superior al màxim assenyalat.

. Desplaçaments: La indemnització per raó de serveis prestats mitjançant l'ús d'automòbils particulars és de 0,19 €/ km.

Per a la resta de desplaçaments, aparcaments i autopistes serà l'import satisfet, que haurà de justificar-se degudament amb la corresponent factura i/o bitllet.

Actualització: 14/01/2016 | Font: Propi ens

En aquest cas, no s'han derivat percepcions extrasalarials.

Conclusions 9 Política retributiva

ELEMENTS DETECTATS
La valoració de llocs de treball no incorpora la perspectiva de gènere
Bretxa salarial degut a la parcialitat femenina
Bretxa salarial en hores extraordinàries
Bretxa salarial com a conseqüència de la segregació vertical i valoració dels llocs

³² [Vols saber quant cobren els empleats públics d'aquest ens? En aquest apartat trobaràs aquesta informació, detallada en funció de les categories dels treballadors.](#)



Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

L'assetjament és un atemptat greu contra la llibertat, la integritat i la dignitat d'una persona, i pot ser considerat, quan deriva de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència masclista o lgtbifòbica.

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics d'índole sexual, no desitjats, que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest.

Tot i que l'assetjament és un tipus d'agressió que es caracteritza per la reiteració, en casos d'especial gravetat, una sola conducta pot ser considerada assetjament sexual.

Es tracta d'una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit.

És important assenyalar el fet que decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat i d'expressió de gènere

Constitueix assetjament per raó de sexe el conjunt de comportaments no desitjats relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou el tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

D'altra banda, constitueix assetjament per raó d'orientació sexual el conjunt de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tinguin com a propòsit o



produeixin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó d'identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat i reiteratiu vers persones transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic. ;

Finalment, l'assetjament per raó d'expressió de gènere és aquell que s'adreça a persones l'aspecte físic, l'estètica, el comportament o el rol de les quals no correspon al socialment assignat pel seu sexe/gènere, sinó al sexe/gènere contrari (per exemple, una dona que no es depila o un home dolç i delicat).

L'ajuntament disposa d'un protocol anomenat **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadeses, 2019-2023.**

Compromís, objectius i definicions

Primerament, s'incorpora la introducció i el compromís i objectius, a més del marc normatiu de referència.

Com a objectius del protocol s'indiquen mesures preventives, com el dret a la informació, formació i sensibilització de l'assetjament, a més de garantir un espai lliure de violències i disposar d'un procés d'intervenció en cas d'haver-hi un cas d'assetjament.

Posteriorment, s'inclouen les definicions dels tipus d'assetjament. En relació amb les definicions, s'inclouen les definicions marcades per llei, tot i això s'indiquen elements no definits en la pròpia llei.

En la definició, s'inclou la diferència amb l'assetjament psicològic. Cal recordar que, l'assetjament sexual, és un tipus d'assetjament psicològic, en aquest cas d'indole sexual. Per tant, en aquest sentit, el fet de que un únic cas d'assetjament sexual sigui considerat assetjament en si mateix, no és quelcom establert per la legislació vigent. De fet, les sentències relatives a aquest aspecte indiquen que s'aplicarà aquesta perspectiva quan hi ha un únic cas de suficient gravetat. Així es cita des de l'àmbit judicial:

“Naturalment, la reiteració de conductes facilita la qualificació i la prova d'un comportament com a assetjament sexual. Però dins del concepte legal també cap l'assetjament sexual sense



reiteració de conductes. Obviar aquesta conclusió seria reviure en l'àmbit de l'assetjament sexual laboral el problema, superat en l'àmbit de la violència de parella, que les formes de discriminació i/o violència contra les dones solen ser banalitzades i considerades poc greus, d'aquí exigir-se una reiteració”³³

Això vol dir, per tant, que qualsevol acte d forma aïllat vinculat a l'assetjament sexual no és en si mateix assetjament, sinó que s'haurà d'atendre a les circumstàncies dels actes violents i analitzar la gravetat de la situació, el grau d'atemptat contra la dignitat i integritat moral de la víctima, a més del grau d'hostilitat i humiliació, a més de les conseqüències de l'acte al clima laboral-violència ambiental.

Es adir, cal revisar la definicions establertes ja que no sempre un únic cas d'assetjament sexual és constitutiu d'assetjament, *per se*.

D'altra banda, s'indica que “la víctima haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte a la conducta realitzada a la persona denunciada”. Aquest punt tampoc és del tot correcte, ja que:

- El fet d'indicar que la víctima ha de rebutjar la conducta de cara a la persona assetjada constitueix una pràctica de desprotecció i revictimitzadora
- L'assetjament sexual, al igual que qualsevol tipus d'assetjament, és un risc laboral, pel que l'ajuntament està obligat a investigar un possible risc laboral si te coneixement, sinó seria constitutiu d'una falta per omissió. “ La responsabilitat de l'empresari pot ser tant per acció com per omissió” ([CT 69/2009-ITSS](#))

En relació a l'assetjament per raó de sexe, es mostra la definició per llei i s'inclouen exemples. En aquest cas s'indica que “La inexistència d'intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat”, cal incloure aquest paràmetre en els altres tipus d'assetjament.

Seguidament, s'inclou l'assetjament per identitat i orientació sexual.

