



Ajuntament de Perafort

Anunci

Es fa públic que s'ha aprovat per acord de Ple de data 23 de març de 2025, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Perafort 2025 -2029, que es transcriu a continuació.

Perafort, a data de signatura electrònica.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS AJUNTAMENT DE PERAFORT 2025-2029

JOAN MARTÍ PLÀ (1 de 1)
ALCALDE - PRESIDENT
Data Signatura: 16/06/2025
HASH: ea4afabac57898305023098771f6dc



Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 33





Ajuntament de Perafort

CONTINGUT

- 1-. Presentació – Pàg. 3
- 2-. Dades de la corporació local – Pàg. 4
- 3-. Marc normatiu – Pàg. 4
- 4-. Procés d'elaboració del Pla i objectiu del Pla – Pàg. 8
- 5-. Conceptes general en igualtat i perspectiva de gènere – Pàg. 11
- 6-. Informe de la diagnosi – Pàg. 15
- 7-. Comissió d'igualtats – Pàg. 26
- 8-. Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi – Pàg. 27
 - 8.1 Comunicació no sexista
 - 8.2 Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut
 - 8.3 Mesures facilitadores de la conciliació laboral i familiars
 - 8.4 Violència de gènere
 - 8.5 Formació i informació als/les treballadors/es en l'àmbit de la igualtat
- 9-. Mecanismes de control i seguiment del pla d'Igualtat – Pàg. 32
- 10-. Avaluació i revisió – Pàg. 33

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 33





Ajuntament de Perafort

1-. PRESENTACIÓ

La llibertat i la igualtat entre homes i dones és un principi fonamental. L'avenç del col·lectiu femení durant tots aquests anys i fins l'actualitat ha estat fort i evident, sobretot, en l'àmbit legal, laboral, polític i econòmic. Malgrat tot, només s'ha aconseguit la igualtat de dret.

A la nostra societat, encara podem trobar manifestacions constants de discriminació cap a la dona, entre altres, i nombrosos estudis constaten que no s'ha aconseguit un nivell òptim i desitjable d'igualtat entre homes i dones ja que existeixen manifestacions constants de discriminació en l'àmbit laboral, familiar.

L'Ajuntament de Perafort, conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es compromet institucionalment en allò que li correspon a les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere, aconseguint d'aquesta manera potenciar la integració de la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit.

El Plans d'Igualtat estan destinats a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'ajuntament, la funció dels quals és eliminar estereotips, actituds i obstacles existents per raó de sexe.

El Pla d'igualtat ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones, i garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

Tot i el treball que s'ha anat desenvolupant fins al moment, encara queda molta feina per fer. Es per això, que hem cregut convenient la redacció d'aquest document escrit per assentar les bases de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats al municipi de Perafort. El Pla consisteix en configurar un seguit d'estratègies encaminades a arribar al reconeixement de la tasca de les dones en tots els àmbits de participació. Aquestes responen a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i s'entenen des del punt de vista de la tolerància i la convivència, el respecte a la diferència i la millora de la qualitat de vida. D'aquesta manera els objectius proposats han d'ajudar a erradicar les situacions de discriminació entre ambdós sexes en benefici del benestar i de la vida en societat.

Per tal de dur a terme les actuacions proposades és bàsic aplicar el principi de transversalitat, ja que és fonamental incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat en el conjunt de les polítiques i actuacions de la societat. Per aquest motiu cal que treballem tots junts i en tots els àmbits. Finalment els objectius i actuacions se sotmetran a una avaluació continuada per tal de saber-ne els resultats i prendre les mesures pertinents, sempre tenint en compte la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat. Aquest Pla d'igualtat d'oportunitat es desenvolupa mitjançant sis eixos estratègics que fan referència a diversos àmbits de la nostra societat per tal d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.





Ajuntament de Perafort

2. DADES DE LA CORPORACIÓ LOCAL

DADES DE LA CORPORACIÓ LOCAL						
Nom de la corporació		Ajuntament de Perafort				
NIF		P4310500F				
Domicili Social		C/ Nou, 7-11				
Tipus d'administració		Administració pública				
Responsable de l'entitat						
Nom		Sr. Joan Martí Pla i Pla				
Càrrec		Alcalde				
Telèfon		977 62 50 06				
Correu electrònic		ajuntament@perafort.com				
Responsable d'igualtat						
Nom		Elisabet Albújar Alpuente				
Càrrec		Regidora d'Acció Social, Gent Gran i Polítiques d'Igualtat				
Telèfon		977 62 50 06				
Correu electrònic		ealbujar@perafort.com				
DIMENSIÓ						
Persones treballadores		Dones	17	Homes	17	Total34
Centres de treball		Ajuntament de Perafort				
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal?		NO				
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts		NO				

3-. MARC NORMATIU

- Àmbit Europeu

L'article 110 del Tractat de Roma de 1957 estableix que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

En els darrers anys s'han anat desenvolupant diferents accions per la igualtat entre les dones i els homes, com el Pla de treball per la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) que és la continuació de l'estratègia marc sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005), de la qual en fa balanç, incrementant les activitats existents i proposant-n'hi d'altres i l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015.





Ajuntament de Perafort

- Legislació estatal

Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat pel 2022. Estableix partides pressupostàries a programes dirigits a l'erradicació de la discriminació per raó de gènere.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Recull i desenvolupa l'obligació de promoure l'adopció de codis de bones pràctiques, plans d'igualtat i de no-discriminació i protocols interns d'intervenció en matèria de lluita contra la discriminació dins les organitzacions.

Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272). Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272). Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de prestació de serveis (art. 10).

Reial decret llei 6/2019 d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57). S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.

Bàsic de l'Empleat Públic (BOE núm. 261, de 30 d'octubre de 2015). Contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral, així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. També indica l'obligació de tota Administració Pública, independentment de la plantilla, de disposar d'un Pla d'igualtat intern.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut. Obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena. En aquest sentit, recull que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar aquest tipus de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de





Ajuntament de Perafort

discriminació laboral entre dones i homes.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015). Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.

Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març. En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007). Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i ordena mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Disposa que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Obliga a les administracions, entre altres, a la realització de la prevenció de riscos laborals mitjançant una activitat preventiva i adopció de mesures a través de Plans de prevenció de RL, avaluacions de riscos laborals, planificació d'accions preventives, informació i consulta a treballadors/es, vigilància de la salut, etc.

Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi Penal. Estableix l'assetjament sexual com a delictes amb penes de presó i multa.

Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985). Recull el dret a sindicar-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Constitució espanyola de 1978. Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat i la llibertat així com remoure els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

- Legislació autonòmica

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 33





Ajuntament de Perafort

destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015). Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions laborals, i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya*.

Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Recull la voluntat d'impulsar un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), i promoure la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, entre altres.

Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006. Estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe.

Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006. Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 33





Ajuntament de Perafort

4-. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA I OBJECTIU DEL PLA

L'elaboració i implementació d'un pla d'igualtats s'estructura a partir d'un conjunt de **fases ordenades en el temps**. L'assoliment d'una fase condueix a la següent; el final de la darrera fase coincideix amb el final de la vigència del pla, de manera que posteriorment a la corresponent avaluació, el procés es reinicia. Es tracta, per tant, d'un **procés circular**, no lineal, on els consecutius cicles de disseny, implementació i avaluació condueixen a l'ampliació i millora de l'estratègia dirigida a erradicar les possibles desigualtats i discriminacions per motiu de gènere al si de l'organització.

El Pla aprovat té una vigència inscrita en una **temporalitat de 4 anys**, 2025-2029.

El procés de disseny del mateix abasta les fases primera, segona i tercera. Després de l'aprovació del pla dissenyat, la fase d'implementació s'estendrà fins l'any 2029. Un cop arribat a aquest punt caldrà realitzar la pertinent avaluació i procedir a actualitzar la diagnosi per dissenyar el següent pla d'acció.

