

III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa 2025 – 2029

(12 de març del 2025 al 12 de març del
2029)

Índex

AJUNTAMENT DE TORTOSA	4
Parts que negocien el pla d'igualtat	5
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació.....	7
Àmbit personal.....	7
Àmbit territorial	7
Àmbit temporal:.....	7
Metodologia.....	8
1. Cultura i gestió organitzativa	11
Consciència de gènere institucional.....	11
Consciència de gènere personal.....	14
2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional.....	21
Característiques generals de la plantilla	21
Condicions contractuals de dones i homes.....	24
Classificació professional.....	25
3. Procés de selecció i contractació	31
Percepció de la plantilla	36
4. Formació interna i/o contínua	40
Percepció de la plantilla	43
5. Promoció i desenvolupament professional.....	46
Percepció de la plantilla	47
6. Infrarepresentació femenina	51
Percepció de la plantilla	53
7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes	54
8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral	88
Percepció de la plantilla	90
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	95
Percepció de la plantilla	97
10. Salut laboral.....	102
Percepció de la plantilla	104
11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.....	106
Percepció de la plantilla	115

Pla d'acció: Objectius estratègics	119
Pla d'acció: Objectius i accions.....	121
1.- Cultura institucional.....	121
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	122
3.- Contractació, promoció i representació femenina	123
4.- Formació	125
5.- Retribucions	126
6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	127
7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	128
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	129
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	130
Pla d'acció. Accions a realitzar	131
1.- Cultura institucional.....	131
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	134
3.- Contractació, promoció i infrarepresentació femenina.....	136
4.- Formació	141
5.- Retribucions	144
6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	146
7.- Assetjament sexual i per raó de sexe.....	149
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	152
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere.....	155
Pla d'acció: Calendari	159
Seguiment i avaluació	162
Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.....	162
Informe anual de seguiment	164
Avaluació final del pla d'igualtat	166
Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies	170
Glossari.....	171
Marc legislatiu	174
Normativa internacional	174
Normativa europea	175
Normativa estatal.....	176
Normativa catalana	177

AJUNTAMENT DE TORTOSA

Nom i Raó Social	Ajuntament de Tortosa
CIF/NIF	P4315700G
Direcció	Plaça d'Espanya, 1
Forma jurídica	Administració Pública
Activitat econòmica (Codi CNAE)	842
Sector	Públic
Àmbit territorial	Catalunya – Província de Tarragona
Telèfon	977 58 58 00
Web	https://www.tortosa.cat
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)	II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa

Parts que negocien el pla d'igualtat

L'Ajuntament de Tortosa per negociar i aprovar aquest III Pla intern d'igualtat 2025-2029 ha constituït la comissió negociadora, en desenvolupament de la normativa aplicable, formada per una participació paritària de la representació de l'ens i de les persones treballadores.

La comissió de negociació del III Pla d'Igualtat es va constituir pel Decret d'alcaldia 1023/2024 el 8 d'abril de 2024.

La comissió està constituïda per les següents persones:

En representació de l'ens per:

- Titular: Sra. Mar Lleixà Fortuño, Primera Tinenta d'Alcalde. Regidora de Cultura, Agermanaments, Memòria Democràtica, Igualtat, Feminismes i Dret Civil. Suplent: Sra. Maria Jesús Viña Ariño, Tercera Tinenta d'Alcalde. Regidora d'Hisenda, Personal i Transparència.
- Titular: Sr. Josep Manuel Curto Folqué, cap del Departament de Recursos Humans. Suplent: Sra. Núria Canalda Gironés, cap de la Unitat de Nòmines.
- Titular: Sra. Laura Ismael Segarra, cap de l'Àrea de Serveis al Territori. Suplent: Sra. Dolors Forés Villarroja, Arquitecta.
- Titular: Sr. Manel Loras Franquet, director tècnic de l'Àrea Serveis Centrals. Suplent: Sr. Carlos Bardí Zaragoza, cap mitjà Unitat Informàtica.
- Titular: Sr. Ernest Valls Montagut, cap de l'Àrea de Serveis a les Persones. Suplent: Sr. Mario Beltran Roijals, tècnic mitjà Medi Ambient.
- Titular: Sra. Elisa Casanova Rius, coordinadora del Servei d'Atenció a la Dona (SIAD). Suplent: Sra. Cristina Baldé Auladell, Advocada.

En representació de la plantilla per:

- Titular: Sra. Maria Isabel Piñol Rodríguez, representant del Comitè d'Empresa. Suplent: Sra. Maria José Sebastià Martí, representant del Comitè d'Empresa.
- Titular: Sra. Helena Homedes Vilàs, representant del Comitè d'Empresa. Suplent: Sr. Mariano Echevarria Barceló, representant del Comitè d'Empresa.
- Titular: Sr. David Jiménez Prescolí, representant del Comitè d'Empresa. Suplent: Sr. Ignasi Gisbert Monblanc, representant del Comitè d'Empresa.
- Titular: Sr. Gerard Amaré Guinart, representant de la Junta de Personal. Suplent: Sr. Antoni Jorge Vilafranca, representant de la Junta de Personal.
- Titular: Sr. Karim Cáceres Aznar, representant de la Junta de Personal. Suplent: Sr. Francesc Xavier Padrosa Badia, representant de la Junta de Personal.
- Titular: Sra. Ana Ariño Pla, representant de la Junta de Personal. Suplent: Sra. Maria José Casadó Benet, representant de la Junta de Personal.