En relació amb l'assetjament per identitat de gènere, únicament fa referència a les persones transsexuals. En aquest sentit, és una definició limitant ja que no inclou altres tipus d'identitat de

³³ [Guía de aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial](#)



gènere (gènere neutre, persones *queer*, gènere fluid, etc.). Així, tampoc s'inclou l'expressió de gènere, que no té perquè estar vinculat a una qüestió identitària, a més de l'assetjament a les persones intersexuals.

L'assetjament per raó d'orientació sexual també identifica de forma clara lesbianes, gais i bisexuals, sense donar pas a entendre que es pugui incloure altres tipus d'orientacions.

A més, s'indica que un únic fet pot no tindre rellevància. Cal recordar que, que un únic fet de forma aïllada i no sistemàtica no constitueixi una situació d'assetjament no implica no que sigui un acte discriminatori, hostil i degradant, vinculat a la violència a la feina, i per tant, també sancionable.

Per últim, no s'inclou la definició o tipologia de ciberassetjament.

En relació amb la tipologia, es mostra la definició del tipus d'assetjament *quid pro quo* i assetjament ambiental, on s'inclou l'assetjament horitzontal, vertical ascendent i descendent.

Posteriorment, es mostren els tipus de discriminació, com es mostra a continuació.

En aquest punt, només es vincula a l'assetjament per identitat de gènere o orientació sexual, quan també son discriminacions de l'assetjament per raó de sexe (directe i indirecte).

A més, en la definició de discriminació indirecte s'inclou a les persones intersexuals, quan son un col·lectiu que no pertanyen a la identitat i expressió de gènere ni orientació sexual, sinó que és una característica biològica.

Prevenició de l'assetjament

En relació a la prevenició, no hi ha una definició clara establerta sobre una metodologia d'implementació i seguiment (calendari d'implementació, recursos necessaris, persones de referència en d'implementació, indicadors de seguiment i avaluació, etc.)

D'altra banda, no es detecta que s'hagin realitzat accions preventives, incloses accions de capacitat per les persones responsables del protocol com de sensibilització a la plantilla.

Procediment d'actuació

L'àmbit d'actuació s'inclou a totes les persones de l'Ajuntament en l'entorn laboral, a més de les persones vinculades al consistori.



De forma positiva, es mostra que s'informarà a les empreses externes, encara que no s'especifica les empreses clientes. A més, no hi ha informació sobre com serà aquesta informació i si hi ha elements de seguiment i avaluació.

D'altra banda, tampoc hi ha evidències sobre si es requerirà a les empreses proveïdores complir amb les obligacions en matèria d'igualtat, tal com el pla d'igualtat, si s'escau, i el protocol d'assetjament, coordinant amb un sistema de seguiment i avaluació per evidenciar el compliment legal com a requisit imprescindible per la contractació.

En aquest últim punt, es mostra positivament que s'especifiqui que hi haurà una coordinació entre ambdues parts, tot i que es podria aprofundir més com serà aquesta coordinació.

L'altre punt esmentat sobre la definició "d'entorn laboral" cal comentar que en l'últim punt, "es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.", tot i que no hi ha consens i criteris establerts a nivell judicial, hi ha una alta ambigüitat sobre l'assetjament produït fora del espai laboral (no contemplat sopars d'empresa, etc.). És a dir, no hi ha un criteri clar que defineixi que l'assetjament produït fora del horari laboral sigui sancionable per part de les empreses.

De fet, hi ha varies sentències que impugnen l'acomiadament disciplinari en aquests casos, tot i que ha altres que el validen, aquí veiem exemples.

Per exemple, la sentència [STSJ Andalusia n.º 770/2018, de 22 de març](#), considera que no es pot aplicar l'acomiadament, tot i que esmenta que l'assetjament sorgeix d'una relació laboral:

"l'assetjament sexual, com a modalitat agreujada de les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa, part del propi àmbit laboral com a causa i lloc de realització de les conductes, de manera que mitjançant l'aprofitament d'aquest espai de convivència o en ocasió de les relacions personals que es produeixen en aquest, s'efectuen conductes atemptatòries contra la integritat sexual de l'empresari o altres treballadors, ja sigui mitjançant la utilització d'expressions o propostes libidinoses o la realització de tocaments o actes lúbrics no consentits." (...) Atès que els fets relatats en la carta d'acomiadament, castigats amb falta molt greu, han tingut lloc fora de l'àmbit laboral, en atenció al moment i lloc en el qual consten produïts, (...), no existeix relació temporal o espacial entre la conducta vexatòria del demandant i la relació laboral compartida"

D'altra banda, la sentència del [Tribunal Suprem ATS 16799/2022](#) designen que “si bé és cert que el fet que un treballador pugui incórrer en alguna actuació il·lícita fora de la seva jornada i lloc de treball, aquesta ha de quedar al marge de la potestat disciplinària de l'empresari, però tal afirmació només és acceptable quan l'actuació no tingui cap vinculació amb l'activitat laboral. (...) L'empresa té potestat per a exercitar les seves facultats disciplinàries, encara que la conducta del treballador s'hagués realitzat fora d'horari i lloc de treball, quan es tracti d'una conducta manifestament contrària a dret.”

Per tant, cal especificar que en casos de produir-se l'assetjament fora de l'àmbit laboral cal atendre de forma clara les característiques concretes de l'assetjament i la implicació o causalitat de la relació laboral.

Actuació davant dels casos d'assetjament

Quan es produeix una situació d'assetjament s'activa els mecanismes d'acompanyament i investigació del cas.

La primera fase fa referència a la comunicació del cas. De forma positiva, es mostra clarament les persones de referència i els seus contactes, tot i que es recomana ampliar les persones de referència.