1	INICIATIVA	Implica l'express compromís i voluntat de l'Ajuntament de Perafort , tant per part de l'equip de govern i gestió, com de la plantilla -a través de la seva representació legal-, amb la igualtat de dones i homes a l'àmbit laboral. La fase culmina amb la constitució de la Comissió d'Igualtat on tots els agents prioritaris hi són degudament representats. Aquesta serà la instància des d'on es vetllarà pel bon compliment del procés, negociant-ne els productes resultants.
2	DIAGNOSI	Fase de desenvolupament del treball de camp on s'apliquen les tècniques de recerca i s'analitzen les dades recollides que permetran conèixer les condicions efectives de treballadors i treballadores de la plantilla de l'Ajuntament de Perafort. Conclou amb l'elaboració de l'informe de diagnosi que quedarà integrat amb mateix document del Pla d'Igualtat
3	DISSENY	Fase de definició, d'acord amb els resultats de la diagnosi, dels objectius estratègics i operatius, els àmbits d'actuació i les accions concretes per a cada un d'ells que han de permetre l'assoliment dels objectius fixats. El conjunt d'accions configura el pla d'acció del Pla d'Igualtat.
4	IMPLEMENTACIÓ	Fase d'aplicació de les accions recollides al pla d'acció , des d'on es fixen els departaments responsables d'implementació de cada una de les accions i la temporalitat prevista.
5	SEGUIMENT AVALUACIÓ	Fase d' avaluació de seguiment i de resultats . Valoració continuada de la fase 4 a partir dels indicadors prèviament establerts. Aquesta fase també inclou la incorporació de millores d'acord amb els impactes esperats de les accions i els resultats obtinguts.

4.1. Objectius

L'objectiu general del present pla d'igualtat, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, és aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i evitar





Ajuntament de Perafort

qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

A partir de les conclusions obtingudes al diagnòstic de situació de l'Ajuntament de Perafort, aquest objectiu general s'ha pogut concretar en uns objectius específics que responen a les necessitats detectades com a àrees de millora.

Cadascun dels objectius específics serà desenvolupat, a fi de facilitar l'avaluació final del pla d'intervenció, a partir dels indicadors establerts per endavant a aquest efecte. Així mateix, cadascun dels objectius específics portarà associades una sèrie d'accions que seran les que es consideri des de l'organització que estant alineades amb els objectius organitzatius i la cultura de l'organització permetran aconseguir cadascun dels objectius. Aquestes accions, proposades inicialment, poden ser enriquides durant el procés d'implantació del pla a partir de les aportacions de qualsevol persona de la plantilla que, a través dels mitjans que s'estableixin a aquest efecte, consideri oportú comunicar a la comissió d'igualtat.

De la mateixa manera, a partir del seguiment que faci la comissió de les accions del pla, poden sorgir noves inquietuds que es poden materialitzar en aquest pla. Igual que en el diagnòstic de situació, el pla estarà estructurat segons els àmbits definits a l'inici del document i que hagin estat detectats com a aspectes de millora al diagnòstic de situació.

Objectius estratègics:

1. Assolir la igualtat d'oportunitats real de dones i d'homes al si de l'Ajuntament.

Establint un marc d'actuació i adoptant les mesures i/o accions que garanteixen el compliment pel principi d'igualtat en l'àmbit laboral i eviten qualsevol tipus de discriminació (directa o indirecta) entre dones i homes.

2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en tota l'estructura organitzativa i les condicions de treball de l'Ajuntament, a través del coneixement previ de la realitat de dones i homes en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats, identificant les possibles bretxes d'iniquitat, desigualtats i discriminacions (directes o indirectes) per raó de sexe, establint l'estratègia necessària per eliminar-les.

3. Construir una cultura de corresponsabilitat i compromís per part de tota la plantilla i consistori, assumint la lluita de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral com un objectiu prioritari a assolir de manera col·lectiva.

4.2. Persones que subscriuen el Pla

Per una part, la representació de l'empresa

Joan-Martí Pla i Pla, Alcalde-President.
Sandra Martínez Fernández, regidora.

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

Albert Aguilà Valls, representant legal del personal funcionari
Marta Garcia Cumplido, representant legal del personal laboral de l'Escola Bressol.
Juan Luís Mateo Callejón, representant legal del personal laboral.

4.3. Àmbit d'aplicació i vigència





Ajuntament de Perafort

Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà a l'Ajuntament de Perafort i ha de fonamentar la seva aplicació en mesures concretes en les polítiques de selecció i contractació de personal quan la normativa ho permeti, en la formació i la promoció, en les mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar, en la comunicació, la imatge i l'ús de llenguatge no sexista, en la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual i la cultura d'organització, entre altres. L'elaboració del pla d'igualtat és un procés que implica decisions en diferents àmbits, en el polític, en l'assignació de mitjans, si fos el cas, o en el treball basat en la potenciació de la transversalitat i horitzontalitat.

4.4. Àmbit personal, territorial i personal

Àmbit personal

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tots/es els i les treballadors/res i els i les càrrecs electes de l'Ajuntament de Perafort; CIF P4310500F, C/ Nou, 7-11, 43152, Perafort (Tarragona).

Àmbit territorial

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat seran d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament de Perafort.

Àmbit temporal

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Perafort té una vigència màxima de quatre anys, havent-se d'aprovar en tot cas a l'inici de cada legislatura. La seva aprovació es produirà en el moment que l'Alcalde/ssa l'aprovi per Decret d'Alcaldia, prèvia conformitat de la Comissió d'Igualtat. El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla, i en tot cas quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures engegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del següent Pla d'Igualtat.

A continuació es presenta un recull d'articles destacats en l'ordenament jurídic presentat, en la mesura que defineixen jurídicament el concepte i el contingut dels plans d'igualtat a les organitzacions. L'acompanya un segon recull de conceptes clau a través del glossari general on queda recollit el marc conceptual, aquest ha de facilitar la comprensió tant dels resultats de la diagnosi elaborada en el marc del present Pla d'Igualtat d'oportunitats, com de les accions que fixa per assolir majors nivells d'igualtat.

Els Plans d'igualtat d'oportunitats a l'entorn laboral

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix els plans d'igualtat a través de l'article 46, com als instruments d'obligada elaboració que tenen per finalitat vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a les organitzacions:

"Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques





Ajuntament de Perafort

a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

I concretament al punt 46.2. de la llei s'establia que:

“2.Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.”

Aquest queda modificat per l'article 1.2 del Reial decret-lei 6/2019, d'1 de març. Segons el qual els continguts dels plans d'igualtat seran:

“1. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà al menys 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; 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.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre que regula l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

3. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció general de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les Comunitats autònomes.

4. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en l'esmentat registre.

5. Per reglament es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.”

5-. CONCEPTES GENERALS EN IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE

Androcentrisme

Es tracta d'una visió del món que situa l'home al centre de tot, fixant-ho com a referència universal. Aquesta concepció de la realitat entenc la mirada masculina com l'única possible i absoluta, generalitzant-ho a tota la humanitat, a dones i homes, i prenent el masculí i l'home com mesura de tot. Aquesta visió exclou, ignora i nega els coneixements femenins, així com la seva mirada i experiències i fins i tot la seva presència.





Ajuntament de Perafort

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Possibilitat de fer compatible els temps, les responsabilitats, els interessos i les obligacions als diversos àmbits de la vida personal, professional i familiar així com de poder desenvolupar-se equilibradament en tots ells.

Doble i triple presència

Per doble i triple presència s'entén el fenomen pel qual recau en una sola persona, normalment sobre les dones, l'obligació d'atendre les demandes i responsabilitats del lloc de treball (àmbit productiu) i de l'espai domèstic i familiar (àmbit reproductiu).

Divisió sexual del treball

La divisió sexual del treball es defineix com el repartiment social de tasques i activitats segons el sexe – gènere. D'una banda, es caracteritza per l'assignació prioritària dels homes a l'activitat productiva i de les dones a l'activitat reproductiva. De l'altra banda, per l'assumpció per part dels homes de les funcions d'un reconeixement i valor social majors.