La comissió de negociació ha sofert un canvi en la seva composició, per Decret d'alcaldia 647/2025, de data 4 de març, i que s'ha recollit en l'acta de la comissió del dia 12 de març. La composició de la comissió continua sent paritària i està constituïda per les següents persones.

En representació de l'ens per:

Titular: Sra. Mar Lleixà Fortuño, Primera Tinenta d'Alcalde. Regidora de Cultura, Agermanaments, Memòria Democràtica, Igualtat, Feminismes i Dret Civil.

Suplent: Sra. Maria Jesús Viña Ariño, Tercera Tinenta d'Alcalde. Regidora d'Hisenda, Personal i Transparència.

Titular: Sra. Núria Canalda Gironés, cap de la Unitat de Nòmines.

Suplent: Sra. Maria José Valls Martorell, administrativa del departament de Recursos Humans.

Titular: Sra. Laura Ismael Segarra, cap de l'Àrea de Serveis al Territori.

Suplent: Sra. Dolors Forés Villarroja, Arquitecta.

Titular: Sr. Manel Loras Franquet, director tècnic de l'Àrea Serveis Centrals.

Suplent: Sr. Carlos Bardí Zaragoza, cap mitjà Unitat Informàtica.

Titular: Sra. Irene Mercè Segarra Campos, tècnica de formació de l'Espai Obert d'Aprenentatge.

Suplent: Sr. Mario Beltran Roijals, tècnic mitjà Medi Ambient.

Titular: Sra. Elisa Casanova Rius, coordinadora del Servei d'Atenció a la Dona (SIAD).

Suplent: Sra. Cristina Baldé Auladell, Advocada.

En representació de la plantilla per:

Titular: Sra. Maria Isabel Piñol Rodríguez, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sra. Olga Matviyets Savinkova, representant del Comitè d'Empresa.

Titular: Sra. Helena Homedes Vilàs, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sr. Juan José Gutiérrez Moreno, representant del Comitè d'Empresa

Titular: Sr. David Jiménez Prescolí, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sr. Ignasi Gisbert Monblanc, representant del Comitè d'Empresa.

Titular: Sra. Cristina Gilabert Ralda, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sr. Xavier Castelló Araujo, representant de la Junta de Personal.

Titular: Sra. Sara Ventura Morueta, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sr. Oriol Martínez de León, representant de la Junta de Personal.

Titular: Sr. Francesc Xavier Padrosa Badia, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sra. Assumpció Allepuz Pérez, representant de la Junta de Personal.

Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

Àmbit personal

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a tot el personal de l'Ajuntament de Tortosa, funcionari -de carrera o interí-, laboral –ja sigui fix, per temps indefinit o temporal-, i eventual, independentment de la ubicació del centre de treball; a totes les persones a les que s'aplica el II ACORD / CONVENI COL·LECTIU REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL MUNICIPAL DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA.

El Pla d'Igualtat s'aplicarà a totes les relacions contractuals i a tots els nivells, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

Àmbit territorial

Aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot el terme municipal de Tortosa, a la província de Tarragona.

Àmbit temporal:

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva firma, 12 de març del 2025.

Vigència del pla: 12 de març del 2025 al 12 de març del 2029

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

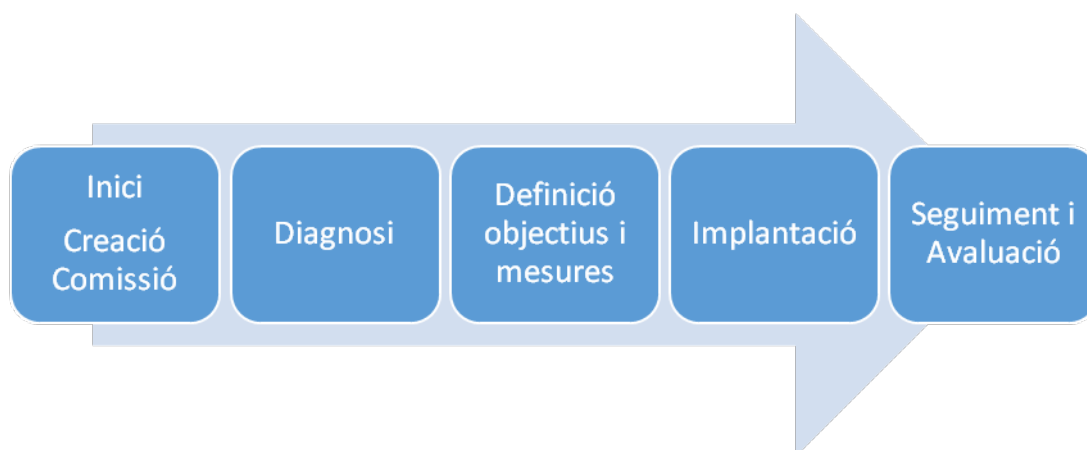
Metodologia

Constitució de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat per Decret d'alcaldia 1023/2024 el 8 d'abril de 2024.

