

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT D'AMPOSTA

2024-2028



**Ajuntament
d'Amposta**

Disseny, realització, anàlisi, redacció i maquetació

FITES Terres de l'Ebre, SCCL



Índex:

1. INTRODUCCIÓ	5
Determinació de les parts que el concerten	5
Àmbit personal i temporal	6
Marc conceptual	6
Marc normatiu	8
Marc normatiu internacional	9
Marc normatiu espanyol	10
Marc normatiu català	11
Què és un pla d'igualtat?	12
Metodologia	14
Pla de treball	15
2. INFORME DEL DIAGNÒSTIC	17
2.1. Configuració de la plantilla i condicions de treball	17
2.2. Procés de selecció, contractació i promoció	23
2.3. Formació	26
2.4. Retribucions i auditoria retributiva	27
2.5. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	36
2.6. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i els micromasclismes	38
2.7. Comunicació no sexista	39
2.8. Càrrecs electes	39
2.9. Governança i cultura organitzativa amb perspectiva de gènere	41
3. OBJECTIUS	43
4. MESURES	45
5. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ	70
Composició de la comissió de seguiment i avaluació	70

1. INTRODUCCIÓ

El document que ens ocupa és el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Amposta.

Partint del reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes, i havent-se constatat, no obstant això, l'existència d'una desigualtat estructural entre homes i dones palpable transversalment en tots els àmbits de la vida de les persones (social, cultural, econòmica, política, laboral, etc.), des de l'Ajuntament d'Amposta es reconeix l'obligació legal i moral de totes les administracions públiques de treballar en favor de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Per això, és necessari articular mesures i polítiques que garanteixin la implementació d'aquest principi amb caràcter transversal a tot l'Ajuntament.

El compromís com a tal es comprova en el desenvolupament del present pla d'igualtat i en la integració sistemàtica de la perspectiva de gènere en tota la gestió pública del municipi. És a dir, es busca des d'aquesta administració local que la igualtat d'oportunitats es converteixi en un dels criteris bàsics de l'actuació municipal, en totes les seues àrees de competència.

Amb aquest pla d'igualtat es pretenen eliminar les desigualtats entre treballadores i treballadors, les possibles discriminacions directes o indirectes, prevenir i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i promoure una cultura organitzativa igualitària, on no tenen cabuda els estereotips ni prejudicis i es valoren les habilitats i competències de tota la plantilla laboral. D'igual manera, es treballarà perquè no es produeixi cap mena de discriminació a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat ni existeixi desigualtat en les retribucions quan les competències siguin les mateixes. Així mateix es vetllarà perquè l'organització promogui de la millor manera possible la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones que treballen en aquest Ajuntament.

Per a aconseguir-ho, tenint en compte els resultats de la diagnosi, s'han fixat uns objectius, unes mesures i un sistema de seguiment i avaluació, per a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament d'Amposta.

Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

- Per part de la representació de l'empresa:

- Gisela Ferré Pla, educadora social de Serveis Socials i Polítics LGBTI.
 - Anna Adell Monllau, Cap de Recursos Humans.
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
- Lúdia Alfara Subirats, representant del Comitè dels treballadors i treballadores.
 - Alejandra Sancho Maigí, representant de la Junta de Personal.

Àmbit personal i temporal

L'àmbit d'actuació del Pla és l'Ajuntament d'Amposta i totes les persones que hi treballen, independentment de la seva relació laboral. S'inclou el personal funcionari, el personal laboral i el personal polític.

El període d'implementació és de **4 anys**, a partir de l'aprovació d'aquest, i haurà de ser avaluat de manera **anual**.

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar des de la seva aprovació definitiva per part del Ple de la Corporació:

- Data d'aprovació: [...]

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

Marc conceptual

Reflexionar sobre les desigualtats existents és fonamental per a comprendre els motius pels quals aquestes s'han perpetuat i per a poder establir les accions necessàries que garanteixin la igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de la vida.

Per tal d'entendre l'origen de les desigualtats entre homes i dones, no podem evitar parlar de la seva relació amb el patriarcat com a organització social en la qual els homes ostenten el poder i mantenen sotmeses a les dones. El patriarcat va ser la primera estructura de subordinació de la història i encara avui continua sent un sistema bàsic de dominació, el més poderós i durador.

Aquest sistema patriarcal ha perpetuat una estructura de poder jerarquizada i ha elaborat tota una ideologia que ho sustenta. Partint de diferències biològiques "naturals" s'atribueix a les dones unes característiques que es corresponen amb determinats comportaments o actituds

(submises, passives, obedients, cuidadores, maternal, sensibles, emocionals, etc.) que constitueixen un rol de gènere. Mitjançant aquesta naturalització, s'assignen a les dones funcions reproductives que les releguen a cura dels fills i familiars.

Aquest sistema ideològic patriarcal naturalitza d'aquesta manera les conductes típiques assignades a homes i dones, amb el que s'estableixen els estereotips i rols de gènere i es dona lloc a una **divisió sexual del treball**, assignant diferents drets, deures i responsabilitats segons el gènere. Per tant, la desigualtat entre homes i dones, és un problema estructural, ja que organitza i regula diferencialment rols, posicions socials, funcions, tasques, drets, deures, etc.

Els rols de gènere i la divisió sexual que generen, no sols han relegat històricament a les dones a l'àmbit privat, de les cures i les tasques reproductives (no remunerades), sinó que a més, tot i que ja s'ha produït la seva incorporació a l'àmbit públic i productiu, ha generat una divisió sexual dels llocs de treball, o **segregació horitzontal**: dones i homes ocupen llocs de treball diferenciats segons el seu gènere i les tasques assumides tradicionalment a aquest.

Doncs, en el món laboral, encara es produeixen diferents fenòmens que generen diferències i desigualtats entre homes i dones. Les dones sofreixen en grau més alt que els homes la desocupació, la contractació temporal o els treballs a temps parcial. Són molt poques les dones que ocupen llocs de responsabilitat o alts càrrecs en les empreses. Aquest fenomen, en el qual **les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i pitjor remunerats, es denomina segregació vertical**.

Un altre concepte utilitzat per a parlar sobre aquesta segregació vertical és el **sostre de vidre**: les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones accedir al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals en les categories o nivells organitzatius més baixos.

També es parla del **terra enganxós**, un concepte que fa referència a les dificultats que tenen les dones en comparació amb els homes per a abandonar els llocs de treball més precaris, amb major temporalitat i pitjor remuneració i ascendir en el mercat laboral, moltes dones es troben enganxades al terra de l'àmbit laboral, o base de la piràmide.

D'altra banda, el terme **escales trencades** simbolitza les interrupcions en les trajectòries laborals de les dones (maternitat, cures, conciliació...). Ha estat utilitzat per a descriure l'escenari intermedi i de trànsit entre els dos conceptes esmentats anteriorment, en el qual les dones tenen el risc continu de retrocedir i caure de tornada al sòl enganxós.

Finalment, tots aquests fenòmens detallats generen una **bretxa salarial entre homes i dones**. Segons un informe de bretxa salarial de la Unió General de Treballadors i Treballadores de Catalunya (UGT), a Catalunya, el guany mitjà anual dels homes en 2021 va ser de 31.212 euros, mentre que la de les dones va ser de 25.015 euros, un 19,85% menys.

A més, la violència de gènere també és present en l'àmbit laboral, **l'assetjament sexual i per raó de gènere** són fenòmens freqüents en les organitzacions. Segons un estudi realitzat el 2021 per la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO) i publicat per la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere (DGVG), del total de dones de 16 o més anys residents a Espanya, el 40,4% ha sofert assetjament sexual en algun moment de la seva vida i un 17,3% d'aquestes ha manifestat que l'agressor era algú del treball.

En el cas d'aquest Pla d'Igualtat, és important tenir en compte un fenomen que està succeint aquesta última dècada: **l'augment de la presència de dones respecte als homes en les administracions públiques locals**. Segons el Servei d'Assistència a l'Organització Municipal, a la província de Barcelona, des de l'any 2012, en el qual hi havia el mateix nombre d'homes que de dones, s'ha començat a desequilibrar aquesta presència fins a arribar a l'any 2021, on existeix una diferència del 5% a favor de les dones.

Encara que s'ha produït aquest augment de les dones, en els llocs de treball no s'han observat canvis, és a dir, homes i dones continuen ocupant els mateixos llocs de treball diferenciadament, repartits segons una divisió sexual del treball. Per tant, malgrat la incorporació de la dona, **s'observa una marcada segregació horitzontal en els ens públics locals**.

També s'observa una segregació vertical: encara que les dones són majoria en el sector públic català (representen el 61% del total) ocupen només un 45,89% dels òrgans superiors i alts càrrecs i un 41,78% d'un altre personal directiu; per part seva, són el 71,68% del personal interí, un 57,47% del personal laboral temporal i el 62,72% del personal associat. Això genera una **elevada bretxa salarial**: a Catalunya, **la bretxa salarial en les administracions públiques és del 19,85%, una de les més elevades de l'Estat espanyol** i 1,5 punts per sobre de la mitjana.

Marc normatiu

El principi de la igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant i integrant-se en els ordenaments jurídics. Progressivament, s'ha anat desenvolupant un marc normatiu fort per a erradicar les desigualtats de gènere.

Marc normatiu internacional

A fi d'establir quin és el marc normatiu que regula els plans d'igualtat i les polítiques d'igualtat de gènere, és necessari començar parlant de la Carta de les Nacions Unides de 1945. Per primera vegada, s'inclou el principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional.

El 18 de desembre de 1979 es va aprovar, per part de l'Assemblea de les Nacions Unides, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), la qual va ser ratificada per Espanya el 1983. La CEDAW inclou una definició més àmplia del que significa la discriminació contra la dona i s'estableixen mesures per a l'eliminació d'aquesta en tots els àmbits, a més, és jurídicament vinculant per als Estats part.

També és important destacar el Conveni 111 de 1958 de l'Organització Internacional del Treball relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació i ocupació. Aquest Conveni obliga a dur a terme mesures d'igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria d'ocupació.

El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes també és present en diferents tractats de la UE. El 1961, el Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea, un tractat sobre drets humans que constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones. Reconeix els drets de les persones treballadores a igual remuneració.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, com el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i el Tractat de Niça de 2001, que reconeix la necessitat de dissenyar accions positives per a fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000 recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

També es compta amb la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, que converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir.

Finalment, és important esmentar l'Agenda 2030, que neix del compromís dels diferents Estats membres de Nacions Unides, i estableix com un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) la Igualtat de Gènere.

Marc normatiu espanyol

En l'àmbit espanyol, la Constitució Espanyola de 1978, en el seu article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. En l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe, estipulant també en el seu article 9.2 l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva.

En 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb l'objectiu de combatre totes les discriminacions, promoure la igualtat real i remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i en les condicions de treball; tot això aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

En el capítol III d'aquesta llei, *Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat*, es detalla tot el relatiu amb els plans d'igualtat: elaboració i aplicació, contingut i matèries, transparència i suport en la implantació. Cal destacar els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Així, l'article 45 concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i amplia l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat fins a empreses de 50 o més persones en plantilla.

L'article 46, on es defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses, veu modificat el seu apartat 2, on es detallen les matèries que ha de contenir el diagnòstic negociat. A més, s'afegeixen tres nous apartats: 4, 5 i 6, que inclouen la creació d'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, on les empreses estaran obligades a inscriure els seus plans.

Finalment, els últims Reials decrets: RD 901/2020 i RD 902/2020, de 13 d'octubre de 2020, concreten el seu antecessor, l'RD 6/2019. Pel que respecta al 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, té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés. En aquest, es detalla el procediment de negociació dels plans d'igualtat, el termini, les persones amb capacitat de negociar i les competències de la Comissió Negociadora; també els continguts mínims que ha d'incloure el diagnòstic i el Pla d'Igualtat; la vigència, seguiment i avaluació i revisió del pla i les obligacions de registre, dipòsit i accés.