Respecte al Sr. Ramon Roqué, a tall de recomanació, al ser la figura d'alcalde caldria substituir-la per una altra persona, ja que sol ser una posició política, sovint no estable dins de l'ens i alhora pot generar un topall a l'hora d'adreçar-se a ella, pel respecte/ imposició institucional que reverteix. A més que pot estar menys disponible per agenda per trobar l'espai adient per fer l'acompanyament.

De forma positiva es mostra tres resultats de la fase de comunicació. Cal formar de forma molt concreta a les persones de referència per assegurar que en cas de dur-se a terme la tercera casuística no sigui com a conseqüència d'estereotips de gènere.

A més, és importat indicar que es farà un informe justificant la no actuació, ja que l'ens podria ser sancionat per omissió de la seva responsabilitat.

Amb relació a la fase de denuncia, de forma positiva s'integra la inversió de la carga de la prova, tal com dictamina la [LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.](#), en l'article 32.2.e:

“Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.”

D'altra banda, s'indica que la comissió d'investigació es crearà ad hoc. En aquest punt, es recomana que les persones de la comissió siguin sempre les mateixes, amb excepcions de modificació de la comissió a causa de conflicte d'interessos amb les parts o ser part implicada del procés, ja que així es pot assegurar la formació i capacitació de les persones que la formen, inclouen l'eliminació d'estereotips de gènere de cara a l'anàlisi de les proves, testimonis, etc.

A més, cal especificar i garantir que com a mínim la comissió d'investigació la formin 3 persones, per a reduir l'impacte de la subjectivitat personal.

Per últim, en la fase de resolució no s'especifiquen les sancions pertinents segons el tipus d'assetjament. És a dir, no hi ha una definició i tipologies segons el tipus d'assetjament, com per exemple:

- Assetjament lleu
- Assetjament greu
- Assetjament molt greu

Degut a la variació de tipus de d'assetjament, tot i ser en si mateix una falta molt greu³⁴, cal especificar tipus de sancions, que poden anar des de obligació de formació continuada a acomiadament disciplinari, pel que s'ha d'incloure quins son els paràmetres per designar una sanció o una altra.

³⁴ Article 95 de [l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic](#)

Tot i que s'indiquen elements de seguiment del protocol, no hi ha evidències de que s'hagi produït un seguiment de les situacions d'assetjament, a més de les mesures preventives i del propi protocol.

En resum, tot i que la creació del protocol està basat en la Guia del Consell de Relacions Laborals, i es una bona referència, cal actualitzar el seu contingut segons noves legislacions i elements concrets de l'ens per poder actuar de la millor manera possible en cas d'un cas.

D'altre banda, cal especificar elements concrets de seguiment i avaluació de les accions preventives, la qual cosa es produirà a través de les accions derivades en el pla d'igualtat.

Conclusions 10 Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

ELEMENTS DETECTATS
No es detecta que s'hagin implementat accions preventives
No es detecta seguiment de les accions preventives
Hi ha elements al protocol d'assetjament que podrien millorar-se per assegurar la seva eficàcia.



DISSENY DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix una temporalització específica per a cadascuna d'elles – és a dir, un calendari d'execució –, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i se'ls associen uns recursos així com uns indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen per objecte donar a conèixer l'existència del Pla i el seu contingut, garantint-ne la seva difusió entre el personal del Ajuntament.

A continuació presenten **les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.**

Objectius

Objectius generals

Els objectius poden ser generals o específics: els primers defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia; els segons determinen els processos i les mesures que caldrà adoptar per arribar-hi.

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'Ajuntament.
2. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
3. Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'Ajuntament.
4. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
5. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'Ajuntament.
6. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
7. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.



Objectius específics

- Assegurar la incorporació el principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.
- Fomentar la transparència i sensibilització en igualtat
- Fomentar la transversalitat del valor de la igualtat
- Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
- Assegurar la incorporació el principi d'igualtat i fomentar el respecte a la diversitat
- Prevenir sobre les discriminacions per edat (edatisme)
- Disposar d'eines de seguiment de les característiques de la plantilla
- Disminuir la segregació vertical
- Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina
- Sensibilitzar i fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat
- Assegurar l'absència de discriminacions en la formació professional.
- Capacitar i sensibilitzar a la plantilla per prevenir i eliminar discriminacions
- Prevenir discriminacions en el procés de promoció professional
- Fomentar l'equilibri de dones i homes en totes les posicions
- Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals de la plantilla
- Garantir un espai laboral saludable
- Garantir l'absència de barreres vinculades a la conciliació de la personal, familiar i laboral
- Promoure una cultura igualitària vinculada a la conciliació de la personal, familiar i laboral
- Promoure una valoració de llocs de treball des de perspectiva d'igual valor
- Eliminar la bretxa salarial
- Prevenir l'assetjament sexual
- Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.