Desigualtat de gènere

Es tracta de la desigualtat de drets, responsabilitats i oportunitats entre les dones i els homes, així com entre les nenes i els nens. Amb la desigualtat de gènere no es tenen en compte d'igual manera els interessos, les prioritats i les necessitats de les dones que no pas dels homes, així com de les nenes i dels nens.

Equitat de gènere

Podria definir-se com la imparcialitat de tracte segons el gènere d'una persona, encara que existeixi igualtat de tracte però sobre la base d'una equivalència de tracte en termes de drets, oportunitats, obligacions i beneficis.

Estereotips de gènere

Amb aquest terme es fa referència al conjunt de creences, d'idees i d'imatges mentals molt simplificades que són atribuïts a les persones per raó de la seva adscripció sexual i que determinen les seves característiques que defineixen tant el seu comportament com la seva manera de ser, tot això conforme a la prescripció del sistema de gènere.

Igualtat d'oportunitats

Es refereix al principi que pressuposa que tant els homes com les dones tinguin les mateixes possibilitats de participació en totes les esferes i activitats de la seva vida. Es tracta d'un principi que busca garantir així mateix que homes i dones puguin desenvolupar les seves capacitats i aptituds sobre una base d'igualtat

Igualtat formal

És la igualtat de drets entre dones i homes en la normativa. La noció d'igualtat jurídica o igualtat formal suposa amb caràcter general que tothom és igual davant la llei, sense que pugui prevaler cap distinció per motius de sexe, naixença o raça entre altres, com queda recollit en l'article 14 de la Constitució espanyola.

Igualtat real

La igualtat real podria definir-se com la realització de la igualtat efectiva entre els homes i les dones que modifica els hàbits i el sistema de desigualtats que existeix entre tots dos grups.

Patriarcat

Encunyat per Gerda Lerner (1986), significa literalment "govern dels pares". És la institucionalització del domini masculí sobre les dones i fills/es d'aquestes. El patriarcat

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 33





Ajuntament de Perafort

configura tota organització sociocultural, política i econòmica, on el domini és exercit per l'home sobre la dona, atorgant superioritat als homes i inferioritat a les dones i considerant aquesta valoració desigual com a natural.

Rols de gènere

Per rols de gènere s'entenen les pautes d'acció, normes socials i de comportament que, dins d'una societat concreta, s'estimen generalment més adequades socialment per a individus d'un sexe específic o de l'altre. Aquests rols de gènere són inculcats i perpetuats segons els valors vigents de cada societat específica, determinant les tasques i deures que són establerts a homes i dones.

Transversalitat de gènere

També coneguda com a "gender mainstreaming", és la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, implementació i avaluació de totes les polítiques públiques, a tots els nivells i etapes, implicant al major i divers nombre de persones per a que d'aquesta manera s'asseguri l'aplicació de la perspectiva de gènere.

Treball de cures

Comprèn les activitats de cura directa, personal i relacional, com ara alimentar un nadó o cuidar d'un cònjuge malalt, així com les activitats de cura indirecta, com cuinar i netejar. Es tracta un treball imprescindible per a la reproducció social i el benestar quotidià de les persones, un treball fet majoritàriament arreu del món per dones i nenes de manera gairebé exclusiva i d'una importància vital per tota la societat.

Conceptes específics per a l'àmbit laboral

Acció positiva

Amb aquest terme, que prové de la traducció de l'anglès de "affirmative action", es refereixen aquelles mesures particulars en favor de les dones que es prenen per tal de corregir les situacions de desigualtat imperants entre homes i dones i que es dirigeixen a aconseguir la igualtat entre els dos grups.

Bretxa (escletxa) salarial

És el percentatge de diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes a un lloc de treball. És un dels indicadors de discriminació retributiva necessari per avaluar les desigualtats de gènere estructura que es poden donar a l'àmbit laboral.

Composició equilibrada

Presencialitat de dones i homes en proporcions de 40/60, és a dir, cap dels dos pot superar la proporció de 60% de representació però han d'arribar a un mínim de 40%, tant a nivell polític, social com econòmic.

Composició paritària

Presencialitat de dones i homes de manera que ambdós estan representants en proporcions de 50/50 tant a nivell polític, social com econòmic.

Conciliació

Equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Tradicionalment les dones han estat l'objectiu de les mesures de conciliació a l'àmbit laboral, deixant de banda als homes. En aquest sentit és important incorporar als homes en matèria de conciliació, no més pel que fa a les obligacions sinó als drets que tenen, com els permisos laborals per la cura de fills/es o altres persones dependents.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 33





Ajuntament de Perafort

Corresponsabilitat

Terme que amplia el significat de conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'atenció i de cura domèstica i familiar entre dones i homes, tenint els mateixos drets i obligacions independentment del gènere.

Discriminació directa

Es considera discriminació directa el fet pel qual una persona és tractada, ha estat o podria ser tractada d'una manera menys favorable i perjudicial per qüestions de sexe, gènere, idees o raça que una altra en una situació equiparable o similar.

Discriminació indirecta

Es considera discriminació indirecta el fet pel qual una norma, llei o pràctica en aparença neutra, posa en un desavantatge particular a una persona o persones respecte de l'altra o altres per raons de sexe, gènere, idees o raça.

Feminització d'un lloc de treball

Per feminització d'un lloc de treball s'entén aquelles ocupacions que empren majoritàriament a dones. Generalment, les ocupacions feminitzades tenen una remuneració menor en comparació amb les ocupacions masculinitzades.

Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

La prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere es basa en l'evidència per la qual els riscos laborals així com les patologies que causen afecten de manera desigual a homes i dones. Visibilitzant les diferències de salut entre homes i dones, construïdes a partir de les diferències biològiques i de gènere, té per objectiu normalitzar la seva incorporació als diferents nivells de l'activitat preventiva amb el fi de dur a terme una protecció completa de la salut de tots i totes.

Segregació laboral horitzontal

Es tracta d'un concepte associat a l'àmbit laboral. Podríem definir la segregació horitzontal com la concentració d'homes i dones en determinats sectors o ocupacions dins del mercat laboral. En la pràctica, aquesta segregació fa, en el cas concret de les dones, que estiguin sobrerrepresentades en sectors o ocupacions amb salaris més baixos i amb un valor i un reconeixement social així mateix menors. Segregació laboral vertical

Es tracta d'un concepte associat a l'àmbit laboral. Podríem definir la segregació vertical com la concentració d'homes i dones en determinades ocupacions i llocs de treball. En la pràctica, aquesta segregació fa, en el cas concret de les dones, que ocupin llocs de treball de menor categoria, amb un valor i un reconeixement social menors, així com amb un salari més baix i amb més dificultats de promoció.

Sostre de vidre

Terme encunyat per Marilyn Loden (1978), és una metàfora que defineix les dificultats (estereotips i rols de gènere, model masculí de l'èxit al món laboral, mobbing maternal, etc.,) que es troben moltes dones amb elevada qualificació per a accedir i promocionar-se a llocs de més poder econòmic, polític i sociocultural. Com a resultat, les dones estan infrarepresentades en aquests espais de poder mentre que els homes els ocupen. Diferents estudis han constatat que a major rang en el nivell de professionalització d'un lloc menor presència de dones, tot i ser les dones les que mostren més grau formatiu en comparació amb els homes.

Terra enganxós

Terme similar al fenomen de "sostre de vidre" però que defineix les múltiples dificultats





Ajuntament de Perafort

(treball domèstic i tasques de cura) que tenen moltes dones amb baixa qualificació a sortir d'aquesta precarietat i a accedir a millors condicions laborals. La seva dedicació al treball domèstic no remunerat, dificulta que puguin accedir a cursos de formació o puguin assolir determinats criteris de promoció laboral, impeding la millora de les seves condicions laborals. Com a resultat, aquestes dones solen estar situades als estrats més baixos del mercat de treball i per tant, presenten major vulnerabilitat i major risc de pobresa.