El Reial decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, té per objecte establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit. Incorpora el principi de transparència retributiva i l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor. En l'article 3, detalla els instruments regulats en el reial decret per a aplicar el principi de transparència retributiva: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball i el dret d'informació de les persones treballadores.

Finalment, és important tenir en compte què diu la normativa espanyola concretament sobre els plans d'igualtat en les administracions públiques. El 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, en la Disposició addicional setena, determina que les administracions públiques han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. A més, estableix que les Administracions Públiques aprovaran, a l'inici de cada legislatura, un Pla d'Igualtat entre dones i homes.

Marc normatiu català

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, ja viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb homes en tots els àmbits públics i privats.

I l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores.

En 2015 es va aprovar per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Contempla, entre altres matèries, els Plans d'igualtat de dones i homes en el sector públic en l'article 15, la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral en l'article 32, l'elaboració d'un Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball en l'article 34, i els Plans d'igualtat en les empreses en l'article 36.

És també important la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, encara que no contempla en aquest cas els Plans d'igualtat, en l'Article 6. Ocupació i funció pública, concreta que les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no es produeixi cap situació de discriminació.

Què és un pla d'igualtat?

Els plans d'igualtat són un instrument dissenyat per a aconseguir la igualtat de gènere en el treball, tant en les empreses i organitzacions com en les administracions públiques. Constitueixen un conjunt de mesures a adoptar elaborades després de realitzar un diagnòstic de situació; aquestes mesures serveixen per a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats en l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius que es volen aconseguir, les mesures que han d'adoptar-se per a la seva consecució, així com els sistemes de seguiment i avaluació.

Com s'ha esmentat anteriorment, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a

garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; i el Reial decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, són els textos normatius que regulen tot el relatiu amb els plans d'igualtat a Espanya.

Aquest marc normatiu determina les matèries que han d'incloure el diagnòstic i el pla d'igualtat que es desprèn:

- 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, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva 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.

A més, les empreses de 50 o més persones treballadores estan obligades a tenir el seu pla d'igualtat aprovat i inscrit en el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON). Per part seva, les administracions públiques estan obligades a tenir un pla d'igualtat, d'acord amb la disposició addicional setena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i l'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que ha d'aprovar-se a l'inici de cada legislatura i que ha d'enviar-se al Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques.

D'altra banda, en el pla d'igualtat ha d'incloure's una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat es realitzarà de manera periòdica segons s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les 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 ho acordi la comissió de seguiment.

Els plans d'igualtat són la principal eina per a incorporar i treballar la igualtat en l'àmbit laboral, perquè siguin d'utilitat, no han de significar per a l'empresa o organització únicament un document a realitzar-se per imperatiu legal, sinó un instrument que garanteixi una plantilla equilibrada i unes condicions de treball més justes, i que ajudi a promoure una societat més justa i equitativa.

Perquè això sigui possible, han de dissenyar-se i implementar-se comptant amb la participació i representació de tots els agents implicats, fomentant la implicació de la plantilla i mitjançant un procés transparent, traslladant-se informació en cadascuna de les fases d'elaboració, implementació, seguiment i avaluació; han de ser flexibles, adaptant-se a la realitat de l'organització i ajustant-se segons les necessitats i limitacions que puguin sorgir; i transversals, incidint en tots els àmbits i departaments de l'organització.

Metodologia

Per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha emprat una metodologia mixta, combinant metodologia quantitativa i qualitativa.

D'una banda, la informació quantitativa objectiva s'ha recollit mitjançant fulls de càlcul proporcionats pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, que faciliten l'anàlisi de les dades quantitatives i la representació d'aquests en taules i gràfics que permeten comparar la situació de dones i homes en l'organització. Per a realitzar l'anàlisi, existeixen 9 fulls de càlcul dividits en 8 àmbits, que són els definits pel 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:

- 1) Informació bàsica de la plantilla i condicions de treball.
- 2) Classificació professional
- 3) Infrarepresentació femenina
- 4) Procés de selecció i contractació
- 5) Formació
- 6) Promoció professional
- 7) Retribucions anuals i auditoria retributiva
- 8) Retribucions i auditoria retributiva per hora

9) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

També s'ha recollit informació quantitativa de caràcter subjectiu mitjançant l'elaboració de qüestionaris de percepció dirigits a la plantilla i al personal polític.

D'altra banda, s'ha obtingut informació qualitativa tant objectiva com subjectiva. La informació qualitativa de caràcter objectiu ha estat obtinguda mitjançant l'anàlisi de la documentació de l'organització i els seus diferents procediments de gestió, hi ha informació de caràcter intern (organigrama, manual d'acolliment, protocol d'assetjament sexual, prevenció de riscos, etc.) i de caràcter públic (pàgina web, conveni, ofertes laborals, etc.). La subjectiva s'ha adquirit a partir de l'exploració de la percepció i les creences de les persones que componen l'organització; per a recollir la informació qualitativa de caràcter subjectiu s'han realitzat un total de vint-i-quatre entrevistes individualitzades i dos tallers grupals de devolució dels resultats del diagnòstic i elaboració de mesures.

Un dels objectius principals ha estat realitzar tot el procés de treball a partir d'una metodologia participativa. Això és imprescindible per a trobar una solució basada en necessitats reals i dissenyar mesures que siguin útils per a l'organització amb la qual s'està treballant. Fer-ho així també és important per a fomentar que totes les persones treballadores de l'Ajuntament d'Amposta acullin el Pla d'Igualtat i el sentin seu, un fet clau per a una correcta implementació de les mesures que inclogui.

Pla de treball

El primer pas per a començar el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, i garantir que aquest serà dut a terme comptant amb la participació i col·laboració dels agents implicats, va ser crear una Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, en la qual van participar de manera paritària, la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores. Es van realitzar quatre sessions de la Comissió Negociadora i en cadascuna es va elaborar una acta amb els temes tractats i els acords.

En la primera sessió de la Comissió negociadora, es va aprovar el reglament de funcionament de la Comissió i es va constituir aquesta oficialment, es van presentar les fases de la proposta metodològica d'aquest projecte d'intervenció, i es va decidir de manera conjunta la millor manera de procedir amb el qüestionari i començar així la recollida d'informació per a realitzar el diagnòstic de situació.

Seguidament, es va elaborar una proposta de qüestionari de percepció per a la plantilla i una altra per als càrrecs electes, i es va procedir a la seva difusió mitjançant correu electrònic i paper.

Paral·lelament a aquest procés, des de Recursos Humans es va facilitar tota la informació relativa a la plantilla necessària per a realitzar l'anàlisi quantitativa i poder emplenar els Excels amb la informació de la plantilla segregada per gènere i les dades retributives; i tots els documents interns (organigrama, manual d'acolliment, protocol d'assetjament sexual, de prevenció de riscos, etc.). A més, es va fer una cerca en la pàgina web, convenis, ofertes laborals, etc. per a obtenir tota la informació necessària per a realitzar l'estudi. Tota aquesta informació es va analitzar per a ser inclosa en el diagnòstic.

Una vegada tancats els qüestionaris i analitzats els seus resultats, es va fer una segona reunió de la Comissió Negociadora, on es van presentar aquests, mitjançant un document general que incloïa les principals conclusions.

Posteriorment, es van realitzar 24 entrevistes, 16 a persones responsables d'alguna àrea o departament de l'Ajuntament (11 dones i 5 homes) i 8 a persones del govern municipal (4 dones i 4 homes), per a conèixer des de la seva realitat i posició, la seva perspectiva i percepció dels temes analitzats en el diagnòstic i alguns resultats dels qüestionaris.

Obtinguda tota la informació necessària, quantitativa i qualitativa, es van plasmar els resultats en un document de diagnòstic d'igualtat de l'Ajuntament d'Ampostà i es van presentar els més significatius en la tercera reunió de la Comissió Negociadora.

Després de presentar aquests resultats, es va pensar de manera conjunta com dissenyar una sessió de devolució d'aquests resultats i elaboració de propostes amb la plantilla i amb el personal polític de l'Ajuntament.

Dissenyades les dues sessions, en primer lloc es va celebrar la sessió per a la plantilla, on van participar 60 persones. En aquesta, es van presentar els principals resultats del diagnòstic, i es va realitzar una dinàmica participativa d'ideació de propostes, basada en la tècnica 4x4x4.

Recollides aquestes propostes, es va realitzar la sessió amb el personal polític, en la qual van participar 8 persones del govern municipal, i 3 de l'oposició. En aquesta sessió, es van presentar els resultats més rellevants del diagnòstic i les propostes ideades per la plantilla, posteriorment, es va fer una dinàmica de validació de les propostes de les persones treballadores i de creació de noves propostes.

Després de tot aquest procés i recollides totes les propostes, es va dissenyar una taula amb les mesures creades conjuntament més aquelles valorades com a necessàries. Aquesta taula amb les mesures es va presentar a l'última sessió de la Comissió Negociadora, on es van valorar totes les propostes, es van eliminar algunes i se'n van afegir unes altres. A més, es van acordar conjuntament els recursos disponibles per a la implementació, el personal encarregat d'implementar-les i avaluar-les i la temporització.

2. INFORME DEL DIAGNÒSTIC

Els resultats d'aquest diagnòstic s'han obtingut mitjançant, d'una banda, la recollida de dades quantitatives a través dels fulls de càlcul proporcionats pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, l'anàlisi de la documentació de l'organització i els seus diferents procediments de gestió (organigrama, manual d'acolliment, protocol d'assetjament sexual, prevenció de riscos, etc.) i de la pàgina web, els convenis, etc.

D'altra banda, s'ha adquirit informació a partir d'una enquesta de percepció que va ser enviada, mitjançant correu electrònic i en paper, a la plantilla, la qual va tenir un percentatge de resposta del 32,5% respecte del total de persones treballadores i una composició de les respostes d'un 65% de dones, 30% d'homes, 4% de persones no binàries i un 1% de persones que no han volgut dir el seu gènere. I una altra que va ser enviada als càrrecs electes, la qual va tenir un 47,6% de resposta pel que fa al total de càrrecs i una composició de les respostes d'un 60% de dones i un 40% d'homes.

Finalment, s'han realitzat un total de vint-i-quatre entrevistes individualitzades i dos tallers grupals (un amb plantilla i un altre amb càrrecs electes) de devolució dels resultats del diagnòstic i d'elaboració de mesures.

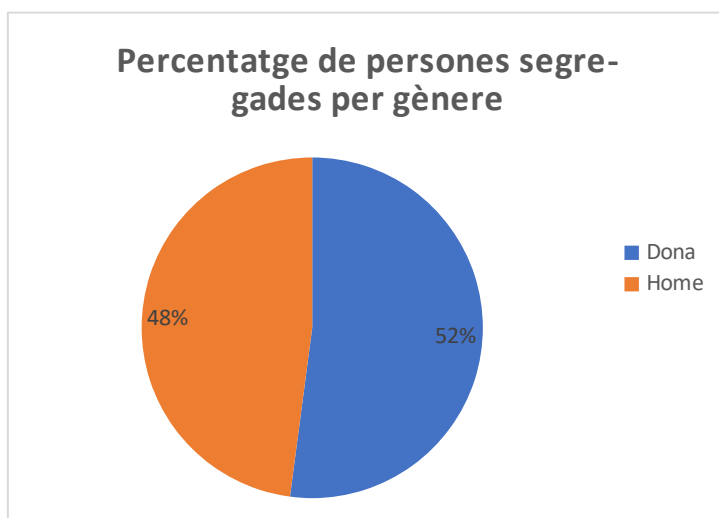
2.1. Configuració de la plantilla i condicions de treball

En aquest àmbit s'analitza com està repartida la plantilla tenint en compte una gran diversitat de variables: gènere, conveni, edat, nivell formatiu, antiguitat, situació familiar, situacions contractuals (eventual o indefinit), si treballen el 100% de la jornada o no, el motiu de la reducció de la jornada, si es fa treball a torns, si es fa horari continu o partit. També el repartiment entre homes i dones segons departament i lloc de treball, entre altres. En aquest resum del diagnòstic només es detallaran aquelles dades més rellevants o significatives.