Desenvolupament de les accions d'igualtat

Cultura d'igualtat

Acció 1 Establir una metodologia de seguiment i avaluació del pla d'igualtat, així com altres polítiques d'igualtat	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar la incorporació el principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.
Responsable	Comissió de seguiment
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, Guia de seguiment i avaluació del pla d'igualtat de la Generalitat de Catalunya i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> Definició de la metodologia establerta Quines variables s'han tingut en compte? Resultats anuals del seguiment

Acció 2 Ampliar la informació d'igualtat a la web de l'Ajuntament	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la transparència i sensibilització en igualtat
Responsable	Regidoria d'igualtat + RRHH + Tècnica d'igualtat + personal vinculat a la comunicació externa
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anualment



Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, web de l'Ajuntament i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de documents penjats a la web ▪ Nombre d'informació penjada a la web

Acció 3 Crear indicadors d'igualtat a les diferents àrees de l'ajuntament

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la transversalitat del valor de la igualtat
Responsable	Regidoria d'igualtat + Tècnica d'igualtat + caps d'àrea/ responsables de projectes
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anualment
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicació a les persones referents de cada àrea informant d'aquesta política ▪ Número de projectes que incorporen els indicadors per àrea ▪ Resultats del seguiment dels indicadors per àrea

Acció 4 Elaborar pressupostos municipals des de perspectiva de gènere

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assegurar la incorporació el principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament. ▪ Fomentar la transversalitat del valor de la igualtat
Responsable	Regidoria d'igualtat + RRHH + Tècnica d'igualtat + òrgans de govern



Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anualment
Calendari	
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament, Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disseny de la metodologia o variables que s'han tingut en compte per elaborar el pressupost des de perspectiva de gènere ▪ Pressupostos anuals durant la vigència del pla d'igualtat (solvència econòmica) ▪ Resultat pressupostari anuals durant la vigència del pla d'igualtat destinats a les polítiques d'igualtat

Acció 5 Dotar de pressupost anual al Pla intern d'igualtat de gènere	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assegurar la incorporació el principi d'igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.
Responsable	Regidoria d'igualtat + RRHH + Tècnica d'igualtat + òrgans de govern
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anualment
Calendari	
Recursos	Pressupost anual de l'Ajuntament, Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pressupostos anuals durant la vigència del pla d'igualtat destinats a les polítiques d'igualtat ▪ Resultat pressupostari anuals durant la vigència del pla d'igualtat destinats a les polítiques d'igualtat (solvència econòmica)



Acció 6 Ampliar la guia del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista incloent-hi elements vinculats a l'ús de les imatges

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH + Tècnica d'igualtat
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals, guies disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el protocol o manual de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista? ▪ Detallar canals de difusió del protocol ▪ Detallar nombre de difusions del protocol

Acció 7 Crear un pla de comunicació des de perspectiva de gènere

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH + personal vinculat a la comunicació
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals



Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla de comunicació des de perspectiva de gènere creat ▪ Detallar canals de difusió del pla ▪ Detallar nombre de difusions del pla ▪ Nombre de formacions o campanyes per a informar a la plantilla sobre el pla de comunicació
------------	---

Acció 8 Revisar l'ús del masculí androcèntric de la documentació	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	RRHH + personal vinculat a la comunicació
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Annual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de documents revisats ▪ Principals modificacions realitzades

Acció 9 Formar a tota la plantilla en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Tècnica d'igualtat+ Comissió de seguiment i avaluació
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual



Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, i eines informàtiques habituals, pressupost de l'Ajuntament o serveis públics de formació (Recursos formatius)
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones formades ▪ Nombre d'hores de formació ▪ Perfil de les persones formades especificant: sexe, lloc de treball, departament, etc. ▪ Certificat d'avaluació o enquesta de satisfacció del curs

Acció 10 Crear un protocol de prevenció de les discriminacions al col·lectiu LGTBI+ i altres variables d'opressió

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assegurar la incorporació el principi d'igualtat i fomentar el respecte a la diversitat
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació, Guies i serveis disponibles i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocol creat ▪ Canals de comunicació utilitzats ▪ Exemples de comunicació ▪ Accions derivades del protocol



Classificació professional

Acció 11 Crear una política de prevenció i actuació davant de discriminacions per raó d'edat o edatisme.	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir sobre les discriminacions per edat (edatisme)
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, guies públiques disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política de prevenció i actuació contra l'edatisme creada ▪ Indicar canals de comunicació d'aquest protocol ▪ Exemple de comunicats realitzats ▪ Accions derivades del protocol ▪ Evolució de la composició de la plantilla per rangs d'edat

Acció 12 Ampliar de forma continuada i actualitzada la Base de Dades de les característiques de la plantilla	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposar d'eines de seguiment de les característiques de la plantilla
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual

Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Base de dades creada ▪ Indicar les variables incloses

Infrarrepresentació femenina

Acció 13 Instaurar les accions positives, afavorint el sexe infrarepresentat, com a sistema de desempat en candidatures d'igual valor	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuir la segregació vertical
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, protocol de selecció i promoció
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusió d'aquest principi al protocol de selecció i promoció ▪ Detallar canals de comunicació utilitzats per informar d'aquest principi ▪ Nombre de bases de convocatòries VS nombre de bases de convocatòries on s'ha especificat l'aplicació d'accions positives ▪ Processos de selecció anuals per sexe i perfil ▪ Composició anual d'homes i dones



Acció 14 Instaurar accions positives i quotes per la policia local, fins assolir el 33% de presència de dones

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuir la segregació vertical
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, recursos formatius disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de places vacants durant la vigència del pla d'igualtat en la policia local ▪ Nombre de places amb reserva de plaça destinada a dones ▪ Bases de les convocatòries de llocs de treball en la policia local ▪ Composició anual d'homes i dones en la policia local

Acció 15 Crear campanyes de sensibilització per a fomentar la presència a les dones en treballs masculinitzats i homes en feines feminitzades

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuir la segregació vertical
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	

Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, recursos públics disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de campanyes de sensibilització creades ▪ Detallar els canals de comunicació de les campanyes ▪ Composició de la plantilla per sexe

Procés de selecció i contractació

Acció 16 Crear un protocol estandaritzat de selecció i promoció	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina
Responsable	RRHH i caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el procés de selecció? ▪ Detallar canals de difusió d'informació sobre aquest nou procés. ▪ S'ha indicat els criteris sobre la configuració del tribunal qualificador? ▪ Detallar la composició del tribunal en els diferents processos de selecció.