En la primera reunió de la Comissió s'aprova el reglament de funcionament de la mateixa i les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimació suficient per negociar, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el pla d'acció del Pla d'igualtat.

En aquesta primera reunió es va realitzar una breu formació a totes les persones membres de la comissió de negociació explicant què és, quins objectius persegueix i el procés que es segueix per elaborar un pla d'igualtat. També es van presentar les diferents eines metodològiques que s'utilitzarien per a realitzar la diagnosi.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per realitzar el diagnòstic del Pla s'han combinat 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i fan possible aconseguir una foto més detallada de la realitat.

Anàlisi documental: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'entitat i sobre la cultura organitzacional. Informació que s'ha facilitat des de la regidoria de recursos humans i que s'ha obtingut de la seva pàgina web i del portal de transparència.

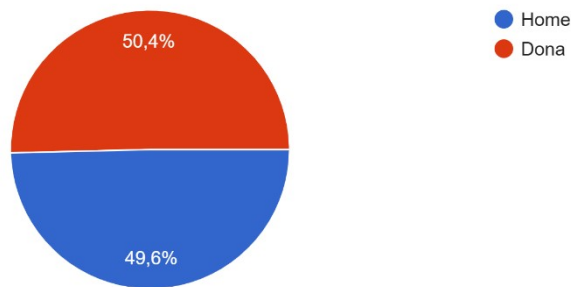
Anàlisi estadístic: Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe. Les dades que s'han analitzat corresponen a totes les contractacions realitzades durant l'any 2023 i han estat facilitades des de la regidoria de recursos humans.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'entitat: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat i diversitat. Les persones van poder respondre al qüestionari del 6 al 28 de juny del 2024.

Al qüestionari van respondre 133 persones, 67 dones i 66 homes. Han respost el 59% de les dones que treballen a l'Ajuntament i el 46% dels homes.

Sexe

133 respuestas



Si tenim en compte les àrees de procedència observem la següent participació:

Indica l'àrea a la qual pertany:

131 respuestas



Àrea	Dones	Homes	TOTAL
Àrea d'espai públic: manteniment i serveis	0	20	20
Àrea d'espai públic: policia local i mobilitat	5	17	22
Àrea de promoció de la ciutat	12	7	19
Àrea de serveis centrals	5	4	9
Àrea de serveis a les persones	28	15	43
Àrea de serveis al territori	4	1	5
Alcaldia, Secretaria, Intervenció, Tresoreria i Contractació	11	2	13
Sense resposta	2	0	0
Total	67	66	133

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

18/10/2024: entrevista a Maria Teresa Bonet i Cristina Millán. Prevenció de riscos laborals

Lurdes Moreso va enviar per escrit les respostes a les preguntes de l'entrevista el 31/10/2024: comunicació

2/10/2024: entrevista a Núria Canalda. Recursos Humans

Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup) on qui participa expressa les seves opinions sobre el tema proposat, orientats per una moderadora experimentada. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants del grup.

Els objectius del treball del grup focal són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

Es van realitzar 2 grups focals, de forma presencial a l'Ajuntament de Tortosa el 24 octubre del 2024. El primer grup focal estava format per 7 persones, 4 dones i 3 homes. El segon grup focal estava format per 6 persones, 4 dones i 2 homes.

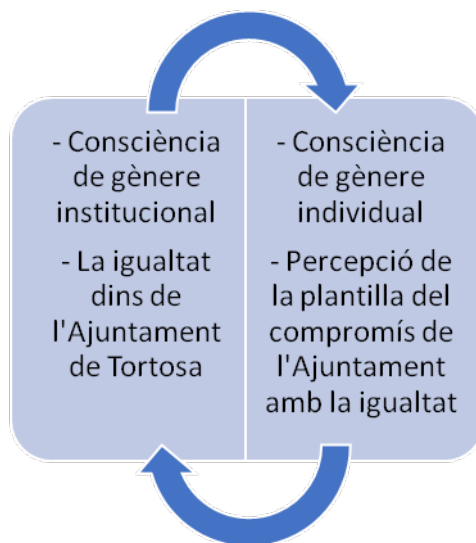
Disseny del pla d'acció del Pla d'Igualtat. A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere, diagnòstic aprovat per la comissió de negociació, s'han definit els objectius i àmbits prioritaris d'actuació. I a partir d'aquests s'han proposat les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits.

En la reunió de la Comissió de Negociació del dia 12 de març de 2025, es va aprovar el III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa i es va donar per acabat el procés de negociació del pla.

Diagnosi de gènere

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dóna al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'Ajuntament i de quina manera l'Ajuntament entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere i diversitat LGTBIQ+. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització és possible diferenciar una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'ens, i la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que hi treballa.

Les organitzacions tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la seva manera de pensar i d'actuar. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.

Per analitzar la consciència de gènere institucional hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla i el debat en els grups focals.