L'Ajuntament d'Ampostà compta amb una **plantilla equilibrada per gènere**, de 409 persones treballadores, 213 són dones i 196 homes, cosa que significa un 52% de dones i un 48% d'homes, xifres que entren dins del paràmetre de paritat (60% – 40%).

Gràfic 1.

Plantilla de l'Ajuntament d'Amposta



Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi

En general, l'administració pública és un sector equilibrat en termes de gènere, segons el Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, *Les dones a Catalunya 2022*, per tant, veiem que la composició de la plantilla és l'esperada dins del sector.

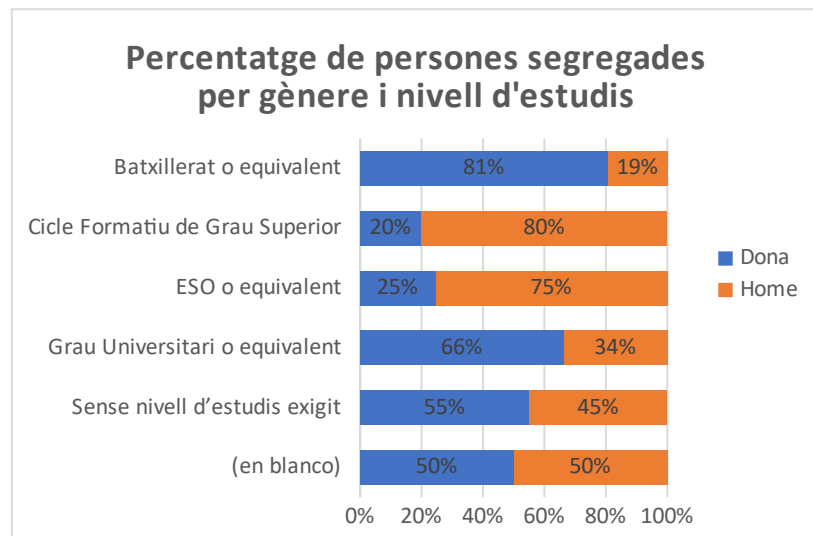
S'han observat diferències entre homes i dones analitzant el **nivell d'estudis** de cada gènere. S'observa com les dones són majoria en els nivells de Batxillerat o equivalent (81% dones i 19% homes) i Grau Universitari o equivalent (66% de dones i 34% d'homes). D'altra banda, els homes són majoritaris en Cicle Formatiu de Grau Superior (80% homes i 20% dones) i en ESO o equivalent (75% homes i 25% dones).

Per tant, s'aprecien diferències notables entre gèneres pel que fa al nivell de formació. Es pot observar a simple vista que les dones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament d'Amposta tenen un nivell d'estudis més alt que els homes.

Segurament aquestes diferències poden ser explicades per la divisió sexual del treball que es dona a l'Ajuntament i a la societat en general, els homes ocupen més llocs de treball menys qualificats i manuals que requereixen nivells d'estudis més baixos, com poden ser llocs de treball de manteniment, brigada, etc. mentre que les dones es concentren en llocs de treball que requereixen més nivell d'estudis.

Gràfic 2.

Plantilla segons nivell d'estudis i gènere

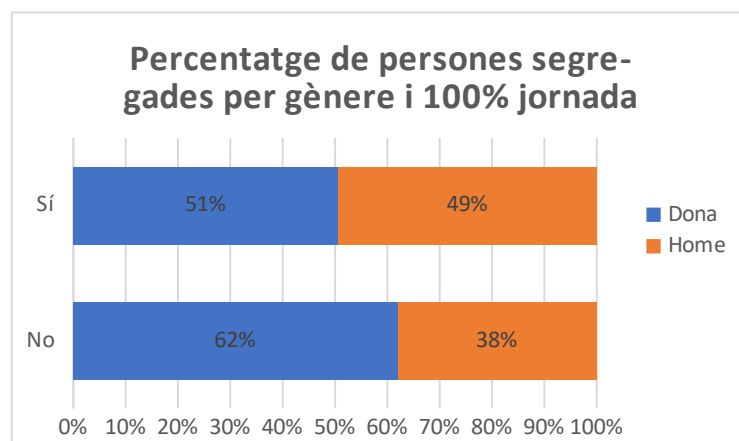


Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi

Pel que fa a la **jornada**, com es pot observar al gràfic 3, hi ha una petita sobrerrepresentació de dones en les persones que no treballen el 100% de la jornada i quan s'analitzen els **motius**, es detecta que les dones es troben sobrerrepresentades en la cura dels fills (86% dones – 14% homes) i en la plaça amb jornada parcial (63% dones - 38% homes), mentre que els homes es troben sobrerrepresentats en la pre-jubilació (100%).

Gràfic 3.

Plantilla segons si fan el 100% de la jornada o no



Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi

Per tant, es pot veure que aquestes diferències tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquest fet pot afectar el desenvolupament professional en el moment en que, per qüestions de conciliació, no pots realitzar el 100% de la jornada i has d'optar a reduccions, es redueixen les possibilitats de promocionar dins la teva empresa i formar-te, també acabes cobrant menys cosa que genera bretxa salarial entre homes i dones.

D'altra banda, analitzant **l'organigrama** de l'organització no es detecta segregació vertical, ja que hi ha moltes dones en llocs de comandament.

En l'organigrama, de les 11 àrees funcionals s'observen 7 caps d'àrea: 4 dones i 3 homes, per tant, hi ha paritat en termes de gènere. D'altra banda, hi ha 46 subàrees funcionals, de les quals hi ha 37 caps, d'aquests, 26 són dones i 11 són homes. Això significa, que el 70% dels i les caps de subàrees són dones, mentre que els homes ho són el 30%. Per tant, **no hi ha una segregació vertical** ja que les dones es troben sobrerrepresentades en aquests llocs de comandament.

Tot i això, si observem en quins departaments estan les dones i en quins els homes **sí que podem detectar certa segregació horitzontal**: les dones es troben sobretot en les àrees dels serveis a les persones (benestar i educació) i administratives (recursos econòmics i financers), en canvi, els homes els veiem en les àrees relacionades amb serveis informàtics, urbanisme i obres, esports i seguretat ciutadana, llocs de treball tradicionalment ocupats per homes.

Analitzant la **classificació professional**, homes i dones es troben en equilibri en les categories A1, AGP i C1. La categoria A2 està feminitzada i la categoria C2 masculinitzada. Observant on es concentren les dones i els homes, es pot veure que les dones es concentren en les categories A2 (30%) i AGP (28%), mentre que els homes es concentren en les categories C1 i C2 (25% cadascuna), majoritàriament. El repartiment dins de les categories professionals es correspon amb el nivell d'estudis exigint a cada lloc de treball, i les dones de l'Ajuntament tenen un nivell d'estudis superior.

Examinant la **segregació per gènere als departaments** o àrees de l'Ajuntament, es detecta també segregació horitzontal.

Hi ha un departament 100% feminitzat: Recursos Humans, amb 4 dones, i un 100% masculinitzat: Informàtica, amb 4 homes, però, tot i que és cert que poden ser indicadors d'una divisió sexual del treball, aquests departaments consten de poques persones treballadores. En

canvi, els departaments amb volums de persones més grans i que es troben desequilibrats són, principalment:

- Feminitzats: Educació (53 dones i 15 homes) i Serveis Socials (29 dones i 8 homes)
- Masculinitzats: Policia Local (6 dones i 42 homes) i Serveis al Territori (38 homes i 17 dones).

Sent Educació i Policia Local, els dos departaments més desequilibrats de l'Ajuntament d'Amposta.

Analitzant **per llocs de treball** s'ha arribat a la mateixa conclusió. Veiem com hi ha llocs de treball ocupats únicament per dones i llocs de treball ocupats únicament per homes.

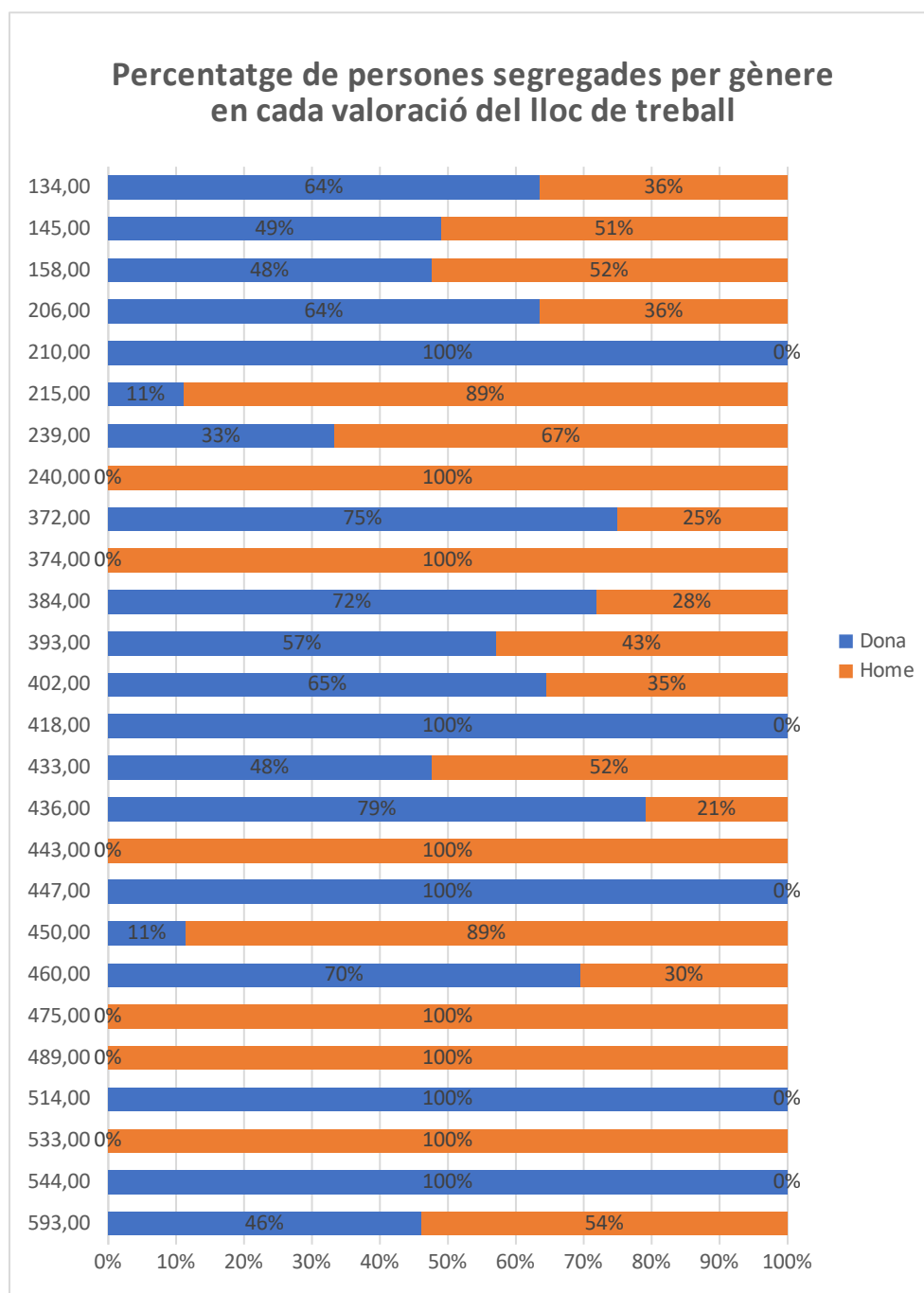
Mentre que el 17% del total d'homes ocupen el lloc de treball d'Agent o el 13% d'Oficial de 1a, només un 2% i un 0% de les dones ocupen aquests llocs, respectivament. Veiem també que mentre que un 13% del total de dones ocupen el lloc d'Educador/a de la Llar d'infants, no hi ha cap home en aquest lloc de treball.