Acció 17 Formar a totes les persones que participen en el procés de selecció i promoció en igualtat i processos no discriminatoris en el procés de selecció i promoció	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina

Responsable	RRHH i caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, recursos formatius disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha creat el procés de selecció? ▪ Detallar canals de difusió d'informació sobre aquest nou procés. ▪ S'ha indicat els criteris sobre la configuració del tribunal qualificador? ▪ Detallar la composició del tribunal en els diferents processos de selecció.

Acció 18 Incloure en la documentació derivada en el procés d'acollida, incloent informació sobre les polítiques d'igualtat, en concret el pla d'igualtat, i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilitzar i fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat
Responsable	RRHH + caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, recursos formatius disponibles
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definició del procés d'acollida ▪ Indica canals de comunicació utilitzats



Formació

Acció 19 Estandaritzar una metodologia de seguiment i avaluació de les formacions des de perspectiva de gènere	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar l'absència de discriminacions en la formació professional.
Responsable	RRHH i caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> Definició de la metodologia establerta Quines variables s'han tingut en compte? Resultats anuals del seguiment

Acció 20 Estandaritzar sistemes de recollida de percepció de la plantilla en matèria de formació	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar l'absència de discriminacions en la formació professional.
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual



Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definició de la metodologia establerta ▪ Resultats de la percepció de la plantilla ▪ Mesures correctores aplicades.

Acció 21 Formar a tota la plantilla en igualtat i assetjament sexual, per raó de sexe, i LGTBI+, violència de gènere i diversitat.

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar i sensibilitzar a la plantilla per prevenir i eliminar discriminacions
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals i pressupost de l'Ajuntament o serveis públics de formació (Recursos formatius)
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de persones formades ▪ Nombre d'hores de formació ▪ Perfil de les persones formades especificant: sexe, lloc de treball, departament, etc. ▪ Certificat d'avaluació o enquesta de satisfacció del curs

Promoció professional

Acció 22 Crear un sistema d'avaluació anual de la plantilla des de perspectiva de gènere



Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir discriminacions en el procés de promoció professional
Responsable	RRHH i caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologia establerta ▪ Canals de comunicació utilitzats per difondre la nova política ▪ Exemples de comunicats

Acció 23 Fomentar la participació de les persones sobrequalificades a ofertes públiques de grups o nivells superiors

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar l'equilibri de dones i homes en totes les posicions
Responsable	RRHH i caps d'àrea
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projectes de promoció de dones realitzats ▪ Composició de dones i homes per nivells

Condicions laborals

Acció 24 Ampliar el contingut de la RLT segons el DECRET 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions laborals de la plantilla
Responsable	RRHH, òrgans de govern
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> Relacions de llocs de treball anuals durant la vigència del pla d'igualtat

Acció 25 Elaborar una avaluació de riscos psicosocials des de perspectiva de gènere	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Garantir un espai laboral saludable
Responsable	RRHH, SPA
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals



Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologia de l'avaluació de riscos psicosocials ▪ Resultats segregats per sexe i perfil de la plantilla ▪ Mesures correctores implementades
------------	---

Acció 26 Derivar un compromís d'implementació de perspectiva de gènere al Servei de Prevenció Aliè

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir un espai laboral saludable
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicat derivat al SPA

Acció 27 Segregar per sexe i analitzar des de perspectiva de gènere les dades d'absentisme

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir un espai laboral saludable
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual



Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultat anuals durant la vigència del pla d'igualtat de les dades segregades per sexe i perfil de la plantilla

Conciliació i corresponsabilitat

Acció 28 Crear una de guia drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Acció 29 Ampliar les mesures de conciliació i corresponsabilitat	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir l'absència de barreres vinculades a la conciliació de la personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guia de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral creada ▪ Canals de difusió de la guia de conciliació utilitzats ▪ Exemple de comunicació utilitzada ▪ Nombre d'accions incloses a la guia durant la vigència del pla d'igualtat

Acció 30 Crear campanyes de sensibilització sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure una cultura igualitària vinculada a la conciliació de la personal, familiar i laboral
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Bianual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de campanyes realitzades ▪ Detallar les campanyes realitzades ▪ Canals de difusió de la guia de conciliació utilitzats ▪ Exemple de comunicació utilitzada

Política retributiva i Auditoria salarial

Acció 31 Revisar la valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure una valoració de llocs de treball des de perspectiva d'igual valor ▪ Eliminar la bretxa salarial
Responsable	RRHH, òrgans de govern
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual

Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals i valoració de llocs de treball existent
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologia aplicada a la valoració de llocs de treball ▪ Resultats de la valoració de llocs de treball ▪ Registres salarials anuals

Acció 32 Crear un pla de reducció de les hores extraordinàries

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eliminar la bretxa salarial
Responsable	RRHH
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, valoració de llocs de treball d'igual valor i eines de registre salarial de la Generalitat de Catalunya
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudi de càrregues de treball ▪ Nombre de persones que realitzen hores extraordinàries segregat per sexe ▪ Registres salarials anuals

Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

Acció 33 Crear una metodologia d'implementació i seguiment de les accions preventives de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir l'assetjament sexual
Responsable	RRHH, comissió de seguiment i persones vinculades al protocol
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, protocol d'assetjament i guies i models públics per a la elaboració de protocols.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> Metodologia aplicada Accions definides amb objectius, calendari, pressupost, temporalitat, responsables d'implementació i indicadors de seguiment i avaluació Resultats del seguiment de cadascuna de les accions

Acció 34 Revisar el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere segons el resultat de l'anàlisi	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	RRHH, comissió de seguiment i persones vinculades al protocol



Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals, protocol d'assetjament i guies i models públics per a la elaboració de protocols.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modificacions del protocol ▪ Canals de comunicació utilitzats per difondre el protocol ▪ Exemple de comunicació

Acció 35 Requerir de forma sistemàtica a les empreses proveïdores (subvencions, plecs i licitacions) el compliment de la llei d'igualtat, és a dir, creació del registre salarial, pla d'igualtat i protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	RRHH, comissió de seguiment i persones vinculades al protocol
Seguiment i avaluació	Comissió de seguiment
Temporalitat	Puntual
Calendari	
Recursos	Personal de l'Ajuntament, hores de dedicació i eines informàtiques habituals
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plecs i bases de subvencions i licitacions incorporant clàusules de compliment de la normativa en igualtat en les licitacions

Calendari

Llegenda



Accions anuals



Accions puntuals

ACCIONS	2023	2024		2025		2026		2027
	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
Cultura d'igualtat								
Establir una metodologia de seguiment i avaluació del pla d'igualtat, així com altres polítiques d'igualtat								
Ampliar la informació d'igualtat a la web de l'Ajuntament								
Crear indicadors d'igualtat a les diferents àrees de l'ajuntament								
Elaborar pressupostos municipals des de perspectiva de gènere								
Dotar de pressupost anual al Pla intern d'igualtat de gènere								

Ampliar la guia del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista incloent-hi elements vinculats a l'ús de les imatges								
Crear un pla de comunicació des de perspectiva de gènere								
Revisar l'ús del masculí androcèntric de la documentació								
Formar a tota la plantilla en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista								
Crear un protocol de prevenció de les discriminacions al col·lectiu LGTBI+ i altres variables d'opressió								
Classificació professional								
Crear una política de prevenció i actuació davant de discriminacions per raó d'edat o edatisme.								
Ampliar de forma continuada i actualitzada la Base de Dades de les característiques de la plantilla								
Infrarrepresentació femenina								
Instaurar les accions positives, afavorint el sexe infrarepresentat, com a sistema de desempat en candidatures d'igual valor								

PLA D'IGUALTAT 2023-2027



Instaurar accions positives i quotes per la policia local, fins assolir el 33% de presència de dones							
Crear campanyes de sensibilització per a fomentar la presència a les dones en treballs masculinitzats i homes en feines feminitzades							
Procés de selecció i contractació							
Crear un protocol estandaritzat de selecció i promoció							
Formar a totes les persones que participen en el procés de selecció i promoció en igualtat i processos no discriminatoris en el procés de selecció i promoció							
Incloure en la documentació derivada en el procés d'acollida, incloent informació sobre les polítiques d'igualtat, en concret el pla d'igualtat, i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe							
Formació							
Estandaritzar una metodologia de seguiment i avaluació de les formacions des de perspectiva de gènere							
Estandaritzar sistemes de recollida de percepció de la plantilla en matèria de formació							
Formar a tota la plantilla en igualtat i assetjament sexual, per raó de sexe, i LGTBI+, violència de gènere i diversitat.							

PLA D'IGUALTAT 2023-2027



**AJUNTAMENT DE
LA BARONAL VILA
DE SANT JOAN DE
LES ABADESSES**

Promoció professional								
Crear un sistema d'avaluació anual de la plantilla des de perspectiva de gènere								
Fomentar la participació de les persones sobrequalificades a ofertes públiques de grups o nivells superiors								
Condicions laborals								
Ampliar el contingut de la RLT segons el DECRET 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.								
Elaborar una avaluació de riscos psicosocials des de perspectiva de gènere								
Derivar un compromís d'implementació de perspectiva de gènere al Servei de Prevenció Aliè								
Segregar per sexe i analitzar des de perspectiva de gènere les dades d'absentisme								
Conciliació i corresponsabilitat								
Crear una de guia drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral								
Ampliar les mesures de conciliació i corresponsabilitat								
Crear campanyes de sensibilització sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral								

PLA D'IGUALTAT 2023-2027



**AJUNTAMENT DE
LA BARONAL VILA
DE SANT JOAN DE
LES ABADESSES**

Política retributiva i Auditoria salarial								
Revisar la valoració de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor								
Crear un pla de reducció de les hores extraordinàries								
Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere								
Crear una metodologia d'implementació i seguiment de les accions preventives de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere								
Revisar el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere segons el resultat de l'anàlisi								
Requerir de forma sistemàtica a les empreses proveïdores (subvencions, plecs i licitacions) el compliment de la llei d'igualtat, és a dir, creació del registre salarial, pla d'igualtat i protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere								



IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en la fase anterior. L'Ajuntament té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Per tant, el primer pas serà fer una comunicació a tota la plantilla en dues fases:

- Correu massiu a tota la plantilla explicant l'aprovació del pla d'igualtat, adjuntant una còpia per la seva consulta.
- Reunió informativa de les persones caps d'àrea explicant en que consisteix el pla d'igualtat, temporalitat, principals resultats i accions a dur a terme.