Consciència de gènere institucional

L'article 25 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa, estableix que l'Ajuntament de Tortosa ha de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

De conformitat amb el mandat legal l'Ajuntament de Tortosa disposa d'un Pla d'igualtat entre dones i homes que preveu l'aplicació d'accions concretes, programades en el temps i mesurables per tal de millorar les condicions en l'àmbit de la igualtat de gènere en el context professional municipal.

El Pla d'igualtat va ser aprovat pel ple municipal en data de 7 de novembre de 2016.

L'Ajuntament de Tortosa va aprovar l'1 d'abril de 2019 el seu segon Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa. Els objectius del Segon Pla van ser 7: (1) donar a conèixer el Pla d'igualtat entre la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa; (2) implementar el llenguatge no sexista en tots els documents, interns i externs, de l'Ajuntament de Tortosa; (3) mitigar les diferències de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament de Tortosa, augmentant la paritat entre comandaments; (4) fomentar la participació de les dones en àrees masculinitzades (brigada municipal i policia local); (5) augmentar el nombre d'homes en la conciliació de la vida familiar; (6) revisar i, si s'escau, actualitzar el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Ple de l'Ajuntament, a la sessió ordinària del dia 05 de febrer de 2018, va aprovar el codi de conducta dels alts càrrecs de l'Ajuntament de Tortosa, que estableix en l'article 4.1 la "igualtat de tracte de totes les persones i la no-discriminació per raons de naixement, ètnia, gènere, opinió, diversitat funcional o qualsevol altra condició o circumstància personal o social" com a principi ètic que han de seguir totes les persones subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest codi.

A nivell polític el compromís amb la igualtat de gènere es tradueix amb l'existència d'una regidoria d'igualtat i feminismes, que recau, en aquests moments en la Sra. Mar Lleixà Fortuño, primera tinenta d'Alcalde i regidora de cultura, agermanaments, memòria democràtica, igualtat, feminismes i dret civil.

Treball previ en igualtat	SI	NO
Existència d'un pla d'igualtat previ i/o un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. I Pla d'igualtat aprovat el 2016 II Pla d'igualtat aprovat el 2019	X	
L'Ajuntament ha rebut alguna certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes?		X
L'Ajuntament vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista? L'Ajuntament regula en l'article 17 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa les situacions d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere. La regulació és incompleta, ja que no recull tots els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	X	X
L'Ajuntament fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). L'Ajuntament realitza polítiques per afavorir la igualtat de gènere en el territori i fomenta la promoció de la igualtat de dones i homes des de les actuacions que s'organitzen des de la regidoria de feminismes i des del SIAD (servei d'informació i atenció a les dones).	X	

Gestió organitzativa i relacions laborals	SI	NO
S'ha inclòs la igualtat entre dones i homes en el codi ètic?	X	
S'ha inclòs la igualtat entre dones i homes en la memòria anual de l'Ajuntament, acreditacions, normativa interna, manual d'acollida, etc.		X
Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Article 25. Pla d'Igualtat	X	
Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable «sexe»? En un principi sí que es recullen les dades sobre la plantilla desagregades per sexe. De vegades en les fitxes hi ha errors, però quan es detecten es corregeixen. Quan es parla d'errors es vol dir que en la fitxa diu que és una dona i en canvi és un home. S'intenta canviar, però no es considera un tema prioritari. Les dades sobre formació no es recullen desagregades per sexe, potser l'entitat que dur a terme la formació ho recull però des de l'Ajuntament no es demana aquesta informació a la Diputació de Tarragona. L'Ajuntament té la figura de l'arxiver, que és el responsable de la documentació i recollida de dades de tot l'ajuntament. No hi ha uniformitat en com recollir les dades i sobretot no s'ha inclòs la variable sexe en tota la documentació. L'arxiver està en contra d'incloure de forma sistemàtica la variable sexe i considera que el marc legal existent no ho permet.	X (no sempre i no sobre tots els temes)	

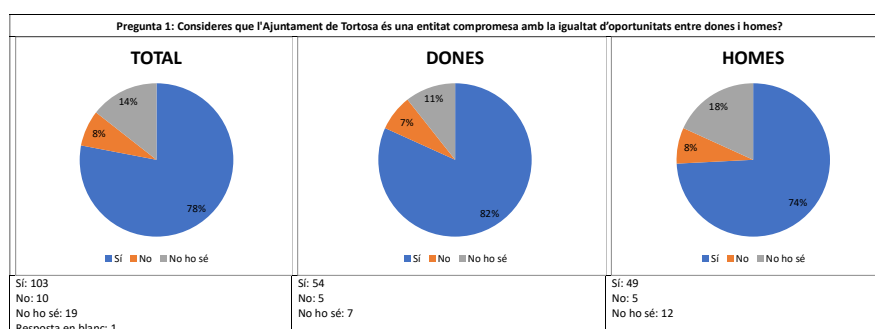
Estructures i participació	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (comissió negociadora/comissió de seguiment i implantació). Per a negociar aquest pla d'igualtat s'ha constituït una comissió negociadora del pla d'igualtat.	X	
És paritària la comissió de negociació i comissió de seguiment, tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de persones treballadores?	X	
Existeix dins de l'Ajuntament la figura de l'agent d'igualtat?		X
El Departament de RRH compta amb personal format en igualtat de dones i homes? Hi ha una persona formada en igualtat de dones i homes.	X	
L'Ajuntament informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/ usuàries)?		X
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.)?	X	