S'observa doncs, una gran divisió sexual del treball, on les dones ocupen majoritàriament els llocs de treball associats directament al seu rol femení, de cura i tasques reproductives, (Educadora/Mestra de la Llar d'infants, administrativa , auxiliar, tècnica de serveis socials...) i els homes els llocs tradicionalment masculins, de poder i tasques productives (Agent, Caporal, Oficial 1a i 2a...).

Pel que fa a la presència d'homes i dones per **valoració dels llocs de treball**, cal tenir en compte que fins l'elaboració del present Pla, l'Ajuntament no disposava d'una valoració dels llocs de treball. Per a la realització de la diagnosi, s'han valorat els diferents llocs de treball, a partir sobretot de la informació recollida amb les entrevistes individualitzades.

Gràfic 4.

Plantilla segons Valoració dels Llocs de Treball



Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi

No es pot observar cap tendència molt marcada en quant a la distribució d'homes i dones en les diferents puntuacions derivades de la valoració de llocs de treball.

Tot i no detectar segregació vertical, quan s'han fet les entrevistes individualitzades i s'ha parlat tant de la segregació horitzontal com vertical, s'identifiquen diverses coses a tenir en compte:

- Segons algunes de les dones entrevistades, l'Ajuntament disposa d'una plantilla equilibrada i, sobre tot, de moltes dones en llocs de responsabilitat i comanament perquè moltes es veuen atretes per les possibilitats de conciliació que ofereix l'administració. El fet de poder tenir un horari compacte, certa flexibilitat, cap impediment per agafar-se permisos, etc. atreu a les dones a treballar en aquest sector.
- A més, consideren que els processos de selecció son totalment justos i això fa que estiguin més apoderades a presentar-se, ja que saben que el seu gènere o les seves intencions de ser mare no condicionaran la seva capacitat d'accedir o no a aquell lloc de treball.

Finalment, pel que fa al **Comitè Unitari de Personal**, està format per 14 persones, 8 dones i 6 homes. Les dones constitueixen el 57% i els homes el 43%, per tant, la presència de dones i homes està equilibrada i és coherent amb la presència de dones i homes en plantilla.

Àmbit de configuració de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- La composició de la plantilla es troba equilibrada per gènere en gairebé totes les variables analitzades (convenis, edat, antiguitat, tipus de contracte, situació familiar...). - No es detecta segregació vertical.	- Sobrerepresentació de dones en les persones que no fan 100% de la jornada i diferències entre gèneres en els motius pels quals no es fa el 100% de la jornada. - Alta segregació horitzontal. - Hi ha més dones en horari partit, per la divisió sexual del treball (sobrerepresentació de dones en alguns departaments).

2.2. Procés de selecció, contractació i promoció

Procés de selecció:

Les necessitats de contractació les determina cada àrea al moment que es signen els pressupostos anuals, mitjançant el cap de l'àrea o el Regidor.

Hi ha unes fitxes descriptives dels llocs de treball, que també segueixen el model que marca la normativa (Relacions de Llocs de Treball) que complimenta el responsable de l'àrea, regidor i/o RRHH.

Els mètodes de selecció són:

- Test Psicotècnic
- Proves de llengües oficials
- Fase Oposició
- Fase concurs (valoració mèrits)

Es nomena un Tribunal que només pot estar format per funcionaris de carrera o laborals fixos i sempre son ells els que dirigeixen el procés de selecció.

El fet que una prova sigui eliminatòria o no ho determinen les bases, aquestes estan marcades per procediment públic.

En els **qüestionaris de percepció** realitzats a la plantilla i al personal polític, la majoria de persones considera que en els processos de selecció i promoció homes i dones disposen d'igualtat d'oportunitats.

També s'ha obtingut aquesta percepció en les **entrevistes**, sobretot amb la responsable de Recursos Humans, que detalla que els processos de selecció i contractació en l'administració pública estan molt regulats i no dona lloc a biaixos de gènere. La impressió general és que són processos molt justos i sistematitzats, que provoquen que es contracti i seleccioni a les persones més capacitades.

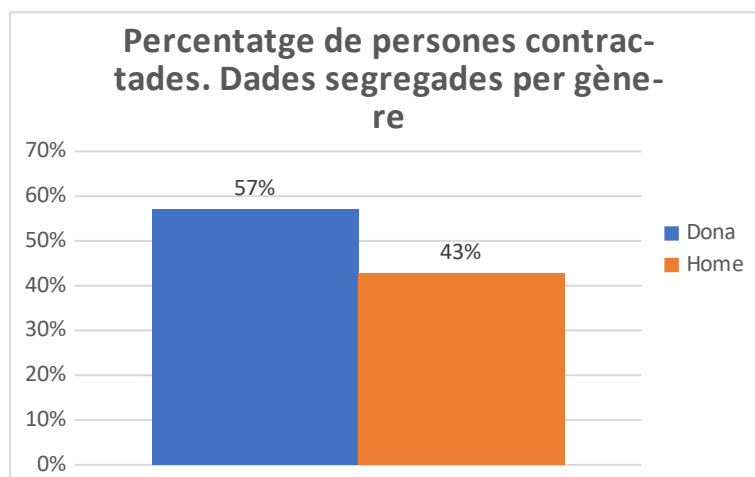
Però, encara que els processos de selecció siguin justos, la percepció és que existeix una forta segregació horitzontal perquè les dones no arriben a aquests processos en els llocs de treball associats tradicionalment als homes i viceversa, ja que la societat es troba segregada en aquest sentit i el problema té un origen més profund.

Contractació:

Pel que fa a la contractació, s'observa equilibri entre homes i dones contractats i contractades en l'últim any.

Gràfic 4.

Contractacions en l'últim any segons gènere.



Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi

Procés de promoció:

La promoció interna a l'administració pública també està molt regulada per la normativa. Quan un departament requereix un perfil més tècnic o professionalitzat dels que disposa, al moment de fer els pressupostos sol·licita la necessitat d'una promoció interna. Si el regidor de l'àrea ho aprova es consigna pressupostàriament i durant l'any es publiquen unes bases per a realitzar el procés de selecció. Es pot presentar qualsevol persona que treballi al Ajuntament i que compleixi amb els requisits de les bases.

No es poden promocionar persones sinó crear nous llocs de treball als quals es poden presentar tot el personal.

Durant el 2022, no va haver cap promoció a l'Ajuntament.

Àmbit de procés de selecció, contractació i promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- No s'han detectat evidències de discriminació per raó de gènere en la metodologia i els protocols dels processos de selecció i promoció de l'organització. En cenyir-se als procediments de contractació	- Existeix manca d'oferta de personal femení demandant d'ocupació en determinades posicions (Informàtica o Policia), i al contrari, escassa demanda masculina en departaments com Serveis Socials o Educació, cosa

pública, aquesta organització està exempta d'esbiaixar per raons de gènere a l'hora de contractar personal. - En les definicions de llocs no es detecta l'ús de llenguatge sexista. - La percepció de la plantilla és d'igualtat als processos de selecció, contractació i promoció.	que provoca una alta segregació horitzontal.
--	---

2.3. Formació

No es disposen de dades sobre les formacions a les quals han assistit les persones treballadores, ja que no es compta amb un registre.

No es compta amb un pla de formació, com a administració pública, l'Ajuntament es troba adherit a diversos organismes públics que ofereixen formació i els treballadors que n'estan interessats s'apunten i van. Les formacions sempre són voluntàries i dins l'horari laboral.

Quant a les formacions en igualtat de gènere, segons la informació de la qual es disposa, les que s'han realitzat fins al moment han estat voluntàries i han assistit sobretot, dones, i molt conscienciades amb la temàtica, i, per tant, interessades amb el que la formació els podia oferir.

Complint amb les accions del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament del 2019, la Comissió d'Igualtat va organitzar una formació en igualtat "L'assetjament no és una broma". La temàtica girava al voltant de com fer front i evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Aquesta ha estat l'única formació oberta sobre igualtat de gènere que s'ha ofert a les persones treballadores de l'Ajuntament, així i tot, als qüestionaris que es van passar, va haver-hi persones que van reclamar més formació en aquest sentit, sobretot quant a micromasclismes o assetjaments de baixa intensitat. També s'ha detectat, gràcies a la recerca qualitativa, la necessitat de formació i informació sobre protocols i maneres d'actuar davant abusos d'alta o baixa intensitat.

Tot i això, s'ha considerat important remarcar que la formació s'ha d'adaptar a les necessitats, característiques i circumstàncies de cada departament de l'Ajuntament.

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- La formació es fa en horari laboral i s'informa a tota la plantilla.	- A les formacions en igualtat de gènere, només assisteixen persones conscienciades. - Falta formació i informació sobre igualtat de gènere, assetjaments, micromasclismes...

2.4. Retribucions i auditoria retributiva

En els **qüestionaris de percepció de plantilla i càrrecs electes**, s'observa com la majoria de persones (75%) consideren que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució.

Pel que fa a l'**auditoria retributiva**, analitzant les retribucions i les bretxes salarials s'observa:

Taula 1.

Bretxa de gènere en base a la mitjana de la retribució total anual

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	19.640,42 €	22.187,52 €	20.861,04 €	11,5%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 2.

Bretxa de gènere en base a la mitjana de la retribució total per hora

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	12,72 €	14,04 €	13,35 €	9,4%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

S'observa que les bretxes salarials anuals i per hora són diferents, les per hora són inferiors a l'anual. Això es deu a que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que

els homes, ja que, com s'ha vist a l'anterior apartat, segueixen dedicant més temps a les responsabilitats de cura i redueixen en major mesura la seva jornada.

Taula 3.

Bretxa de gènere en base a la mediana de la retribució total anual

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	20.992,40 €	22.620,60 €	7,2%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 4.

Bretxa de gènere en base a la mediana de la retribució total per hora

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	12,72 €	14,04 €	5,6%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

S'observa una bretxa en base a la mitjana major que la calculada en base a la mediana, en aquest cas, el conjunt de dades està influenciat per un grup d'homes en la banda alta de la retribució o pel fet que un petit grup de persones (amb major presència masculina) perceben un determinat concepte.

Anàlisi de la bretxa per lloc de treball

Taula 5.

Bretxa de gènere en base a la mitjana de la retribució total anual per lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu/va	26.802,78 €	17.831,49 €	24.072,39 €	-50,3%
Agent	31.120,82 €	32.084,90 €	31.980,68 €	3,0%
Arquitecte/a	36.906,73 €	0,00 €	36.906,73 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	15.336,11 €	16.235,87 €	15.589,17 €	5,5%
Auxiliar de suport	9.237,01 €	7.241,25 €	8.220,30 €	-27,6%
Becari	1.950,78 €	2.014,47 €	1.993,24 €	3,2%
Cap departament	33.479,21 €	37.284,13 €	35.528,01 €	10,2%
Caporal/a	0,00 €	44.547,95 €	44.547,95 €	N/A

Conserge	11.179,41 €	17.010,47 €	13.123,10 €	34,3%
Defensora ciutadà	12.458,46 €	0,00 €	12.458,46 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	19.383,84 €	0,00 €	19.383,84 €	N/A
Enginyer/a	31.016,00 €	27.873,34 €	29.968,45 €	-11,3%
Interventor/a	79.188,97 €	0,00 €	79.188,97 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	32.402,63 €	0,00 €	32.402,63 €	N/A
Monitor/a	6.393,22 €	4.975,66 €	5.877,74 €	-28,5%
Oficial Primera	0,00 €	23.433,44 €	23.433,44 €	N/A
Oficial segona	21.430,08 €	22.282,37 €	22.187,67 €	3,8%
Peó	15.914,43 €	15.546,75 €	15.721,83 €	-2,4%
Professor/a Secundària	27.906,08 €	20.928,26 €	24.915,58 €	-33,3%
Regidor/a	18.902,98 €	19.652,03 €	19.295,34 €	3,8%
Secretari/a	79.970,00 €	0,00 €	79.970,00 €	N/A
Sergent/a	0,00 €	48.899,93 €	48.899,93 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	20.332,25 €	20.332,25 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	23.886,34 €	23.886,34 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	22.033,16 €	21.862,99 €	21.977,67 €	-0,8%
Tècnic/a Serveis Socials	26.040,85 €	35.338,02 €	27.900,28 €	26,3%
Tècnic/a Superior	0,00 €	48.475,07 €	48.475,07 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	44.274,24 €	44.274,24 €	N/A
Total general	19.640,42 €	22.187,52 €	20.861,04 €	11,5%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 6.