Treball d'igual valor

Per treball d'igual valor s'entén el treball pel qual dues persones haurien de percebre la mateixa remuneració encara que la seva labor s'exerceixi en condicions diferents, el seu contingut difereixi així com requereixi qualificacions o aptituds diferents, perquè, malgrat tot això, és d'igual valor.

6-. INFORME DE LA DIAGNOSI (Dades referents a gener de 2025)

6.1 Condicions laborals

6.1.1 Composició de la plantilla

L'Ajuntament de Perafort té una plantilla estructural formada per 34 persones. D'aquestes, el **50% són dones i el 50% homes**, de manera que la plantilla és paritària en la distribució per sexes.

	DONES	HOMES	TOTAL GENERAL
Número de persones	16	16	32

	% DONES	% HOMES	TOTAL GENERAL
Número de persones	50%	50%	100%

6.1.2. Informació de la plantilla segons edat

Quadre de les franges d'edat de treballadores i treballadors

EDAT	DONES	HOMES	TOTAL
Fins a 30	1	2	3
31-40	0	2	2
41-50	5	7	12
51-60	6	5	11
+61	3	1	4
TOTAL			32

Aquest quadre ens mostra 5 franges d'edat: fins a 30 anys, de 31 a 40 anys, de 41 a 50 anys, de 51 a 60 anys i més de 61 anys.

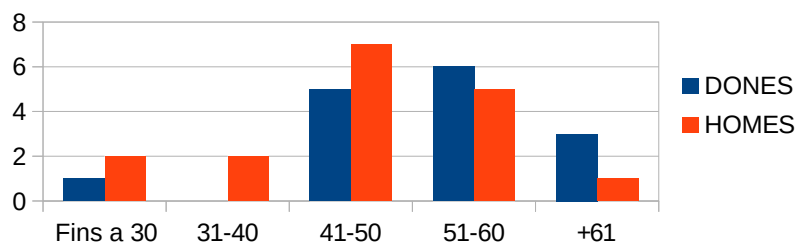
Podem veure que en la franja en la que hi ha més dones és en la de 51 a 60 anys; per contra, la franja entre 31 i 40 anys és la que n'hi ha menys (2). La franja amb més homes és la que va dels 41 als 50 anys, amb 7 treballadors, seguida de la mateixa franja que en el cas de les dones.





Ajuntament de Perafort

Taula segons franja d'edat



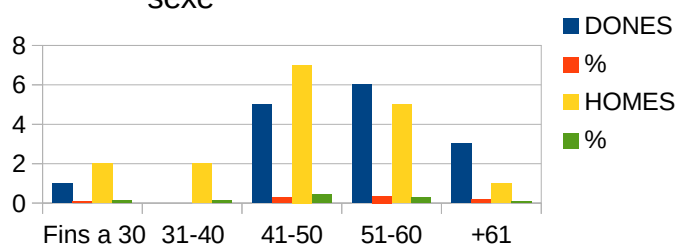
Quadre de les franges d'edat de treballadores i treballadors i % que representen.

EDAT	DONES	%	HOMES	%
Fins a 30	1	6,25%	2	12,50%
31-40	0		2	12,50%
41-50	5	31,25%	7	43,75%
51-60	6	37,50%	5	31,25%
+61	3	18,75%	1	6,25%

*Aquest quadre s'ha calculat en funció del sexe; és a dir, no sobre el total de la plantilla (32), sinó sobre el total de dones (16) de la plantilla i sobre el total d'homes (16) de la plantilla.

La plantilla es concentra en els trams d'edat que superen els 40 anys; gairebé el 50% de la plantilla té més de 51 anys.

Franges d'edat segons sexe



La mitjana d'edat de la plantilla mostra aquesta concentració en edats superiors:

SEXE	MITJANA D'EDAT
DONA	47,5
HOME	46,8

6.1.3 Informació de la plantilla segons antiguitat

Quadre d'antiguitat de treballadores i

treballadors

BLOCS ANTIGUITAT	DONES	HOMES	TOTAL
------------------	-------	-------	-------

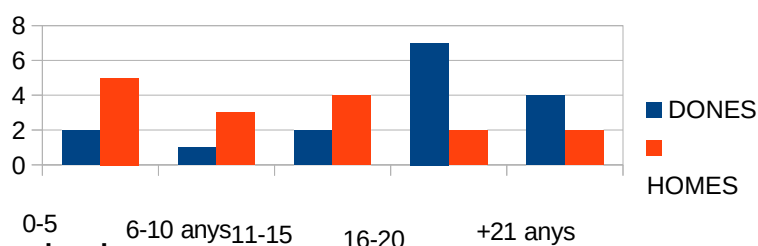




Ajuntament de Perafort

0-5 anys	2	5	7
6-10 anys	1	3	4
11-15 anys	2	4	6
16-20 anys	7	2	9
+21 anys	4	2	6
TOTAL			32

Antiguitat segons sexe



6.1.4. Grup Professional

Els grups de classificació professional, regulats a l'article 76 del TREBEP, s'estructuren en funció de la titulació exigida per accedir-hi.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

- **Grup A.** Dividit en dos subgrups, **A1 i A2**. Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte.
- **Grup B.** Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.
- **Grup C.** Dividit en dos subgrups, **C1 i C2**, segons la titulació exigida per a l'ingrés. El C1, títol de batxiller o tècnic i el C2, títol de graduat en educació secundària obligatòria.
- **AP:** Les administracions públiques poden establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés a les quals no s'exigeixi tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Quadre de la tipologia de categoria professional segons sexe

Pel que fa a la classificació professional de la plantilla de l'Ajuntament, a continuació figura la taula que mostra la distribució de dones i homes al si de l'organització en referència al grup de classificació i la distribució per departaments i per nivells de responsabilitat.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 33



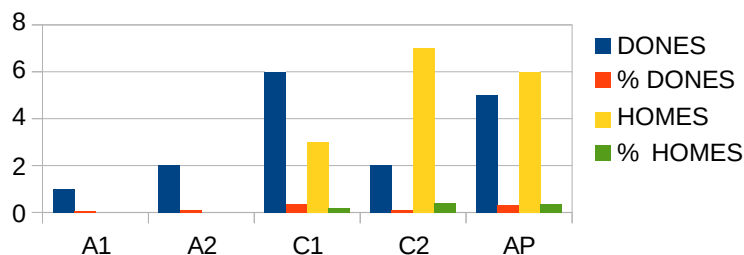


Ajuntament de Perafort

	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
A1	1	6,25%	0	
A2	2	12,50%	0	
C1	6	37,50%	3	18,75%
C2	2	12,50%	7	43,75%
AP	5	31,25%	6	37,50%
TOTAL	16	100%	16	100%

*Aquest quadre s'ha calculat en funció del sexe; és a dir, no sobre el total de la plantilla (32), sinó sobre el total de dones (16) de la plantilla i sobre el total d'homes (16) de la plantilla.

Categoria professional segons sexe



Observant la distribució de dones i homes en quant a les categories laborals, destaca la superior proporció de dones en el grup de classificació C1. La xifra de dones en aquest grup es pot relacionar amb què la majoria són les treballadores de l'Escola Bressol, on el 100% del personal és femení.

6.1.5. Classes de personal

	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES
Funcionari carrera	4	25%	6	37,50%
Laboral fix	11	68,75%	10	62,50%
Funcionari interí	1	6,25%	0	0
TOTAL	16	100%	16	100%

*Aquest quadre s'ha calculat en funció del sexe; és a dir, no sobre el total de la plantilla (32), sinó sobre el total de dones (16) de la plantilla i sobre el total d'homes (16) de la plantilla.

Els resultats mostren **segregació horitzontal** en el **personal laboral**. Les dones ocupen llocs de treball associats típicament a les cura dels infants i serveis de neteja, mentre que els homes ocupen llocs vinculats a la protecció, seguretat i manteniment de zones, espais i/o equipaments (brigada).