En els contractes públics, seguint el que estableix la llei, es requereix a les empreses el compliment de les obligacions existents en relació a la igualtat entre dones i homes. Per exemple, que l'empresa disposi d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. I en les obligacions a l'empresa contractista s'inclou que l'empresa contractista s'obliga a aplicar en executar les prestacions pròpies del servei les mesures destinades a promoure la igualtat entre homes i dones. Es podria millorar demanant a l'empresa en la seva declaració de compliment de les obligacions establertes en la licitació el número del registre REGCOM per demostrar que disposa d'un pla d'igualtat que compleix amb els requisits que estableix la llei.

Consciència de gènere personal

Si tenim en compte les respostes obtingudes al qüestionari de percepció observem com la majoria del personal de l'ajuntament considera que l'entitat està compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pregunta 1, del total de 132 respostes, 103 van respondre "Sí". Aquesta distribució suggereix un alt nivell de confiança en el compromís de l'ajuntament amb la igualtat de gènere. Tot i la percepció generalment positiva, hi ha marge per millorar, ja que un 22% del personal o bé no percep el compromís o no té clar si existeix.

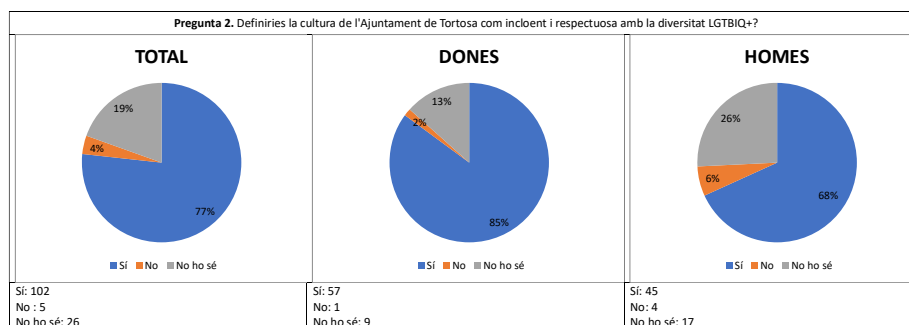
Les dones mostren una percepció lleugerament més positiva del compromís de l'ajuntament amb la igualtat (82% vs 74% de respostes afirmatives). El número de respostes negatives és idèntic entre homes i dones. I els homes mostren un major grau d'incertesa, amb un 18% responnent "No ho sé" en comparació amb el 11% de les dones.



Quan es pregunta sobre el respecte de l'Ajuntament en relació a la diversitat LGTBIQ+ obtenim només 5 respostes negatives, que representen un 4% de les respostes obtingudes en la pregunta 2. La majoria del personal de l'ajuntament (més de tres quartes parts) considera que la cultura de l'entitat és incloent i respectuosa amb la diversitat LGTBIQ+. Això suggereix que l'Ajuntament de Tortosa ha aconseguit crear un ambient generalment percebut com inclusiu.

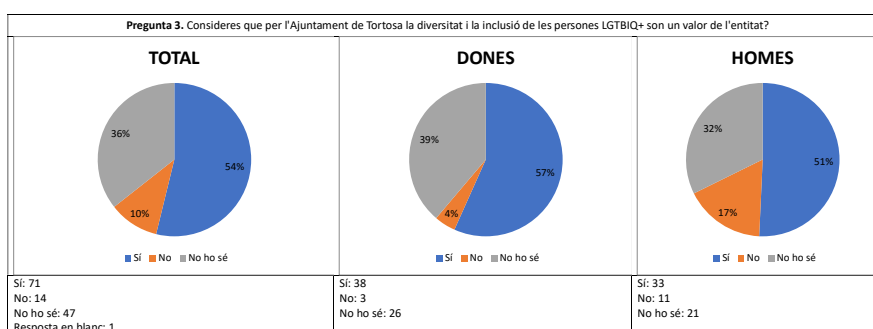
Tot i això, gairebé una cinquena part dels enquestats (19%) va respondre "No ho sé". Aquesta xifra indica que hi ha un grup de personal que no té una opinió formada sobre aquest tema.

Quan analitzem les respostes tenint en compte el sexe identifiquem que les dones tenen una percepció més positiva (85%) que els homes (68%) sobre el compromís de l'Ajuntament amb la diversitat. Tot i que els números són baixos en ambdós casos, proporcionalment més homes que dones tenen una percepció negativa. Hi ha una diferència notable en el nivell d'incertesa: el 26% dels homes van respondre "No ho sé", en comparació amb només el 13% de les dones.