Bretxa de gènere en base a la mitjana de la retribució total per hora per lloc de treball

Mitjana de la retribució total per hora				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu/va	17,48 €	11,63 €	15,70 €	-50,3%
Agent	18,52 €	19,14 €	19,08 €	3,2%
Arquitecte/a	21,97 €	0,00 €	21,97 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	9,95 €	10,44 €	10,08 €	4,7%
Auxiliar de suport	6,03 €	4,72 €	5,36 €	-27,6%
Becari	1,27 €	1,31 €	1,30 €	3,2%
Cap departament	21,46 €	24,32 €	23,00 €	11,8%
Caporal/a	0,00 €	26,52 €	26,52 €	N/A
Conserge	7,29 €	11,10 €	8,56 €	34,3%
Defensora ciutadà	8,13 €	0,00 €	8,13 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	12,64 €	0,00 €	12,64 €	N/A
Enginyer/a	18,46 €	16,59 €	17,84 €	-11,3%
Interventor/a	51,66 €	0,00 €	51,66 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	21,14 €	0,00 €	21,14 €	N/A

Monitor/a	4,17 €	3,25 €	3,83 €	-28,5%
Oficial Primera	0,00 €	15,29 €	15,29 €	N/A
Oficial segona	13,98 €	14,54 €	14,47 €	3,8%
Peó	10,38 €	10,14 €	10,26 €	-2,4%
Professor/a Secundària	18,20 €	13,65 €	16,25 €	-33,3%
Regidor/a	12,33 €	12,82 €	12,59 €	3,8%
Secretari/a	52,17 €	0,00 €	52,17 €	N/A
Sergent/a	0,00 €	29,11 €	29,11 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	12,10 €	12,10 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	15,58 €	15,58 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	14,27 €	14,26 €	14,27 €	-0,1%
Tècnic/a Serveis Socials	16,99 €	23,05 €	18,20 €	26,3%
Tècnic/a Superior	0,00 €	31,62 €	31,62 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	26,35 €	26,35 €	N/A
Total general	12,72 €	14,03 €	13,35 €	9,4%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 7.

Bretxa de gènere en base a la mediana de la retribució total anual per lloc de treball

Mediana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/va	29.348,66 €	19.689,34 €	-49,1%
Agent	39.201,25 €	38.897,14 €	-0,8%
Arquitecte/a	36.906,73 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	15.996,91 €	15.814,07 €	-1,2%
Auxiliar de suport	8.381,23 €	4.094,00 €	-104,7%
Becari	1.950,78 €	2.014,47 €	3,2%
Cap departament	36.023,80 €	37.999,56 €	5,2%
Caporal/a	0,00 €	44.792,23 €	N/A
Conserge	10.452,29 €	18.185,31 €	42,5%
Defensora ciutadà	12.458,46 €	0,00 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	24.091,62 €	0,00 €	N/A
Enginyer/a	31.016,00 €	27.873,34 €	-11,3%
Interventor/a	79.188,97 €	0,00 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	32.402,63 €	0,00 €	N/A
Monitor/a	6.346,15 €	4.796,23 €	-32,3%
Oficial Primera	0,00 €	25.541,72 €	N/A
Oficial segona	21.430,08 €	20.223,93 €	-6,0%
Peó	21.042,43 €	19.402,32 €	-8,5%
Professor/a Secundària	31.379,32 €	24.120,46 €	-30,1%
Regidor/a	13.660,18 €	17.786,28 €	23,2%
Secretari/a	79.970,00 €	0,00 €	N/A

Sergent/a	0,00 €	48.899,93 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	20.332,25 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	29.691,12 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	26.601,75 €	24.793,22 €	-7,3%
Tècnic/a Serveis Socials	30.659,81 €	35.926,38 €	14,7%
Tècnic/a Superior	0,00 €	48.475,07 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	44.274,24 €	N/A

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius i per lloc de treball

Taula 8.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del salari base anual

	Dona	Home	Bretxa
Mitjana del salari base anual	8.634,88 €	8.886,56 €	2,8%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 9.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del salari base anual per lloc de treball

Mitjana del salari base anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu/va	10.579,34 €	6.385,04 €	9.302,82 €	-65,7%
Agent	11.226,41 €	11.387,99 €	11.370,52 €	1,4%
Arquitecte/a	17.473,94 €	0,00 €	17.473,94 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	5.546,21 €	6.052,20 €	5.688,52 €	8,4%
Auxiliar de suport	4.879,90 €	4.487,63 €	4.680,07 €	-8,7%
Becari	1.950,78 €	2.014,47 €	1.993,24 €	3,2%
Cap departament	17.375,91 €	19.809,33 €	18.686,21 €	12,3%
Caporal/a	0,00 €	14.719,77 €	14.719,77 €	N/A
Conserge	4.189,28 €	5.971,05 €	4.783,20 €	29,8%
Defensora ciutadà	9.883,87 €	0,00 €	9.883,87 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	7.673,26 €	0,00 €	7.673,26 €	N/A
Enginyer/a	15.509,46 €	15.657,94 €	15.558,95 €	0,9%
Interventor/a	22.554,25 €	0,00 €	22.554,25 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	16.239,89 €	0,00 €	16.239,89 €	N/A
Monitor/a	3.930,12 €	2.907,44 €	3.558,24 €	-35,2%
Oficial Primera	0,00 €	7.848,21 €	7.848,21 €	N/A

Oficial segona	9.256,59 €	9.260,24 €	9.259,84 €	0,0%
Peó	6.183,29 €	5.895,11 €	6.032,34 €	-4,9%
Professor/a Secundària	12.722,21 €	9.763,76 €	11.454,31 €	-30,3%
Regidor/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari/a	23.031,98 €	0,00 €	23.031,98 €	N/A
Sergent/a	0,00 €	15.527,80 €	15.527,80 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	5.233,15 €	5.233,15 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	8.340,43 €	8.340,43 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	10.984,60 €	9.736,20 €	10.577,51 €	-12,8%
Tècnic/a Serveis Socials	11.625,67 €	16.813,24 €	12.663,18 €	30,9%
Tècnic/a Superior	0,00 €	17.902,18 €	17.902,18 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	17.744,42 €	17.744,42 €	N/A
Total general	8.634,88 €	8.886,56 €	8.754,89 €	2,8%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 10.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del salari base per hora

	Dona	Home	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	5,33 €	5,32 €	-0,2%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 11.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del salari base per hora per lloc de treball

Mitjana del salari base per hora				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Administratiu/va	6,90 €	4,17 €	6,07 €	-65,7%
Agent	6,68 €	6,79 €	6,78 €	1,6%
Arquitecte/a	10,40 €	0,00 €	10,40 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	3,59 €	3,88 €	3,67 €	7,5%
Auxiliar de suport	3,18 €	2,93 €	3,05 €	-8,7%
Becari	1,27 €	1,31 €	1,30 €	3,2%
Cap departament	11,15 €	12,92 €	12,10 €	13,7%
Caporal/a	0,00 €	8,76 €	8,76 €	N/A
Conserge	2,73 €	3,90 €	3,12 €	29,8%
Defensora ciutadà	6,45 €	0,00 €	6,45 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	5,01 €	0,00 €	5,01 €	N/A
Enginyer/a	9,23 €	9,32 €	9,26 €	0,9%

Interventor/a	14,71 €	0,00 €	14,71 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	10,59 €	0,00 €	10,59 €	N/A
Monitor/a	2,56 €	1,90 €	2,32 €	-35,2%
Oficial Primera	0,00 €	5,12 €	5,12 €	N/A
Oficial segona	6,04 €	6,04 €	6,04 €	0,0%
Peó	4,03 €	3,85 €	3,93 €	-4,9%
Professor/a Secundària	8,30 €	6,37 €	7,47 €	-30,3%
Regidor/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari/a	15,02 €	0,00 €	15,02 €	N/A
Sergent/a	0,00 €	9,24 €	9,24 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	3,11 €	3,11 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	5,44 €	5,44 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	7,11 €	6,35 €	6,86 €	-11,9%
Tècnic/a Serveis Socials	7,58 €	10,97 €	8,26 €	30,9%
Tècnic/a Superior	0,00 €	11,68 €	11,68 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	10,56 €	10,56 €	N/A
Total general	5,33 €	5,32 €	5,32 €	-0,2%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 12.

Bretxa de gènere en base a la mediana del salari base anual

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	8.293,00 €	7.964,76 €	-4,1%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 13.

Bretxa de gènere en base a la mediana del salari base anual per lloc de treball

Mediana del salari base anual			
	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/va	10.438,60 €	6.668,39 €	-56,5%
Agent	14.083,38 €	12.950,46 €	-8,7%
Arquitecte/a	17.473,94 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu/va	5.507,50 €	5.485,32 €	-0,4%
Auxiliar de suport	4.101,82 €	2.064,89 €	-98,6%
Becari	1.950,78 €	2.014,47 €	3,2%
Cap departament	17.435,17 €	18.946,44 €	8,0%
Caporal/a	0,00 €	14.574,69 €	N/A
Conserge	3.617,43 €	6.368,32 €	43,2%

Defensora ciutadà	9.883,87 €	0,00 €	N/A
Educador/a Llar d'Infants	8.932,22 €	0,00 €	N/A
Enginyer/a	15.509,46 €	15.657,94 €	0,9%
Interventor/a	22.554,25 €	0,00 €	N/A
Mestre/a Llar d'Infants	16.239,89 €	0,00 €	N/A
Monitor/a	4.165,10 €	2.914,28 €	-42,9%
Oficial Primera	0,00 €	8.296,67 €	N/A
Oficial segona	9.256,59 €	7.092,77 €	-30,5%
Peó	7.945,13 €	6.898,19 €	-15,2%
Professor/a Secundària	14.739,91 €	10.987,88 €	-34,1%
Regidor/a	0,00 €	0,00 €	N/A
Secretari/a	23.031,98 €	0,00 €	N/A
Sergent/a	0,00 €	15.527,80 €	N/A
Sots-Inspector/a	0,00 €	5.233,15 €	N/A
Tècnic/a especialista	0,00 €	9.531,20 €	N/A
Tècnic/a Mitjà/ana	12.643,54 €	10.088,48 €	-25,3%
Tècnic/a Serveis Socials	12.788,17 €	16.136,66 €	20,8%
Tècnic/a Superior	0,00 €	17.902,18 €	N/A
Tresorer/a	0,00 €	17.744,42 €	N/A

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Pel que fa als **complements retributius**, abans que res cal tenir en compte els que hi ha: Complement salarial 1 (complement de destinació), Complement salarial 2 (complement específic) i Concepte Variable.

Taula 14.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del complement salarial 1.

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1	8.591,06 €	8.032,47 €	8.324,72 €	-7%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Taula 15.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del complement salarial 2.

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana del complement salarial 2	9.025,82 €	14.685,87 €	12.159,06 €	38,5%

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Analitzant els conceptes es detecta que el Complement salarial 2 presenta una bretxa molt gran i que pot estar influenciant aquest resultat. El Complement Salarial 2 correspon al “Complement Específic”, destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. Aquests complements van associats a llocs de treball com la Policia Local i els Serveis de Brigada, tots dos, llocs de treball molt masculinitzats.

Analitzant el **nombre i percentatge de dones i homes que perceben cadascun dels conceptes/complements retributius**, s'observa que, el complement 2, que és el que fa referència al complement específic i el que presenta una bretxa salarial de gènere significativa, és rebut en major mesura per homes, ja que el reben tots els Agents de la policia local i és un lloc de treball masculinitzat (32 homes i 4 dones).

Taula 16.