Destaca la distribució desigual dins del servei de **brigada municipal**, on s'observa com la totalitat dels llocs estan ocupats per homes i on no hi ha cap dona. Mentre que en l'àmbit de la **neteja**, les places estan ocupades per dones. Això mostra, doncs, la divisió sexual no només dels llocs de feina sinó de les tasques que en cada lloc es desenvolupen.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZAKP
Verificació: https://perafort.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 33





Ajuntament de Perafort

Classificació professional: distribució als llocs de comandament (segregació vertical)

En l'anàlisi dels diferents **llocs de comandament** (àrees, unitats i serveis) es pot veure com en ser un Ajuntament amb poc volum de personal, només 4 compten amb perfil de cap (Gestió territorial, Atenció al públic, Directora Escola Bressol i Secretària-Interventora-Coordinació).

En aquest cas ens trobem a un home (Gestió territorial) i 3 dones (Atenció al públic, Directora de l'Escola Bressol i Secretària-Interventora-Coordinació). Per tant, apareix el fenomen de la segregació vertical.

A l'**organització sindical** de l'Ajuntament, només trobem 3 representants, un de personal laboral, un de personal funcionari i una de personal laboral de l'Escola Bressol. Dels tres, només una figura és dona.

6.2. Accés a l'organització

Per tal d'accedir a qualsevol organització pública, cal tenir presents els principis contemplats a l'article 103.3 de la Constitució Espanyola i l'article 55 del Reial Decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic:

- **Article 103.3 CE:** La llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.

- Article 55 del RD 5/2015:

1. Tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que preveuen aquest Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 d'aquest Estatut han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques que s'hagin d'exercir.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

És a dir, que per tal d'accedir a l'administració pública en qualitat d'empleat públic (no importa si com a funcionari o laboral, en qualsevol de les seves modalitats), cal complir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, transparència, publicitat de les convocatòries i bases, imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, independència i

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 33





Ajuntament de Perafort

discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció, adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions a exercir i l'agilitat dels processos de selecció.

Els sistemes selectius per tal d'accedir-hi són la oposició, el concurs o el concurs oposició i aquest s'iniciarà amb la convocatòria de la plaça i finalitzarà amb el nomenament, presa de possessió i assignació de destinació.

Hem de tenir en compte que les places convocades, tant de personal funcionari com laboral, han d'estar establertes a la plantilla de personal, a la RLT i a l'Oferta Pública d'Ocupació, la qual s'aprova cada any i s'ha d'executar en el termini de tres anys.

A l'Ajuntament de Perafort donem compliment a aquests principis publicant la convocatòria i les bases al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, i si escau, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i/o Butlletí Oficial de l'Estat; així com, a l'e-tauler i a la web d'aquesta entitat.

L'Ajuntament de Perafort va encarregar a la **Càtedra d'Estudis Jurídics Locals Màrius Viadel i Martín**, l'elaboració de la **Relació de Llocs de Treball** (en endavant RLT). La RLT va ser aprovada pel Ple del 12 de desembre del 2024. La RLT es manté actualitzada i es pot consultar a la web de l'Ajuntament.

6.2.1 Classificació professional

La classificació professional recollida a la RLT respon parcialment a criteris neutres. Cal destacar que la Corporació es regeix, pel que fa a la denominació dels llocs de treball, al que marca a RLT, que es manté actualitzada i respon a criteris neutres. La segregació ocupacional fa referència a que, habitualment, en el mercat laboral, dones i homes es concentren en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, a on les dones es veuen destinades a llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en gran mesura una prolongació de les activitats que realitzen en l'àmbit domèstic (segregació horitzontal) i a llocs de treball jeràrquicament inferiors (segregació vertical).

La segregació ocupacional és palesa en el predomini de les dones en els sectors tradicionalment feminitzats i a la dificultat de les dones per a accedir a ocupacions generalment enteses com a masculines.

Mesures acordades per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i minimitzar el biaix de gènere:

- Formació del Pla d'Igualtat a tota la plantilla.
- Difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla.
- Ús del llenguatge no sexista en la descripció de les categories professionals.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 33





Ajuntament de Perafort

6.3. Retribució

Les diferències retributives entre homes i dones constitueix una de les principals manifestacions de desigualtat entre els dos sexes. Hem de tenir present la següent frase: "a igualtat de treball, igualtat de retribucions" i "a desigualtat de treball, desigualtat de retribucions".

El sistema retributiu dels empleats públics i les empleades públiques és una part integrant del sistema total de recompenses del treballador/a, que consisteix en el conjunt de compensacions, econòmiques i no econòmiques, que el treballador percep pel seu treball.

El sistema de retribució dels i de les empleats i empleades públiques vigent es podria categoritzar com a MIXT: trobem en ell complements salarials dedicats a remunerar les condicions subjectives de la persona, la rellevància de la feina i el rendiment. L'EBEP manté que es paga la categoria, el lloc i el rendiment.

Respecte els principis retributius hem de tenir en compte:

- La legalitat dels principis retributius: només es pot ser retribuït pels conceptes establerts a la llei.
- Publicitat: el complement de destí i el complement específic hauran de constar a la RLT.
- Caràcter sinal·lagmàtic: les retribucions aniran en proporció a la jornada realitzada.
- Distinció per conceptes: es distingirà entre les retribucions bàsiques i les complementàries.
- Uniformitat de la quantia de les retribucions bàsiques: les quanties seran iguals en totes les AP, per a tots els grups en què es classifiquen els cossos, escales, categories o classes de funcionaris.
- Discrecionalitat de les retribucions complementàries: aquestes seran fixades per l'Administració en atenció a les seves particularitats organitzatives, prèvia valoració del lloc de treball i exercici.
- Incompatibilitat de la percepció simultània de retribucions: no es pot percebre més d'una retribució amb càrrec als fons públics.
- Increment de les retribucions: serà la LPGE la que fixi els límits a l'increment de les retribucions o despesa de personal de les corporacions locals.

La normativa a tenir en compte en relació a la retribució dels empleats públics són:

a) Funcionàries/Funcionaris

- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP).
- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de reforma de la funció pública (art. 23 i 24).
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases de Règim Local (Art. 93).
- Reial decret llei 781/1986 Text Refós Règim Local (Art.153 a 157).
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat i, si escau, de la Comunitat Autònoma, per a cada exercici.





Ajuntament de Perafort

b) Personal Laboral

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat i, si escau, de la Comunitat Autònoma, per a cada exercici.
- Respecte els funcionaris i funcionàries...:

En els articles 22, 23 i 24 del TREBEP es fixa l'estructura retributiva bàsica de les retribucions dels funcionaris i de les funcionàries per a totes les AAPP i aquestes es classifiquen en bàsiques i complementàries:

- **Bàsiques:** són les que retribueixen al funcionari segons l'adscripció al cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació professional i per l'antiguitat en el mateix. Aquestes retribucions, doncs, estan integrades única i exclusivament pel sou que l'assigna la LPGE i els triennis que també l'assigna la LPGE i que serà diferent segons la categoria professional.
- **Complementàries:** són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, carrera professional o rendiment. La quantia i estructura s'establiran segons la progressió del funcionari/ària, la dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat...; el grau d'interès i iniciativa del funcionari/ària ocupant el lloc i els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada laboral. Dins de les complementàries trobem:

Complement de Destí: Segons l'article 23.2.a) de la Llei 30/1984, del 2 d'agost, el complement de destí es fixa en relació amb el nivell del lloc de treball que es dugui a terme. A cadascun dels trenta nivells en els que es classifiquen els llocs de treball els hi correspon un determinat CD.

Complement Específic: L'article 23.3.b) de la mateixa llei, disposa que el complement específic retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat.

Complement de productivitat: Segons l'article 23.3.c) de la mateixa llei, aquest complement està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb la que el funcionari o funcionària exerceix el seu càrrec. El seu objectiu és incentivar al funcionari o funcionària a que destaquï en el seu lloc de treball.

A l'Ajuntament de Perafort hi ha funcionàries i funcionaris de carrera i interins.