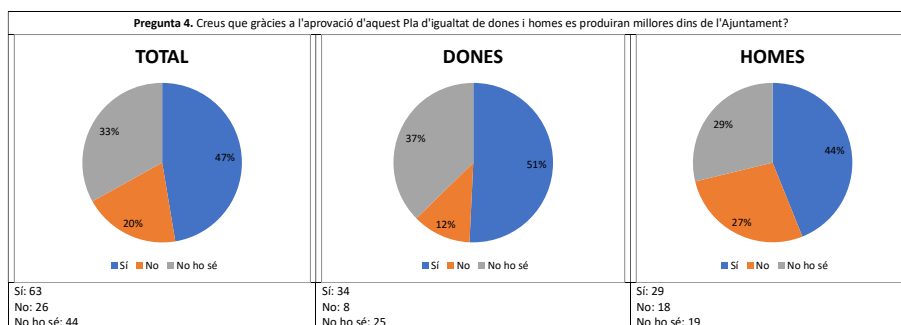
Tot i aquesta percepció positiva en relació a la gestió de la diversitat, quan es parla de la diversitat com un valor de l'Ajuntament les idees no estan tan clares, com podem observar en les respostes a la pregunta 3. Més de la meitat de les persones enquestades (54%) consideren que la diversitat i inclusió LGTBIQ+ són un valor per a l'Ajuntament. Això indica una percepció generalment positiva, però també suggereix que hi ha espai per a millorar aquesta percepció. D'altra banda, un percentatge significatiu de persones (36%) va respondre "No ho sé". Això podria indicar una falta de comunicació clara o de visibilitat de les polítiques i accions de l'Ajuntament en relació amb la diversitat LGTBIQ+.

Identifiquem diferències de percepció entre sexes, les dones tenen una percepció lleugerament més positiva que els homes (57% vs 51%); i els homes mostren una tendència més alta a tenir una percepció negativa (17% vs 4% de les dones).



Tenint en compte les respostes a la pregunta 4 observem com gairebé la meitat de les persones enquestades (47%) creu que el Pla d'igualtat produirà millores dins de l'Ajuntament; el que indica unes expectatives moderades de millora i suggereix que hi ha un marge significatiu per augmentar la confiança en l'efectivitat del pla.

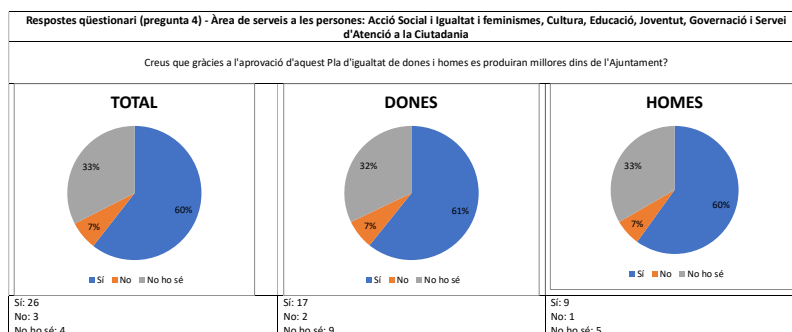
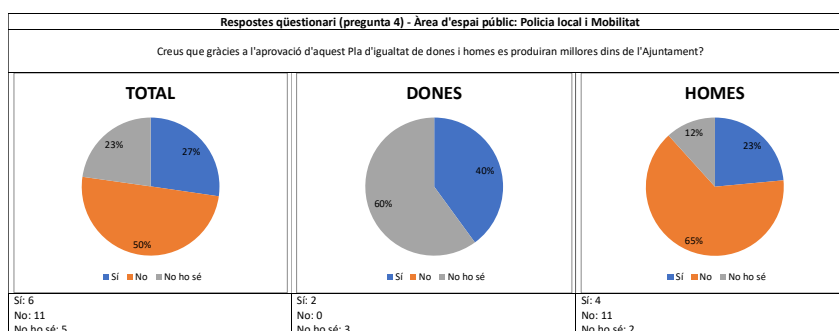
Hi ha una diferència molt marcada en la percepció negativa per sexes: només el 12% de les dones creu que no hi haurà millores, en contrast amb el 27% dels homes. Les dones mostren una actitud més optimista, amb un 51% creient en les millores, comparat amb el 44% dels homes. Un terç de les respostes (33%) manifesten no tenir clar si el pla produirà millores, amb una proporció més alta de dones incertes (37%) que d'homes (29%).



En les preguntes anteriors al qüestionari no s'han detectat diferències rellevants per àrees municipals, però en aquesta pregunta sí que observem diferències que volem destacar.