Bretxa de gènere en base a la mitjana del concepte variable.

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana del concepte variable	181 €	320,45 €	247,49 €	43,5 %

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Amb el **concepte variable** passa el mateix que amb el Complement Salarial 2, aquest és cobrat principalment pel departament de Policia Local, un departament molt masculinitzat.

Taula 17.

Bretxa de gènere en base a la mitjana d'hores extraordinàries.

	Dona	Home	Total	Bretxa
Mitjana d'hores extraordinàries	46,69 €	177,05 €	108,85 €	73,6 %

Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

Finalment, pel que fa a les **hores extraordinàries**, s'observa que les persones que ho perceben ocupen els llocs de treball Agent, Caporal i Oficial Primera, tres llocs de treball molt masculinitzats.

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Existeix una bretxa salarial de gènere en base a la mitjana de la retribució total anual de l'11,5%. El Complement Específic, el variable i les hores extra presenten una bretxa salarial molt elevada, ja que són percebuts per homes majoritàriament, cosa que fa créixer aquesta bretxa salarial total.

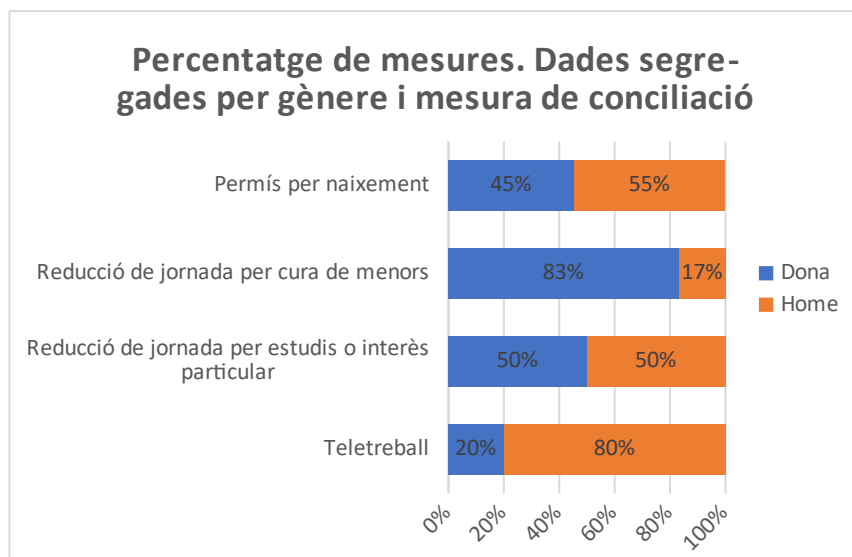
2.5. Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Com s'ha vist anteriorment, les dones redueixen més la seva jornada laboral. A més, entre el total de persones que redueixen la jornada, els motius entre homes i dones són diferents: els de les dones van associats a les tasques de cura.

És important conèixer l'ús que es fa a l'Ajuntament d'Amposta de les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, per a saber si existeix una corresponsabilitat entre homes i dones o si, per contra, són encara les dones les que assumeixen aquest rol. És imprescindible conèixer aquestes dades per la bretxa salarial que es genera entre homes i dones a causa d'això, però també per la disminució de les possibilitats de promoció dins de l'organització per part d'elles.

Gràfic 5.

Us de les mesures de conciliació per gènere



Nota. Elaboració pròpia a partir de les dades de la diagnosi.

En relació amb les diferents mesures de conciliació, es pot veure un repartiment equilibrat en el permís per naixement i en la reducció de jornada per estudis o interès particular. Però, les dones es troben sobrerrepresentades en la reducció de jornada per cura de menors. Anteriorment, ja s'han detectat les diferències en les reduccions de jornada entre homes i dones, la qual cosa implica també diferències en les retribucions.

A pesar que en general, les mesures de conciliació es consideren suficients, la majoria de la plantilla considera que no sempre es disposa de les opcions materials per a usar-les. Moltes de les persones amb les quals s'ha parlat expressen l'alta càrrega de treball i la falta de personal, i s'ha expressat que, en moltes ocasions, fer ús d'alguna mesura de conciliació l'única cosa que fa és carregar més a la persona en qüestió o els seus companys i companyes i generar tensions.

A més, en els qüestionaris de la plantilla s'ha detectat la percepció entre algunes persones que conciliar pot condicionar les possibilitats de promoció.

És important destacar que la qüestió de la conciliació ha estat detectada com una de les més rellevants durant tot el procés de diagnòstic. És una variable que presenta moltes diferències per gènere. És important tenir en compte que s'ha detectat que per a moltes dones aquesta variable és fonamental a l'hora de triar el seu lloc de treball, no és així per a la majoria dels homes.

Àmbit de conciliació de la vida personal, laboral i familiar	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

- Els permisos i mesures de conciliació es consideren suficients entre la plantilla.	- Tot i considerar-se suficients, no sempre es gaudeixen ja que les persones que opten no són substituïdes. - Les dones segueixen sent les encarregades de conciliar la vida laboral amb la familiar, poca corresponsabilitat per part dels homes.
--	---

2.6. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i els micromasclismes

En l'anàlisi qualitativa, tant a partir de les enquestes com de les entrevistes, s'ha pogut detectar que, en general, tant les persones treballadores de l'Ajuntament com els càrrecs polítics no tenen la suficient informació sobre com actuar en cas de sofrir o ser testimoni d'un assetjament sexual. La majoria de persones no coneix el protocol i no té clares les directrius a seguir en cas de ser víctima o testimoni. En general, s'ha observat la necessitat de tenir més eines i informació a l'abast de les persones treballadores.

A més, el protocol actual és del 2011 i es troba desactualitzat.

S'ha pogut detectar, mitjançant les enquestes i entrevistes, que els micromasclismes i microassetjaments de baixa intensitat segueixen presents en el dia a dia, sense ser conscients, en forma de bromes, comentaris o actituds inintencionades.

També s'observa que, les dones que ocupen càrrecs de responsabilitat o que tenen una certa autoritat, veuen qüestionades les seves decisions constantment i senten que han de demostrar que mereixen el lloc que ocupen. A vegades, perceben que la seva opinió no es troba igualment valorada com la d'un home o que les hi tracta, de manera inconscient, amb una actitud paternalista, sobretot quan ocupen llocs de treball tradicionalment ocupats per homes o jeràrquicament molt superiors.

En general, s'ha detectat que les persones no saben com actuar davant una situació o comentari masclista, falta formació i informació sobre què fer i com reaccionar davant els micromasclismes, microassetjaments i assetjaments sexuals i per raó de sexe.

Àmbit de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i els micromasclismes

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- No s'ha denunciat/detectat cap cas d'assetjament sexual o per raó de gènere a la plantilla.	- Tot i que es compta amb un protocol d'assetjament, es del 2011, està des actualitzat i la plantilla no el coneix. - Els micromasclismes segueixen presents en el dia a dia de l'organització.

2.7. Comunicació no sexista

Mitjançant l'anàlisi de la pàgina web, les xarxes socials, les ofertes laborals i els documents interns i externs, s'ha detectat un ús adequat del llenguatge i, excepte en comptades excepcions puntuals, una comunicació no sexista.

Així i tot, no es disposa d'una guia de llenguatge no sexista i s'ha detectat la necessitat, entre les persones entrevistades, de disposar d'una.

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- No s'ha detectat l'ús d'una comunicació sexista.	- No es disposa d'una guia de llenguatge i imatges no sexistes.

2.8. Càrrecs electes

És important tenir en compte que en les dades del diagnòstic, com ja s'ha esmentat, el personal polític es troba també inclòs, així i tot, és necessari recopilar alguna informació específica en referència al seu lloc de treball per a poder detectar possibles desigualtats de gènere.

En relació amb la composició per gènere dels diferents nivells de responsabilitat política, s'observa la següent distribució:

- Alcaldia: un home.
- Ple municipal: 22 persones, 13 homes i 9 dones (60% homes - 40% dones).
- Junta de portaveus: 1 dona i 3 homes (els portaveus de cada partit més el president, que és l'alcalde).
- Junta de govern local: 4 homes i 4 dones.

- Comissions informatives: de les 5 comissions informatives, 3 no compleixen les regles de paritat i hi ha infrarepresentació femenina. Les comissions informatives on les dones es troben infrarepresentades són: Comissió Informativa de transformació democràtica (76,9% d'homes i 23,1% de dones), Comissió Informativa de transformació socioeconòmica (61,5% d'homes i 38,5% de dones), i Comissió Especial de Comptes (75% d'homes i 25% de dones). Les dues comissions paritàries són: Comissió Informativa de Transformació Comunitària i Comissió Informativa de Transformació Verda.
- Presidència de comissions informatives: 2 homes i 2 dones.
- Tinent d'alcaldia: 4 dones i 3 homes (1a tinenta una dona, 2n tinent un home, així, successivament alternats).
- Àrees i regidories:
 - ÀREA DE TRANSFORMACIÓ DEMOCRÀTICA (7 regidories, 2 dones i 2 homes).
 - ÀREA DE TRANSFORMACIÓ SOCIOECONÒMICA (5 regidories, 2 dones i 1 home).
 - ÀREA DE TRANSFORMACIÓ COMUNITÀRIA (5 regidories, 3 dones i 1 home).
 - ÀREA DE TRANSFORMACIÓ VERDA (3 regidories, 1 dona i 1 home).
- Responsables d'àrees: 2 homes i 2 dones
- Càrrecs de confiança: 2 càrrecs de confiança, Responsable de Premsa i protocol (una dona), i Coordinador de l'Àrea de Serveis al Territori (un home).

Quant als diversos nivells de responsabilitat política, s'observa com, a excepció de les comissions informatives, la resta d'òrgans i nivells es troben equilibrats quant al gènere.

Cal tenir en compte que en les llistes electorals, els partits polítics estan obligats a tenir paritat entre homes i dones, a més, alguns partits apliquen les llistes cremallera.

En les comissions informatives, cada partit tria les persones als qui envia, i, si en un partit només hi ha homes o són majoria d'homes es genera aquest desequilibri.

Pel que fa a la conciliació en els càrrecs polítics, mitjançant les entrevistes s'ha pogut conèixer que és un assumpte que es resol des de la informalitat i la confiança entre els companys de partit. No existeixen polítiques de conciliació específiques per al personal polític i tampoc està recollit en el Reglament Orgànic Municipal. Les situacions i necessitats de conciliació es resolen des de la comprensió entre companys de partit.

Així i tot, el món de la política exigeix una dedicació de 24 hores, requereix molt compromís i implicació i pot ser molt difícil de compaginar si es tenen càrregues familiars i de cures.

Però, s'ha pogut saber que, en els últims anys, s'han produït molts avanços en temes de conciliació a l'Ajuntament. Abans els plens, les reunions, comissions, etc. es feien molt tard, en hores que per a les dones era molt difícil conciliar amb la vida familiar. Recentment s'han modificat aquests horaris per a facilitar la conciliació.

D'altra banda, s'ha detectat l'existència d'actituds masclistes de regidors cap a regidores. Gràcies a les entrevistes amb el personal polític, s'ha pogut conèixer que els micromasclismes, microassetjaments, comentaris, burles, actituds despectives, etc. estan molt presents en la política en general, i concretament a l'Ajuntament, tant en els plens com en les comissions informatives.

Es detecta també la necessitat de tenir eines per a saber com reaccionar quan una companya política està sent atacada, ja que aquestes actituds masclistes s'utilitzen com una arma més dins del "joc" polític en els diferents òrgans municipals.

Àmbit de càrrecs electes	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- La majoria d'òrgans de responsabilitat política es troben equilibrats en termes de gènere.	- No hi ha mesures de conciliació detallades ni establertes. - Els micromasclismes segueixen molt presents en el dia a dia professional.

2.9. Governança i cultura organitzativa amb perspectiva de gènere

Pel que fa al treball previ en igualtat, encara que ja existia un Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, realitzat l'any 2019, aquest no era conegut per la majoria de les persones treballadores. No es va realitzar un seguiment per a la implementació del Pla i gran part de les mesures no van ser executades.