Així doncs, a l'Ajuntament de Perafort aproximadament el 34,38% de la plantilla són funcionaris i es regeix per les normes de la funció pública (TREBEP, LMRFP, TURFP i conveni de condicions) i el personal laboral per l'Estatut dels treballadors.

El model retributiu del personal laboral és més obert i flexible que el del personal funcionari. La pràctica totalitat dels conceptes es traslladen a la negociació col·lectiva i s'aplica

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 33





Ajuntament de Perafort

essencialment el dret laboral comú. Els increments retributius anuals però, sí que venen fixats per la LPGE, a l'igual que els funcionaris i funcionàries.

L'estructura retributiva del funcionari públic:

Els drets retributius dels empleats públics es regulen als arts. 21-30, Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

El nostre model retributiu es qualifica de sistema mixt, en el qual una part dels conceptes retributius es basen en la categoria i el subgrup professional –retribucions bàsiques- i, l'altra, en el lloc de treball desenvolupat, d'acord amb la classificació i la definició d'aquest establerta en la RLT –retribucions complementàries. Les retribucions bàsiques són idèntiques per a tots els funcionaris i les fixa anualment per a cada subgrup de classificació la Llei de pressupostos generals de l'Estat, que també fixa "l'increment (o la revisió, d'acord amb l'actual conjuntura econòmica) màxim de les retribucions complementàries del personal funcionari i de la massa salarial del personal laboral.

- Retribucions bàsiques:

El sou, que es fixa atenent l'índex de proporcionalitat assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen els cossos de l'Administració.

Els triennis, que consisteixen en una quantitat igual per a cada subgrup i per cada tres anys de serveis en aquests.

Les pagues extraordinàries, dues a l'any, que es perceben al juny i al desembre. El seu import mínim serà una mensualitat del sou més l'import dels triennis.

- Retribucions complementàries:

Complement de destinació corresponent al lloc de treball ocupat.

Complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball tenint en compte l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat i la penositat.

Complement de productivitat, la finalitat del qual és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el funcionari desenvolupa la feina.
Gratificacions per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

L'estructura salarial del personal laboral:

D'acord amb la RLT, el personal laboral té la mateixa estructura retributiva que el funcionari públic.

L'Ajuntament de Perafort disposa dels serveis contractats a una gestoria encarregada de l'elaboració de les nòmines de les treballadores i treballadors de l'ens.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 33





Ajuntament de Perafort

Què és la bretxa (escletxa) salarial?

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones que mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. La bretxa salarial entre homes i dones pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu a que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones segueixen dedicant més temps a les responsabilitats familiars i domèstiques que els homes.

Els determinants de la bretxa salarial són els següents:

- Estereotips i rols de gènere
- Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones
- Conciliació i corresponsabilitat
- Treball a temps complet/parcial
- Segregació laboral per motiu de gènere
- Estructura salarial
- Mida de l'empresa i índex de sindicació
- Pertinença a un sector d'activitat determinat

Per a poder comparar dades consistents i lliures de variables s'haurà d'extreure la renda normalitzada. És a dir, no tindrem en compte les baixes o les jornades reduïdes, per exemple.

Haurem d'extrapolar tots els salaris dels i de les professionals a TEMPS COMPLERT i durant UN ANY SENCER.

També hem de tenir present dos tipus de bretxes salarials dins l'administració local:

- **Bretxa salarial no ajustada:** La bretxa salarial no ajustada és aquella que mesura la diferència percentual bruta entre el salari d'homes i dones, sense tenir en compte les seves característiques socioeconòmiques (nivell educatiu, anys d'experiència...) o del lloc de treball (sector d'activitat,...).
- **Bretxa salarial ajustada:** mesura la diferència en les retribucions de dones i homes controlant les característiques individuals i establint les comparacions entre dones i homes que comparteixen característiques. Les possibles variables a tenir en compte per a càlcul serien la classificació professional (o la posició a l'estructura organitzativa i retributiva, definida pel lloc, departament...), el temps treballat (tant la durada del contracte com el tipus de jornada –completa o parcial-) i els conceptes retributius (el salari base i els diferents complements).

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKPP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 33





Ajuntament de Perafort

La fórmula que ens permetrà saber si hi ha o no bretxa salarial és la següent:

$$\frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones} \times 100}{\text{retribució mitjana anual d'homes}}$$

Tal i com comentàvem a la pàgina anterior, la bretxa salarial es pot calcular tenint en compte els ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. En el nostre cas, hem utilitzat els salaris mensuals:

Subgrup	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
A1			
A2			
C1	37332€	39385,26€	-5,5%
C2	30215,55€	32118,78€	-6,29%
AP	17233,92€	16918,23€	1,83%

Aquesta taula ens mostra la mitjana de sous segons dona o home i si hi ha bretxa o no.

En el **subgrup A1** només hi ha figures femenines, per tant no és correcte dir que les dones del subgrup A1 cobren més que els homes del mateix grup, perquè no n'hi ha. És cert que en el subgrup hi ha una figura masculina, l'arquitecte municipal, però no es pot fer la comparació ja que ell no està a jornada completa.

En el cas del **subgrup A2** succeeix el mateix que en l'A1, ja que només hi ha figures femenines.

Pel que fa al **subgrup C1**, prenent com a referència figures femenines i masculines del mateix subgrup, podem observar que en cap cas trobem bretxa salarial, ja que la remuneració de les dones és superior a la dels homes.

Al **subgrup C2** es pot veure el mateix cas que en el subgrup anterior.

En el **subgrup AP** ens trobem amb la dificultat de poder fer una comparació clara entre les dones i homes. Moltes de les treballadores i treballadors d'aquest grup formen part del conjunt de la brigada, vigilants, monitores de menjador, consergeria i neteja.

Tot i formar part del mateix subgrup, les diferències salarials són molt important si comparem, per exemple, els vigilants municipals i les treballadores de la neteja. A més, la divisió horitzontal és molt present en aquest grup, ja que en el primer, el dels vigilants, només hi ha homes; per contra, en el grup de neteja només ens trobem amb figures femenines. Cal afegir, també, que les monitores de menjador no estan a jornada completa, sinó parcial.

Conclusió estudi bretxa salarial

Per tant podem concloure que de les dades analitzades es desprèn que no hi ha bretxa salarial entre els homes i les dones a l'Ajuntament de Perafort.





Ajuntament de Perafort

CONCLUSIONS DE LA RECOLLIDA DE DADES

La plantilla estructural de l'Ajuntament està formada per 32 persones. D'aquestes, **el 50% són dones i el 50% homes**. Els i les treballadors i treballadores que **fa més de 15 anys que mantenen un vincle laboral amb el consistori, representen més del 50% (11 dones i 4 homes)**.

Les dades de **personal funcionari** mostren un **repartiment equitatiu** en els llocs de feina. Entre el **personal laboral** s'observa el fenomen de la segregació horitzontal, ja que les dones ocupen llocs de treball associats típicament a l'atenció dels infants i tasques com la neteja, mentre que els homes ocupen llocs vinculats a la protecció, seguretat i manteniment de zones, espais i/o equipaments.

Per última, els resultats mostren **segregació horitzontal** també entre el **personal laboral**. Es pot observar una segregació horitzontal que es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat amb la que es troben algunes dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com "masculins". Encara que sigui menys freqüent, a vegades els homes no accedeixen a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins.

Mesures acordades per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i minimitzar el biaix de gènere:

- Difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla
- Oferir formació específica dirigida a facilitar la incorporació de dones en sectors masculinitzats i d'homes en sectors feminitzats.
- Afavorir la paritat de les persones membres dels tribunals qualificadors de selecció/promoció.
- Incloure el llenguatge inclusiu a les bases de selecció i les convocatòries de personal.

7-. COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat és l'organisme encarregat de liderar el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Perafort.

Objectius i funcions

L'**objectiu principal** de la Comissió d'Igualtat és liderar el procés d'elaboració del Pla, essent també l'encarregada de vetllar pel seu compliment a través del seguiment de les mesures i accions aprovades.