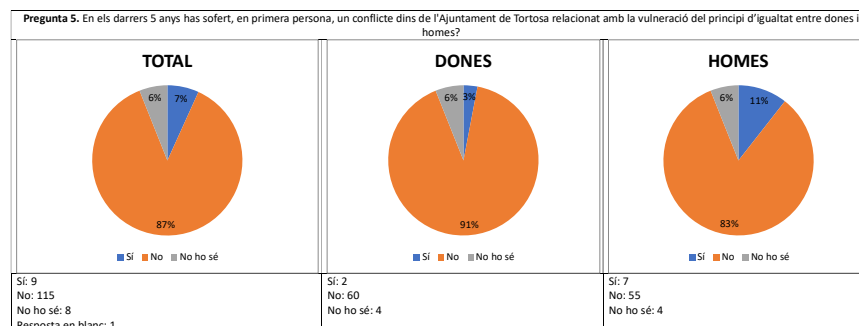
Mentre que les dones de les diferents àrees responen més o menys el mateix, els homes no segueixen la pauta recollida en els resultats globals en les següents àrees a l'àrea d'Alcaldia, Secretaria, Intervenció, Tresoreria i Contractació, que han respost el 100% afirmativament (2 respostes); els homes de l'àrea promoció de la ciutat: Fires, Promoció econòmica, Turisme i Festes, que en un 71% respon afirmativament i un 29% que no ho sap i l'únic home que ha respost el qüestionari de l'àrea de serveis al territori: urbanisme, que diu que no ho sap; i els homes de l'àrea de serveis centrals: Gestió d'Ingressos, Informàtica, Recursos Humans i Nòmines, que en un 75% responen negativament.

I destaquem 2 àrees per veure una posició totalment diferenciada, es tracta de l'àrea d'espai públic: Policia local i Mobilitat, on les respostes d'homes i dones no tenen res a veure. I les respostes de l'àrea de serveis a les persones: Acció Social i Igualtat i feminismes, Cultura, Educació, Joventut, Governació i Servei d'Atenció a la Ciutadania, on homes i dones responen el mateix.

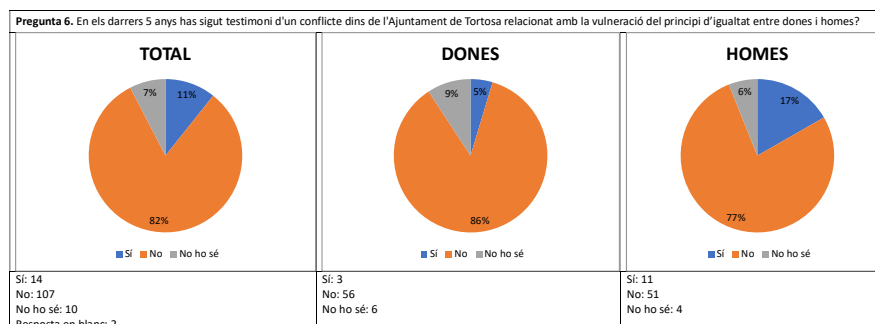


A la pregunta 5 la gran majoria de les respostes (87%) indiquen no haver sofert conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes en els últims 5 anys.

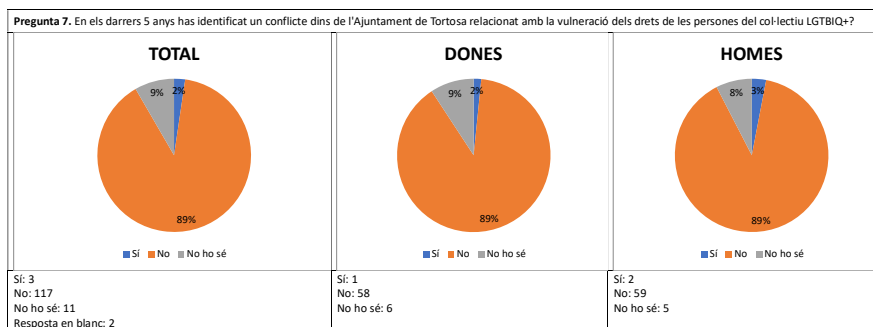
Sorprenentment, més homes (11%) que dones (3%) reporten haver sofert conflictes relacionats amb les diverses formes de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. 6 dels 7 homes que han respost que han viscut en els darrers 5 anys un conflicte dins de l'Ajuntament de Tortosa relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes treballen a l'àrea d'espai públic: Policia local i Mobilitat



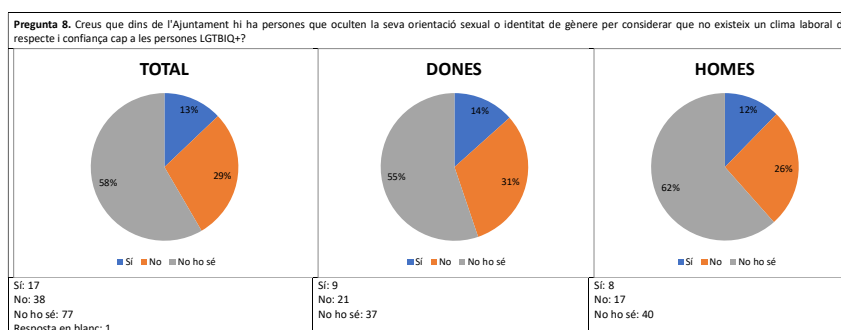
Incrementa el percentatge quan es pregunta si en comptes de viure la vulneració es demana que si s'ha sigut testimoni (pregunta 6). Un 11% dels enquestats afirma haver estat testimoni d'un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat. Els homes reporten haver estat testimonis de conflictes en un percentatge més alt (17%) que les dones (5%). Aquesta diferència pot indicar una major exposició dels homes a situacions de conflicte o una percepció diferent sobre el que constitueix una vulneració del principi d'igualtat. La majoria (82%) no ha estat testimoni de cap conflicte, i només un petit percentatge està incert (7%).