Amb relació a les estructures amb l'objectiu de treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, l'organització compta amb un grup destinat a treballar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la Comissió d'Igualtat.

Tot i que no existeix la figura d'agent d'igualtat, recentment s'ha obert la plaça de Tècnic/a d'equitat en el treball.

A més, l'Ajuntament treballa per la difusió externa de continguts específics d'igualtat entre dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.

Àmbit de governança i cultura organitzativa amb perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Existeix una Comissió d'Igualtat. - L'organització difon continguts sobre igualtat de gènere.	- L'anterior Pla d'Igualtat no va ser difós ni implementat de manera correcta.

3. OBJECTIUS

L'objectiu principal del Pla és assegurar que totes les persones treballadores de l'Ajuntament, independentment del seu sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, puguin desenvolupar les seves carreres professionals sense que sofreixin cap mena de discriminació. Amb el Pla d'Igualtat, es pretén eliminar les desigualtats entre homes i dones existents en la plantilla i introduir la perspectiva de gènere en tots els processos que es donin en l'organització.

Els objectius específics responen a les necessitats detectades en el diagnòstic, i s'exposen a través dels àmbits d'anàlisi i intervenció:

1. CONFIGURACIÓ DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

- 1.1. Eliminar la segregació horitzontal que existeix a l'Ajuntament

2. PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

- 2.1. Promoure la paritat de gènere als òrgans de selecció i promoció
- 2.2. Consolidar la formació en igualtat per a l'accés i la promoció del personal

3. FORMACIÓ

- 3.1. Formar a la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.
- 3.2. Evitar barreres en l'accés a la formació.

4. RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

- 4.1. Eliminar l'existent bretxa salarial entre dones i homes.

5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

- 5.1. Garantir que tot el personal de l'Ajuntament coneix les mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat existents.
- 5.2. Incentivar la corresponsabilitat entre els homes de l'Ajuntament.
- 5.3. Facilitar el teletreball.

6. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ELS MICROMASCLISMES

- 6.1. Garantir que tota la plantilla conegui com ha d'actuar en cas de patir o veure un assetjament sexual o per raó de sexe.
- 6.2. Davant un assetjament sexual, actuar de manera coordinada, efectiva, i minimitzant el dany causat a la víctima.
- 6.3. Sensibilitzar i informar a tota la plantilla de l'Ajuntament sobre els assetjaments sexuals i els micromasclismes al lloc de treball.

7. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

- 7.1. Consolidar el foment de l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de la comunicació.

8. CÀRRECS ELECTES

- 8.1. Modificar el Reglament Orgànic Municipal per tal d'actualitzar-lo i d'incorporar la perspectiva de gènere.
- 8.2. Promoure i garantir l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral entre els càrrecs electes.

9. GOVERNANÇA I CULTURA ORGANITZATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

- 9.1. Vetllar pel compliment, seguiment, avaluació i difusió Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Amposta.
- 9.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de la salut i dels riscos laborals

4. MESURES

ÀMBIT TEMÀTIC 1: CONFIGURACIÓ DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL					
OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOST RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 1.1 Eliminar la segregació horitzontal que existeix a l'Ajuntament.	Mesura 1.1.1 Realitzar, de forma coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, campanyes de comunicació i sensibilització per tal de promoure l'accés de dones a llocs de treball masculinitzats i de homes a llocs de treball feminitzats , mitjançant material audiovisual on apareguin persones referents.	- Haver realitzat campanyes de comunicació i sensibilització: ○ N° de campanyes o materials de difusió ○ Espais de difusió ○ N° de dones referents ○ N° d'homes referents	Recursos existents Pressupost mitjà	- Premsa - Recursos Humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2025-2026
	Mesura 1.1.2 Realitzar un seguiment constant per assegurar que s'apliquen les quotes de gènere a la Policia Local .	- Haver revisat cada procés de selecció a la Policia.	Recursos existents	- Recursos Humans - Policia Local - Tècnica d'equitat	SEMPRE

	Mesura 1.1.3 Realitzar, de manera coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, xerrades als centres educatius de la ciutat, portant-hi referents, per fomentar que les noies i nois joves es formin en àmbits masculinitzats i feminitzats, respectivament.	- Haver realitzat xerrades als centres educatius: ○ N° de xerrades realitzades ○ N° de centres educatius visitats ○ N° de dones referents ○ N° d'homes referents	Recursos existents Pressupost baix	- Educació - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	A partir de 2025, una cada curs escolar
	Mesura 1.1.4 Incloure al projecte de la nova Escola taller, una línia “Dona” en les feines tradicionalment masculinitzades.	- Haver inclòs al projecte aquesta línia de treball.	Recursos existents	- Polítiques d'ocupació - Tècnica d'equitat	2024-2025
	Mesura 1.1.5 Fomentar, a les xarxes socials i pàgina web de l'Ajuntament, la imatge de la dona policia i de l'home educador (llocs de treball molt desequilibrats).	- Haver inclòs les imatges a les xarxes socials i pàgina web ○ N° d'imatges ○ N° de dones en llocs masculins ○ N° d'homes en llocs	Recursos existents Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones - Recursos Humans	2024-2027

		femenins			
--	--	----------	--	--	--

ÀMBIT TEMÀTIC 2: PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOST RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 2.1 Promoure la paritat de gènere als òrgans de selecció i promoció	Mesura 2.1.1 Garantir la paritat de gènere en els òrgans de selecció i promoció. Assegurar que es compleix la llei en aquest sentit.	- Haver revisat cada òrgan de selecció i promoció. ○ Nº dones i homes. ○ % de persones de cada gènere	Recursos existents	- Recursos Humans - Tècnica d'equitat	SEMPRE
OBJECTIU 2.2 Consolidar la formació en igualtat per al accés i la promoció del personal.	Mesura 2.2.1 Incloure al temari d'accés o promoció, matèria d'igualtat de gènere , incloent legislació, adaptant-lo al nivell al lloc de treball.	- Haver inclòs el temari. ○ Nº de preguntes sobre igualtat de gènere ○ % de homes i dones que aproven el temari	Recursos existents Pressupost baix	- Recursos Humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2025
	Mesura 2.2.2	- Haver modificat les bases dels processos	Recursos existents	- Recursos	2025-2026

	Als processos de selecció i promoció, puntuar positivament el fet de disposar de cursos o formació en igualtat de gènere.	de selecció	Pressupost baix	- Humans Tècnica d'equitat	
--	--	-------------	-----------------	----------------------------------	--

ÀMBIT TEMÀTIC 3: FORMACIÓ					
OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOS T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 3.1 Formar a la plantilla de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.	Mesura 3.1.1 De manera coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, realitzar formacions periòdiques en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla , adaptant-les a les característiques singulars de cada lloc de treball.	- Haver realitzat les formacions: ○ N° de formacions ○ N° persones assistents ○ % d'homes i dones	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	A partir de 2025, una vegada a l'any
	Mesura 3.1.2 Establir que la formació en matèria d'igualtat de gènere sigui sempre de caràcter obligatori .	- Haver establert la obligatorietat de la formació en gènere	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	A partir del 2025, SEMPRE
	Mesura 3.1.3 De manera coordinada amb el Pla de Polítiques de	- Haver realitzat les formacions: ○ N° de formacions	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	2025

	Dones, formar les persones responsables de les diferents àrees en matèria d'igualtat de gènere.	○ N° de caps assistents ○ % d'homes i dones		- Tècnica del Pla de polítiques de dones	
	Mesura 3.1.4 De manera coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, formar a la Comissió d'Igualtat en matèria específica d'igualtat de gènere , ja que seran els encarregats de desenvolupar i avaluar el Pla d'igualtat.	- Haver realitzat la formació a la Comissió.	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2025
	Mesura 3.1.5 De manera coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, incloure de manera transversal formació en igualtat de gènere en els itineraris formatius, incloent mòduls específics.	- Haver inclòs matèria en igualtat a les formacions: ○ N° de formacions amb matèria d'igualtat inclosa ○ N° de persones formades ○ % d'homes i dones	Recursos existents Pressupost baix	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026

OBJECTIU 3.2 Evitar barreres en l'accés a la formació.	Mesura 3.2.1 Ampliar el pressupost destinat a la formació i dotar a RH de personal per dissenyar un Pla de Formació amb perspectiva de gènere.	- Haver ampliat el pressupost destinat a formació - Haver dissenyat el pla de formació específic	Recursos existents + personal de suport Pressupost alt	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	2027
	Mesura 3.2.2 Adaptar les formacions a cada departament (continguts, horaris...), tenint en compte les característiques i particularitats de cadascun.	- Haver adaptat les formacions.	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	A partir de 2025, SEMPRES
	Mesura 3.2.3 Realitzar els cursos de formació en horari laboral, en diverses convocatòries o per mitjans electrònics , per a facilitar les necessitats de conciliació.	- Haver realitzat els cursos facilitant la conciliació.	Recursos existents	- Recursos humans - Informàtica - Tècnica d'equitat	A partir de 2025, SEMPRES
	Mesura 3.2.4 Deixar publicats a la	- Haver publicat a la intranet els continguts	Recursos existents	- Recursos humans - Informàtica	A partir de 2025, SEMPRES

	intranet els continguts dels cursos i formacions , per a que les persones puguin veure-ho sempre que vulguin.	○ Nº de formacions i cursos publicats	Pressupost baix	- Tècnica d'equitat	
--	--	---	-----------------	---------------------	--

ÀMBIT TEMÀTIC 4: RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOST RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT ≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 4.1 Eliminar l'existent breixa salarial entre dones i homes.	Mesura 4.1.1 Realitzar una revisió salarial per grups i categories professionals , desagregada per gèneres.	- Haver realitzat la revisió - % de breixa salarial entre homes i dones	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	2026
	Mesura 4.1.2 Analitzar l'impacte de gènere dels complements salarials associats a cada lloc de treball amb l'objectiu de conèixer si, en la seua assignació, es segueix el principi d'igualtat retributiva per a treballs d'igual valor.	- Haver realitzat l'anàlisi - % de breixa salarial de gènere en els complements	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones.	2027

	Mesura 4.1.3 Disposar d'una borsa amb persones que realitzin només tasques administratives compartides i comunes que puguin ajudar a cobrir aquestes reduccions o baixes i que vagin per tots els departaments segons necessitat.	- Haver creat la borsa específica	Pressupost alt	- Recursos humans	2027
--	--	---	----------------	---	------

ÀMBIT TEMÀTIC 5: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL					
OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOS T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT ≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 5.1 Garantir que tot el personal de l'Ajuntament coneix les mesures per a la conciliació i la corresponsabilitat existents.	Mesura 5.1.1 Modificar l'actual document dels permisos incorporant la Política de conciliació de l'Ajuntament d'Amposta, un catàleg de mesures de conciliació, que inclogui la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. Aquest es difondrà entre les persones treballadores i es donarà a cada nova contractació.	- Haver modificat el document	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2027
	Mesura 5.1.2 Continuar facilitant l'accés de la plantilla a la informació sobre permisos, drets i mesures	- Haver publicat a la intranet aquesta informació de manera anual.	Recursos existents Pressupost baix	- Informàtica - Recursos humans - Tècnica d'equitat	SEMPRE

	de conciliació , mitjançant la intranet.				
OBJECTIU 5.2 Incentivar la corresponsabilitat entre els homes de l'Ajuntament.	Mesura 5.2.1 Realitzar campanyes de foment de la corresponsabilitat i d'ús de les mesures de conciliació per cures entre els homes.	- Haver realitzat campanyes de comunicació i sensibilització: ○ N° de campanyes o materials de difusió ○ Espais de difusió	Recursos existents Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'Igualtat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	A partir de 2025, una anualment
	Mesura 5.2.2 Agilitzar la substitució de les persones que s'agafin una baixa o reducció de jornada .	- N° de baixes cobertes	Pressupost mitjà – alt	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	A partir de 2025, SEMPRE
	Mesura 5.2.3 Idear un procediment per fer el seguiment i garantir que tothom pugui gaudir amb llibertat i sense coaccions dels permisos i drets.	- Haver ideat el procediment	Recursos existents Pressupost baix	- Recursos Humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2027
OBJECTIU 5.3	Mesura 5.3.1 Elaborar un pla de	- Haver elaborat el reglament del teletreball	Recursos existents	- Recursos Humans	2025