A través del disseny del seguiment de les accions, com es mostra, s'ha identificat:

- Objectiu
- Persones responsables de la seva implementació
- Temporalitat
- Recursos
- Indicadors

A més, de forma transversal, la comissió de seguiment, definida a continuació, s'encarrega de fer el seguiment de cadascuna de les accions per elaborar informes de seguiment i la posterior avaluació. En aquest sentit, la comissió de seguiment s'encarregarà de:

- Recollir la informació i documentació necessària vinculada als indicadors
- Custodiar la documentació
- Fer de canal de queixes o suggeriments de la plantilla en matèria d'igualtat
- Modificar el pla d'igualtat, si s'escau
- Comunicar a la plantilla els avenços en polítiques d'igualtat (accions definides al pla d'igualtat)

A més, comissió de seguiment es reunirà de forma periòdica per analitzar el seguiment realitzat. En aquest sentit, es reunirà com a mínim, 2 cops l'any, a més de les possibles reunions extraordinàries que puguin sorgir. Cadascuna de les reunions anirà acompanyada d'una acta on s'identifiquin els acords i desacords, a més de la informació recollida vinculat al seguiment de les accions, possibles modificacions, accions de comunicació a la plantilla, etc.



Per formalitzar la nova etapa de la comissió, es signarà un acta de constitució de la comissió de seguiment i el seu respectiu reglament per a definir les normes, obligacions i funcions de les persones membre, en la línia del definit en aquest apartat del pla d'igualtat.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una fi, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

- Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la fi d'afegir, reorientar, millorar, corregir o fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura en funció dels efectes observats en relació amb la consecució dels objectius. Per tant, a través de la detecció de una nova realitat a través de les accions programades, necessitat d'implementació d'altres polítiques o acords en la comissió, modificar els indicadors per no ser correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte..
- Detectar errors en l'enteniment o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
- Canvis normatius: Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals o reglamentaris.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'Ajuntament, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les implicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni a l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau necessari.



- Que l'Ajuntament elimini el lloc designat com a responsable d'una acció, i sigui necessari buscar un altre que pugui suplir les mateixes competències.
- Que es detecti que el període establert és insuficient o per contra, massa extens per a poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de Seguiment. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè tinguin la informació.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per a complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

Per últim, destacar que davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, i que alteri les situacions analitzades en la diagnosi, s'haurà de procedir a la modificació corresponent del pla d'igualtat.

En cas que la revisió del Pla d'Igualtat resulti necessària, també es procedirà a l'actualització de la diagnosi, en el seu cas, de les mesures del Pla d'Igualtat si fos necessari.

Resolució de discrepàncies en l'aplicació del Pla d'Igualtat

En relació amb les discrepàncies d'índole intern que puguin sorgir respecte a l'aplicació, seguiment, avaluació, revisió o qualsevol altre aspecte del Pla d'Igualtat, s'estarà al que la Comissió de Seguiment determinin.

D'igual manera, serà la Comissió de Seguiment els qui prenguin la iniciativa i assumeixin la responsabilitat d'actuar i resoldre qualsevol aspecte relacionat amb el procediment de modificació del Pla d'Igualtat.

Tot i això, totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans amb la finalitat de millora d'aquests.

A més, la comissió de seguiment podrà acudir a procediments de mediació regulats, o qualsevol altre mecanisme de mediació.



FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'Igualtat estableix que:

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

El RD 901/2020 indica en l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu en l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla d'igualtat.

El procés d'avaluació s'iniciarà l'últim semestre de la vigència del pla d'igualtat.



Composició de la comissió de seguiment

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

A més, es signarà un acta de constitució de la comissió de seguiment i un reglament de funcionament, juntament amb la signatura del present pla d'igualtat.

Per part de la Representació de l'Ajuntament:

Per part de la Representació de les persones Treballadores:

Funcions de la Comissió de Seguiment

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.
6. Reunir-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes de els/as socis/as i emprats/as en cas de produir-se, a fi d'analitzar-les i proposar solucions.

Avaluació

L'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim semestre de l'any de vigència del Pla.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball, valorant la possibilitat d'elaborar una nova diagnosi en el cas



que s'haguessin produït alteracions estructurals o desviacions sobre l'assoliment dels objectius fixats, que així ho indiquessin.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, sent aquests: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.



ANNEX

Glossari

Accions positives

Segons la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes, són aquelles mesures específiques i temporals destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet per raó de sexe existents en els diferents àmbits de la vida.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, atemptant contra la seva dignitat i creant un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament no desitjat d'índole sexual, verbal o físic, dirigit contra una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

Anàlisi de Gènere

Forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones. Inclou l'anàlisi de la forma en què homes i dones s'involucren en la transformació de rols, relacions i processos socialment establerts, motivats per interessos individuals i col·lectius.

Bretxa salarial

Diferència existent entre els salaris percebuts per la plantilla de tots dos sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts de les persones treballadores. Les diferències salarials es calculen de la següent manera:

Bretxa salarial=(mitjana salarial dona*100)/(Mitjana salarial home)-100

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la següent interpretació

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.



< 0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Necessitat de les persones d'atendre les seves necessitats en diferents àmbits (personal, familiar, social i laboral), sent indispensable un nou model d'organització social que faciliti a dones i homes satisfer-les i fer front a les responsabilitats en els àmbits públic i privat.

Corresponsabilitat

Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per a cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.