Les **seves funcions són**:

- | |
|---|
| 1. Impulsar noves mesures i plans de millora en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament. |
| 2. Realitzar el seguiment formal de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat. |
| 3. Intervenir i assessorar davant els requeriments de qualsevol persona del consistori en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. |





Ajuntament de Perafort

4. **Interpretar les decisions estratègiques** de l'ens en clau d'impacte per la situació d'igualtat entre dones i homes.

D'altra banda, els compromisos que assumeix la Comissió d'Igualtat són:

1. Elaborar un informe anual de seguiment al llarg dels anys de vigència del Pla i un informe d'avaluació final l'any 2029.
2. Incorporar accions de millora o reajustament a partir dels resultats dels informes de seguiment, amb la finalitat de garantir el correcte desenvolupament del Pla al llarg dels 4 anys de vigència per assolir els objectius marcats.

La Comissió d'Igualtat està formada, paritàriament, per representants de les treballadores i treballadors, i representants de l'Organització. Tanmateix també considera una representació paritària en termes de gènere.

Representants de la plantilla	Marta García Cumplido Albert Aguilà Valls Juan Luis Mateo Callejón
Representants de l'Ajuntament	Joan-Martí Pla i Planteja Sandra Martinez Fernández

8. PLA D'ACCIÓ AMB ELS PRINCIPALS RESULTATS DE LA DIAGNOSI

Arribats a aquest punt, ja hem plasmat totes les dades numèriques i estadístiques que ens permet veure la "foto final".

Tenint en compte els resultats de la diagnosi, veurem en quins punts ens cal intervenció:

8.1. Comunicació no sexista

Què és el llenguatge sexista?

És el llenguatge que tendeix a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua. És l'actitud que desvalora allò que fan i són les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones. Aquest sexisme té el seu reflex en alguns usos de la llengua com:

1. **L'ús del gènere masculí per fer referència tant a homes com a dones** que exclou les dones al considerar que el gènere gramatical masculí engloba el femení, tot i que el masculí, en realitat, no és un gènere.
2. **L'ús de diferents tractaments per a cada sexe**, minimitzant les dones ("senyor-senyora, senyoreta"), o fins i tot, l'ús del femení per a desqualificar les dones o els valors, comportaments i actituds que se'ls assignen (plora com una nena,...).





Ajuntament de Perafort

3. En la presentació de l'home com a únic subjecte d'acció i de referència i de la dona com a dependent o subordinada (el senyor x va anar a l'exposició acompanyat de la seva dona)".

Per contra, el **llenguatge inclusiu o no sexista** és una pràctica lingüística que té l'objectiu d'incloure i visibilitzar tant homes com dones. La llengua catalana ofereix diversos recursos perquè ens expressem d'una manera més inclusiva i menys sexista. Aquests recursos es poden agrupar en tres tipus d'estratègies:

Què és el llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista?

És una pràctica lingüística que té l'objectiu d'incloure i visibilitzar tant a les dones com als homes. La llengua catalana ofereix diversos recursos perquè ens expressem d'una manera més inclusiva i menys sexista:

1) Evita expressions discriminatòries

- Empra les formes de tractament, el pronom personal i els adjectius més adequats per a cada persona; no afegeixis la paraula dona a la professió, i fes servir sempre el tractament de senyora i no el de senyoreta.
- Evita expressions que impliquen estereotips de gènere: "es comporta com una senyoreta" o "hi ha homes que ajuden en les feines de casa".

2) Explicita el gènere quan la situació comunicativa ho requereixi

- Desdobla una paraula en masculí i femení per visibilitzar les dones i els homes d'un mateix grup: "els nens i les nenes", "els candidats i les candidates".
- Si necessites estalviar espai, utilitza estratègies tipogràfiques com ara la barra o els parèntesis per incorporar el femení: "el/la director/a", "l'auditor(a)".

3) No explicitis el gènere quan la situació comunicativa no ho requereixi

- Omet el determinant davant de substantius comuns: "hi van assistir representants de diferents països".
- Fes servir substantius col·lectius i estructures genèriques: "l'audiència", "l'equip de recerca", "el cos docent".
- Substitueix alguns substantius per adjectius sense marca de gènere: "la revolta estudiantil" (millor que "la revolta dels estudiants").
- Fes servir l'infinitiu i el gerundi en lloc de sintagmes amb marques de gènere: "treballant amb coordinació" (millor que "si els treballadors es coordinen").

El llenguatge sexista, encara ara, el podem trobar tant internament com externament a la feina: en els processos de selecció, en la nomenclatura dels llocs de treball, en les relacions que s'estableixen amb la ciutadania...





Ajuntament de Perafort

És important que, per exemple, a l'hora de redactar un correu electrònic, una notificació, una comunicació, un conveni, etc. revisem sempre que el llenguatge emprat és el correcte i per tant, no és sexista.

La Diputació de Barcelona i l'Institut Català de les Dones aprovaren una Guia jurídica orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals, la qual ofereix unes pautes sobre l'ús de la comunicació als ajuntaments i que és d'aplicació a les persones físiques i/o jurídiques i a tota mena d'entitats que es relacionin amb els ajuntaments per raó de l'atorgament de llicències administratives, ajuts públics, contractes públics i de gestió de serveis públics.

Per exemple, en el seu capítol 2 anomenat "criteris d'actuació per a assolir una comunicació no sexista", article 2.1. parla sobre la documentació escrita i digital:

Les Administracions locals han d'emprar un llenguatge no sexista en tota la documentació escrita, gràfica, audiovisual, en l'atenció personal, en els mitjans de comunicació. L'ús no sexista del llenguatge s'ha de fer tant en el format tradicional (documents destinats a la seva impressió o edició en suport paper) com en els documents que integren l'administració electrònica; en el sentit més ampli i en seus diferents formats actuals o futurs; així com, els destinats a ser emprats en les diverses plataformes i canals digitals on es suporten aquests formats (webs, portals web, aplicacions per a mòbils i tauletes, xarxes socials, entre d'altres).

L'objectiu d'aquesta corporació és institucionalitzar pràctiques inclusives tant en l'ús del llenguatge com altres formes a tota l'organització.

I, algunes de les **accions** que s'han de dur a terme per tal de complir amb allò exposat anteriorment serien:

- Dissenyar accions formatives per a fomentar el llenguatge no sexista tant internament com externament: a nivell polític, laboral, organitzatiu, front a la ciutadania, etc.
- Confeccionar i difondre un manual sobre l'ús del llenguatge inclusiu
- Revisar la documentació per tal de garantir-ne la neutralitat del llenguatge
- Revisar la neutralitat de les descripcions dels llocs de treball

8.2. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir a les treballadores i als treballadors de possibles riscos que es puguin derivar de la feina evitant o minimitzant les causes dels accidents i de les malalties derivades de la feina.

Incorporar la perspectiva de gènere aquí, és acceptar que s'ha de posar el mateix nivell d'atenció en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut de les dones i dels homes.

L'objectiu d'aquesta corporació és poder garantir un entorn lliure de riscos implementant la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Per què? Doncs perquè no existeix una política preventiva específica de riscos laborals que diferenciï per sexes des del punt de vista legal vigent (només es refereixen al tipus biològic: embaràs). Però la realitat és que sí

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 33





Ajuntament de Perafort

caldria diferenciar per sexes ja que, les dones estan exposades (molt més) a certs riscos, com:

- Assetjament laboral genèric: Poden afectar a la salut mental en forma d'estrès, depressió, ansietat...
- Dobles jornades o doble presència: Just ara s'ha començat a estudiar el risc que això pot comportar. La doctrina científica afirma que els problemes de la vida privada juntament amb els laborals generen una sinergia negativa i aboquen més ràpid al *burnout*.

I, algunes de les **accions** que s'han de dur a terme per tal de complir amb allò exposat anteriorment serien:

- Esbrinar quines malalties afecten més als homes i quines malalties afecten més a les dones.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.
- Valorar la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones.
- Fer formació del Protocol per a la prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Establir un canal de suggeriments i queixes de forma conjunta en PRL.