Facilitar el teletreball	teletreball.				
	Mesura 5.3.2 Implantar el teletreball en tots els àmbits , i tenint en compte que en els mecanismes per a l'accés i preferència s'haurà de fomentar la corresponsabilitat i evitar la perpetuació de rols de gènere.	- Nº de persones que fan ús del teletreball - % d'homes i dones	Pressupost mitjà	- Informàtica - Tècnica d'equitat	2026

ÀMBIT TEMÀTIC 6: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ELS MICROMASCLISMES

OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOS T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT ≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 6.1 Garantir que tota la plantilla conegui com ha d'actuar en cas de patir o veure un assetjament sexual i/o per raó de gènere.	Mesura 6.1.1 Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere, assegurant que inclogui accions de prevenció, actuació i mesures de sanció i que tinguin en compte les característiques i particularitats de cada departament i lloc de treball de l'Ajuntament.	- Haver actualitzat el protocol.	Recursos existents	- Tècnica d'equitat - Recursos Humans - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2025-2026
	Mesura 6.1.2 Difondre el protocol dissenyant un pla de comunicació i difusió interna, mitjançant cartelleria, díptics...	- Haver dissenyat el pla de difusió	Recursos existents Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'equitat	2025-2026

	Mesura 6.1.3 Proporcionar a la plantilla accés permanent al protocol i tota la informació relativa als mecanismes d'activació d'aquest a través de la intranet de l'Ajuntament.	- Haver publicat el protocol i tota la informació	Recursos existents	- Informàtica - Tècnica d'equitat	2026
OBJECTIU 6.2 Davant un assetjament sexual, actuar de manera coordinada, efectiva, i minimitzant el dany causat a la víctima.	Mesura 6.2.1 Constituir un equip o comissió instructora davant l'assetjament sexual format per la persona responsable de Recursos humans, representants sindicals i representants de l'empresa.	- Haver constituït l'equip o comissió.	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Comissió d'Igualtat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026
	Mesura 6.2.2 Donar a conèixer el Servei d'Informació i Atenció a les Dones i el que pot oferir a les dones treballadores de l'Ajuntament víctimes d'un	- Haver informat d'aquest servei.	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2025

	assetjament sexual i/o per raó de gènere.				
OBJECTIU 6.3 Sensibilitzar i informar a tota la plantilla de l'Ajuntament sobre els assetjaments sexuals i els micromasclismes al lloc de treball	Mesura 6.3.1 Fer formacions periòdiques obligatòries al personal de l'Ajuntament sobre les actituds i situacions que són assetjament sexual, per raó de gènere o micromasclismes.	- Haver realitzat les formacions: ○ N° de formacions ○ N° de persones assistents ○ % d'homes i dones	Pressupost Alt	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026
	Mesura 6.3.2 Crear una guia amb informació bàsica sobre com detectar i actuar enfront de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de gènere o micromasclismes, i difondre-la.	- Haver creat la guia - Haver elaborat un pla de difusió	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026
	Mesura 6.3.3	- Haver realitzat campanyes de comunicació i	Recursos existents	- Premsa - Tècnica d'equitat	A partir de 2025, un cop l'any

	Realitzar campanyes de comunicació i sensibilització interna, mitjançant tríptics, cartells o missatges a la intranet, sobre quines actituds constitueixen un assetjament o micromasclisme.	sensibilització: ○ N° de campanyes o materials de difusió ○ Espais de difusió	Pressupost mitjà	- Tècnica del Pla de polítiques de dones	
	Mesura 6.3.4 Formar les persones responsables de cada àrea per tal de poder actuar correctament davant les possibles situacions d'assetjament o microassetjaments que es puguin generar als llocs de treball.	- Haver realitzat les formacions: ○ N° de formacions ○ N° de caps assistents ○ % d'homes i dones	Recursos existents Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026

ÀMBIT TEMÀTIC 7: COMUNICACIÓ NO SEXISTA					
OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOS T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 7.1 Consolidar el foment de l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de la comunicació.	Mesura 7.1.1 Formar, de manera coordinada amb el Pla de Polítiques de Dones, a totes les persones que s'encarreguen de la comunicació, sigui de xarxes socials, premsa, ràdio o altres mitjans, en matèria d'igualtat d'oportunitats, llenguatge no sexista i imatges inclusives.	- Haver realitzat les formacions: - o N° formacions realitzades - o N° participants - o % de dones i homes	Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones - Recursos Humans	2025
	Mesura 7.1.2 Elaborar una guia de comunicació inclusiva que reculli tota la normativa de comunicació no sexista.	- Haver elaborat la guia	Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026
	Mesura 7.1.3	- Haver revisat el llenguatge i les imatges.	Recursos existents	- Premsa - Tècnica d'equitat	2026

	Revisar i corregir el llenguatge i les imatges que s'utilitzen en les comunicacions internes i externes: Intranet, publicacions a xarxes, cartellera, etc. garantint que sigui un llenguatge no sexista i inclusiu.			- Tècnica del Pla de polítiques de dones - Recursos Humans	
--	---	--	--	---	--

ÀMBIT TEMÀTIC 8: CÀRRECS ELECTES

OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOST T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT ≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 8.1 Modificar el Reglament Orgànic Municipal per tal d'actualitzar-lo i d'incorporar la perspectiva de gènere.	Mesura 8.1.1 Modificar el ROM incloent un codi ètic que reguli el funcionament dels òrgans municipals i inclogui la perspectiva de gènere.	- Haver modificat el ROM	Recursos existents	- Secretaria - Tècnica d'equitat	2025-2026
	Mesura 8.1.2 Elaborar un protocol contra els micromasclismes i microassetjaments en els càrrecs electes, que contempli la prevenció, actuació i sanció davant aquestes situacions i actituds.	- Haver elaborat el protocol	Recursos existents	- Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026

OBJECTIU 8.2 Promoure i garantir l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral entre els càrrecs electes.	Mesura 8.2.1 Incorporar mesures de conciliació per als càrrecs electes al Reglament Orgànic Municipal.	- Haver incorporat les mesures de conciliació ○ N° de mesures utilitzades	Recursos existents	- Tècnica d'equitat - Tècnica del Pla de polítiques de dones	2026
--	---	--	--------------------	---	------

ÀMBIT TEMÀTIC 9: GOVERNANÇA I CULTURA ORGANITZATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU	MESURA	INDICADORS D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	PRESSUPOS T RECURSOS EXISTENTS BAIX ≤1000 MITJÀ 1000-5000 ALT ≥5000	PERSONAL ENCARREGAT DE LA IMPLEMENTACIÓ	TEMPORALITAT
					Any a partir del qual l'indicador es comença a mesurar...
OBJECTIU 9.1 Vetllar pel compliment, seguiment, avaluació i difusió Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Amposta.	Mesura 9.1.1 Crear una Comissió de seguiment i avaluació del Pla amb un reglament de funcionament i que estableixi reunions trimestrals i avaluacions anuals.	- Haver creat la Comissió. ○ Haver consensuat la funció de la Comissió. ○ Nombre de trobades de la Comissió. ○ Nombre de persones participants. ○ Valoració anual de la Comissió.	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat - Comissió d'igualtat	2024
	Mesura 9.1.2 Crear un espai tècnic de coordinació i treball conjunt entre el Pla d'Igualtat, el Pla Local de Polítiques de Dones, i el Pla Local de Polítiques LGBTI+.	- Haver creat el grup de treball. ○ Nombre de trobades de la Comissió. ○ Nombre de persones participants	Recursos existents	- Tècnica d'equitat - Tècnica de Polítiques de dones - Tècnica de Polítiques LGBTI+. - Recursos	2024

				Humans.	
	Mesura 9.1.3 Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat.	- Haver elaborat un pla de comunicació i difusió interna, amb campanyes específiques. - o Nombre i tipus de campanyes específiques	Pressupost baix	- Premsa - Tècnica d'equitat - Recursos Humans	2024-2025
	Mesura 9.1.4 Proporcionar a la plantilla accés permanent al Pla d'Igualtat a través de la intranet de l'Ajuntament.	- Haver publicat el Pla d'Igualtat a la intranet	Recursos existents	- Informàtica - Tècnica d'equitat - Recursos Humans	A partir de 2024, SEMPRE
OBJECTIU 9.2 Promoure una cultura organitzativa igualitària	Mesura 9.2.1 Incloure al pack de benvinguda a les noves contractacions , el Pla d'Igualtat i el Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	- Haver inclòs el Pla d'Igualtat entre els documents.	Recursos existents	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	A partir de 2024, SEMPRE
	Mesura 9.2.2 Puntuar positivament que les empreses amb les que es treballa comptin amb un Pla d'Igualtat .	- Haver elaborat els criteris de puntuació - Haver incorporat la mesura en les contractacions	Recursos existents	- Secretaria - Recursos humans - Tècnica d'equitat	2027

	Mesura 9.2.3 Crear una bústia per rebre crítiques, aportacions dubtes, suggerències, sobre temes d'igualtat.	- Haver creat la bústia - o N° d'aportacions	Recursos existents	- Informàtica - Tècnica d'equitat - Recursos Humans	2026
OBJECTIU 9.3 Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de la salut i dels riscos laborals	Mesura 9.3.1 Realitzar formacions sobre igualtat per als equips de Prevenció de Riscos Laborals i el Comitè de Seguretat i Salut.	- N° formacions realitzades - N° participants - % de dones i homes	Pressupost mitjà	- Recursos humans - Tècnica d'equitat	2025
	Mesura 9.3.2 Incloure, als reconeixements mèdics, proves específiques per a cada sexe en funció de les patologies més associades a dones i homes.	- Haver inclòs les proves	Pressupost mitjà	- Tècnica d'equitat - Comitè de Seguretat i Salut	2027

5. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret 901/2020, estableixen la necessitat de fixar criteris i mecanismes per al seguiment del pla d'igualtat.

El procés de seguiment i avaluació permet conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat, la consecució dels objectius marcats i els resultats obtinguts després de la seva implementació.

La fase de seguiment és contínua, no només s'avalua si s'han realitzat les mesures establertes, sinó que també s'analitza si existeixen necessitats i desigualtats no detectades durant el diagnòstic del Pla o si altres objectius marcats inicialment ja no tenen sentit.

El seguiment es realitzarà regularment de manera programada i farà del pla un document flexible i dinàmic. Es realitzaran reunions de seguiment del pla d'igualtat **trimestralment**, realitzant-se una **avaluació anual**, de manera que s'obtingui informació que permeti la millora contínua i el reajustament de les mesures any a any, i una **final**.

Per al seguiment de l'execució de les mesures i del compliment dels objectius del Pla, es crea una Comissió de Seguiment i Avaluació, una mesura inclosa en el propi Pla, que compleix amb **l'objectiu 9.1 Vetllar pel compliment, seguiment, avaluació i difusió del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Amposta.**

Per a realitzar el seguiment i avaluació anual, es realitzarà una fitxa d'avaluació anual per cada àmbit d'actuació, que recollirà el total d'accions amb el grau d'implementació d'aquestes (iniciades, parcialment realitzades, realitzades i no realitzades). A partir d'aquestes fitxes, es realitzarà un informe anual amb tota la informació. En el cas de les accions no realitzades, haurà de detallar-se el motiu.

També es realitzarà un **informe final** que reculli el grau d'implementació total de les accions plantejades que s'han anat recollint a partir de les fitxes d'avaluació anuals.

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa:

- Gisela Ferré Pla, educadora social de Serveis Socials i Polítiques LGBTI.
 - Anna Adell Monllau, Cap de Recursos Humans.
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
- Lidia Alfara Subirats, representant del Comitè dels treballadors i treballadores.
 - Alejandra Sancho Maigí, representant de la Junta de Personal.