Cultura organitzacional

Valors, creences i actituds que determinen els comportaments, tant individuals com col·lectius, dins d'una organització.

Diagnòstic de situació

Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seva participació en tots els processos i les seves necessitats detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.

Diagrama de tisesores

És un tipus de gràfic, utilitzat sovint per a representar l'evolució jeràrquica de dones i homes en l'àmbit de l'acadèmica, on l'eix horitzontal suposa la jerarquia acadèmica i el vertical el valor absolut o percentatge.

En aquesta mena de gràfic com més s'ascendeix en la jerarquia acadèmica, s'observa un creixement d'un sexe (homes) i decreixement de l'altre (dones) creant un efecte visual d'una tiora oberta. En aquest gràfic es mostren les dificultats tant social com internes a poder aconseguir llocs de responsabilitat i directius per a les dones.



Enfocament de Gènere

Perspectiva que permet visibilitzar quines implicacions té per a dones i homes qualsevol acció que es planifiqui, i aconseguir que les preocupacions i experiències de dones i homes siguin part integral de l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de polítiques i programes.

Igualtat de tracte

Absència de discriminació (directa/indirecta) basada en el sexe de les persones:

Discriminació directa

Quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en la mateixa situació, per raó de sexe o circumstàncies associades a aquest, sense existir una justificació objectiva i raonable.

Discriminació indirecta

Quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra perjudica més els membres d'un sexe, tret que aquesta sigui adequada i necessària, i es justifiqui amb criteris objectius no relacionats amb el sexe.

Igualtat efectiva

La relació d'equivalència en el sentit que les persones (homes i dones) tenen el mateix valor i, per això, són iguals davant el conjunt de mesures polítiques i accions socials i econòmiques que poden ser reconeguts en les normes, inclòs el control i accés al poder i als recursos i beneficis econòmics i socials.

Encara és necessària la transformació dels límits i obstacles que a nivell cultural, econòmic, polític i social impedeixen la igualtat efectiva.

Impacte de Gènere

Efectes que un projecte, norma, intervenció, contracte, etc., té sobre dones, homes i/o la igualtat.

Indicador de Gènere

Variables d'anàlisi que descriuen la situació de dones i homes en la societat. Suposa l'aproximació a la situació de dones i homes, i la incidència de determinats factors que impliquen diferències de comportament entre les unes i els altres.



Integració de la perspectiva de gènere – Mainstreaming de gènere

Consideració sistemàtica de situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

Llenguatge sexista

És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.

Masculinització/feminització de la plantilla

Distribució de la plantilla d'una organització, tant a nivell general com en nivells més micros, on hi ha una superioritat del número d'un sexe enfront de l'altre. En termes percentuals, s'estableix que una plantilla aquesta feminitzada o masculinizada quan supera el 60% d'un sexe, i no aconsegueix el 40% de l'altre, creant-se una infrarepresentació i sobrerrepresentació d'un enfront de l'altre.

Pertinència de Gènere

Situació en la qual resulta rellevant tenir en compte la dimensió de gènere perquè la seva inclusió o absència implica efectes diferents en la realitat de dones i homes.

Pla d'Igualtat

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Segregació en el mercat de treball

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

Segregació Horitzontal

Fa referència a la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a "masculins", i al revés.

Segregació vertical

Fa referència a una composició desigual entre homes i dones en llocs de treball poder decisor, es a dir, llocs de direcció i comandaments intermedis.

Terra enganxifós (sticky floor)

Fa referència als factors que descriuen la baixa qualitat de l'ocupació femenina, així com el major índex de rotació laboral que afecta les pitjor situades. Dones que protagonitzen el temps parcial i la temporalitat i solen concentrar-se en sectors d'activitat i ocupacions, vinculades a tasques de neteja i cures i atencions personals. Ocupacions on es donen les pitjors condicions laborals i els més baixos salaris i en els quals el sostre de cristall no sol constituir cap dificultat.

Sostre de vidre (Glass ceiling barriers)

Fa al·lusió a les dificultats i limitacions que troben les dones en el mercat laboral per a accedir a llocs directius.

Índex de taules

Taula 1 Informació estadística de Sant Joan de les Abadeses-2022.....	12
Taula 2 Sexe de la ciutadania de Sant Joan de les Abadeses- 2022.....	13
Taula 3 Grups d'edat de la ciutadania de Sant Joan de les Abadeses- 2022	13
Taula 4 Nacionalitat de les persones de Sant Joan de les Abadeses- 2022	13
Taula 5 Relació amb l'activitat econòmica de la ciutadania de Sant Joan de les Abadeses 201113	
Taula 6 Composició de l'equip de govern.....	14
Taula 7 Composició de les regidories de l'oposició	15
Taula 8: Variables dels pressupostos des de perspectiva de gènere	22
Taula 16 Definició de factors i subfactors.....	47
Document 1 Posició geogràfica de Sant Joan de les Abadeses	12
Document 2 Composició de la junta de govern.....	15
Document 30 Nivells mínims i màxims de CD per grup	54
Document 32 Taules salarials. Complement de destí.....	54

Document 34 ANNEX NÚMERO 8 AL COMPROMÍS DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES, EL SEU ORGANISME AUTÓNOM.....	56
Document 35 Import hores extraordinàries: ANNEX NÚMERO 9 AL COMPROMÍS DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE SANT JOAN DE LES ABADESSES, EL SEU ORGANISME AUTÓNOM	56
Document 36 Percepcions extrasalarials.....	57