A les avaluacions de riscos de l'entitat, es tenen en compte les situacions especials de maternitat i lactància i s'informa de les actuacions a realitzar, així com també dins de l'anàlisi de la manipulació manual de càrregues es fa necessària la distinció per sexes. La igualtat d'oportunitats de dones i homes està integrada a la prevenció de riscos laborals.

Respecte als equips de protecció individual (EPI's), fins al moment homes i dones disposen dels mateixos, únicament diferenciats per la talla.

Existeix protocol per a la prevenció i sanció d'assetjament sexual i per raó de sexe, aprovat a l'any 2025.

Mesures acordades per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i minimitzar el biaix de gènere:

8.3. Mesures facilitadores de la conciliació laboral i familiar

La llei posa a disposició de tots els treballadors i totes les treballadores mesures que faciliten i garanteixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar: L'Estatut dels treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya... però d'alguna manera, sembla que aquestes mesures només vagin adreçades a les dones i no als homes potser perquè històricament només es reconeixia a les dones certs "drets" com una baixa per maternitat més llarga que la dels

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELA2AZKP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 33





Ajuntament de Perafort

homes. Sí que és veritat que potser i majoritàriament els homes, per desconexença o per vergonya o per algun altre motiu que ara desconeguem, no demanen tots els permisos que es podrien demanar: paternitat, alletament, excedència...

En aquest cas, l'**objectiu** seria aconseguir consolidar una política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal de l'Ajuntament a la que es poguessin acollir els treballadors i treballadores que reunissin les característiques per a poder-ho fer i adreçar-ho a tota la plantilla de forma generalitzada: utilitzant llenguatge inclusiu, etc.

Algunes de les **accions** que es podrien utilitzar per a portar-ho a terme serien:

1. Informar de manera contínua al personal de l'Ajuntament sobre la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
2. Tirar endavant campanyes de conciliació inclusives i explicatives on tothom s'hi senti benvolgut per tal de promoure la corresponsabilitat.
3. Plantejar la idea d'ampliar les reduccions: en comptes de poder reduir la jornada només en 1/3 o la meitat, poder-la reduir a 1/5 part o a 1/6 part. D'aquesta manera, afavoreixes que més treballadores i treballadors s'hi puguin/vulguin acollir ja que, les retribucions serien majors i les hores a treballar, tot i reduir, també serien més a la setmana del que hi ha previst legalment en aquests moments.
4. Promoure la cultura de la igualtat de gènere a la institució: això significa formar sobre gènere i igualtat i fomentar la presència d'homes i dones entre el personal que fa la formació, així com vetllar per l'equilibri de gènere en els òrgans col·legiats i en els tribunals en l'atorgament de premis, distincions i reconeixements professionals que siguin promoguts per l'Ajuntament. En aquest mateix sentit, cal fer visible a la societat el talent de les dones en els àmbits en què especialment no tenen presència o en què la seva presència no és gaire visible per a la societat.
5. Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en la representació del personal i en els òrgans de selecció de personal a l'Ajuntament: el nombre d'homes i dones que integren les llistes electorals dels representants dels treballadors i dels òrgans de representació del personal han de tendir a la paritat de gènere. S'ha de promoure la composició paritària d'homes i dones en els tribunals qualificadors de processos selectius i en les comissions de valoració per a la provisió de llocs de treball.
6. Neutralitat de gènere davant el pla de carrera, la relació de llocs de treball, l'assignació dels complements de destí i específic i els factors de dedicació: la RLT ha d'incorporar el compromís d'utilitzar la perspectiva de gènere perquè els factors que es tenen en compte en la valoració dels complements retributius que s'assignen no continguin biaixos de gènere.
7. Víctimes de violència de gènere: cal assistir i facilitar a les treballadores de l'Ajuntament que hagin estat vinculades amb actes de violència de gènere, que puguin acudir a serveis d'assistència psicològica per a dones víctimes de violència de gènere.
8. Garantir que els permisos de maternitat i paternitat que es troben estretament lligats a la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors i treballadores públics no perjudiquin la promoció interna i tinguin facilitats en la formació professional: cal establir mecanismes





Ajuntament de Perafort

que permetin gaudir dels permisos de maternitat i paternitat lligats a la conciliació de la vida laboral i familiar que alhora no perjudiquin la promoció interna del personal. S'ha de donar prioritat al personal que gaudeix d'alguna mesura de conciliació de la vida familiar i laboral per escollir l'horari o la modalitat de la formació.

8.4 Violència de gènere

La violència de gènere és aquella que s'exerceix sobre les dones per part dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions d'afectivitat (parelles o ex-parelles).

El servei de vigilància municipal està sensibilitzat i format per aplicar protocols específics d'atenció a la dona víctima de violència de gènere.

Mesures acordades per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i minimitzar el biaix de gènere:

- Fer difusió dels drets laborals de les dones treballadores que pateixen violència de gènere.
- Transmetre a la mesa de negociació per a temes comuns la necessitat d'aplicar mesures que millorin els drets reconeguts per la legislació vigent.

8.4 Formació i informació als/les treballadors/es en l'àmbit de la igualtat

Cada vegada som més conscients de la importància que té la igualtat de gènere i de l'impacte que té l'assatjament per motius de gènere en l'entorn laboral i personal, com en la salut de les persones treballadores.

Per això, la formació que es pugui impartir a les treballadores i treballadors de l'Ajuntament és fonamental per preveure futures situacions de discriminació per raó de sexe.

Tota la plantilla ha de disposar de la formació i informació bàsica per dur a terme les seves tasques en un entorn d'igualtat. Cal conèixer els principals conceptes, eines i estratègies al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al treball.

9. MECANISMES DE CONTROL I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat ha de disposar d'uns **mecanismes de control i de seguiment** per tal de controlar les accions que es van duent a terme i modificar-lo si fos necessari.

Els mecanismes que es preveuen són:

1. La creació d'un òrgan de vigilància i seguiment del PI on participaran els representants del personal i els òrgans de govern de l'Ajuntament. Aquesta comissió es podrà reunir, com a mínim, un cop l'any i, com a màxim, les que siguin necessàries.
2. Revisió de les estadístiques de manera anual.
3. Realitzar enquestes a la plantilla per veure si les accions són congruents, necessàries i útils.





Ajuntament de Perafort

4. Establir clàusules socials sobre igualtat de gènere en la contractació pública i les convocatòries de subvencions i convenis públics.

9.1. Procediment de modificació i resolució de conflictes

Procediment de modificació

La Comissió de seguiment mitjançant el seguiment de les mesures pautades, podrà valorar la conveniència o no, de fer modificacions al Pla d'Igualtat per tal d'adaptar-lo a les noves circumstàncies de l'entitat, dins del període de vigència. Podrà definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant a l'aplicació immediata com en un futur quan es produeixi l'actualització del Pla.

Les decisions de la Comissió de seguiment s'aprovaran per majoria de les persones que formen part de la Comissió. Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Les decisions adoptades es presentaran a l'equip de Govern i se'n donarà compte a la Representació Legal de la plantilla.

Procediment de resolució de conflictes

En cas de discrepància irresoluble entre els i les membres de la Comissió de Seguiment o de les eventuais Comissions de Reacció, els integrants podran optar entre acudir als mecanismes de solució alternativa de conflictes o bé, demanar a un professional independent l'emissió d'un informe expert relatiu a l'assumpte que ha originat la discrepància.

10-. AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'Igualtat i Oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

La Comissió de seguiment avaluarà al final de cada període:

- . Acompliment dels objectius específics que s'han plantejat.
- . Gestió del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes: gestió de recursos, participants en la implementació, comunicació i difusió, formalització i sensibilització, etc.

Els resultats d'aquest informe han de permetre, un cop finalitzada la seva vigència, reiniciar el cicle d'un nou Pla d'Igualtat, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, que ens possibilitarà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implementació del Pla.

Codi Validació: A69G4HL4FE5XKP93ELAZKXP
Verificació: <https://perafort.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 33