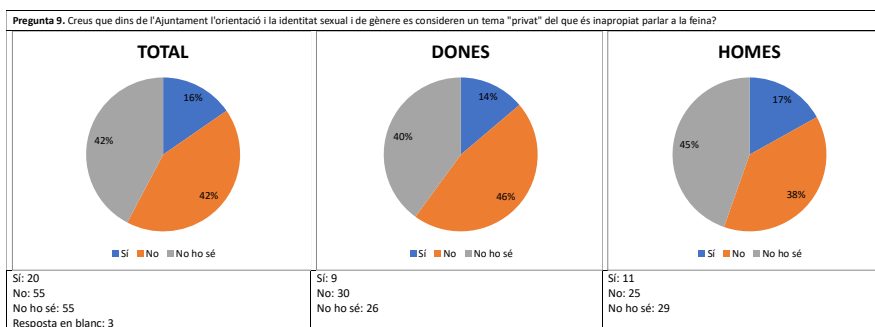
Quan es pregunta sobre haver viscut un conflicte per vulneració dels drets de les persones LGTBIQ+ (pregunta 7) observem com només un 2% de les persones enquestades afirma haver identificat un conflicte en els últims 5 anys, indicant una baixa incidència d'aquests incidents dins de l'Ajuntament. La gran majoria de les persones enquestades (89%) no ha identificat cap conflicte, suggerint un ambient generalment respectuós amb els drets del col·lectiu LGTBIQ+. Un 9% de les persones enquestades no està segur si ha identificat un conflicte, indicant que pot haver-hi certa falta de claredat sobre què constitueix una vulneració dels drets LGTBIQ+. Les respostes entre homes i dones són molt similars, amb percentatges gairebé idèntics en totes les categories.



Quan es pregunta si dins de l'Ajuntament hi ha persones que oculten la seva orientació sexual o identitat de gènere per considerar que no existeix un clima laboral de respecte i confiança cap a les persones LGTBIQ+ observem com un percentatge molt petit de les persones que han respost al qüestionari responen afirmativament (13%) (pregunta 8). La majoria de les persones enquestades (58%) ha respost "No ho sé", indicant un alt nivell d'incertesa sobre la situació de les persones LGTBIQ+ a l'Ajuntament. Un 29% de les persones enquestades creu que no hi ha persones que oculten la seva orientació o identitat, suggerint que perceben un clima laboral respectuós. Les respostes entre homes i dones són bastant similars, amb només petites variacions percentuals.

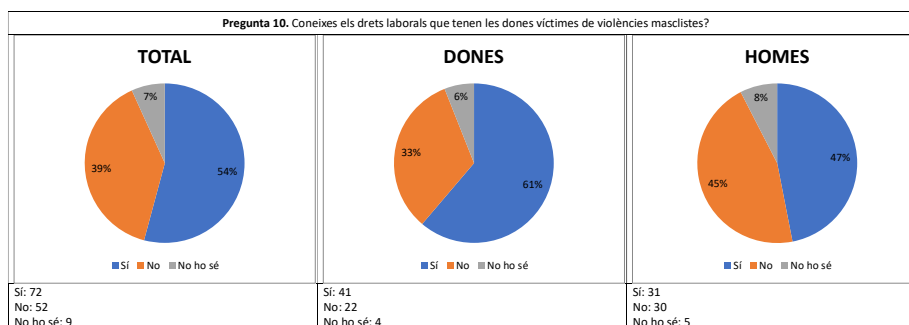


Troblem un percentatge molt semblant a la pregunta anterior quan es pregunta si es considera que dins de l'Ajuntament l'orientació i la identitat sexual i de gènere es consideren un tema "privat" del que és inapropiat parlar a la feina (pregunta 9). Hi ha una divisió clara entre les persones que creuen que no és un tema privat (42%) i qui no ho veu tan clar (42%). Això suggereix que no hi ha un consens clar sobre com es percep aquest tema a l'Ajuntament. D'altra banda, un 16% considera que l'orientació i identitat sexual es tracten com a temes privats inapropiats per parlar a la feina, indicant que encara hi ha certa reticència a abordar obertament aquests temes. Identifiquem diferències subtils entre sexes, les dones tenen una tendència lleugerament més alta a creure que no és un tema privat (46%) en comparació amb els homes (38%); i els homes mostren una mica més d'incertesa "No ho sé" (45%) que les dones (40%).



Tenint en compte les respostes a la pregunta 10, la meitat de les persones que van respondre al qüestionari (54%) afirma conèixer els drets laborals de les dones víctimes de violències masclistes, indicant un nivell de conscienciació moderat però significatiu. Només un petit percentatge (7%) ha respost "No ho sé", suggerint que la majoria tenen una opinió clara sobre el seu nivell de coneixement. El 46% de les persones enquestades (combinant "No" i "No ho sé") no coneix o no està segur/a de conèixer aquests drets, indicant una necessitat clara de més formació i informació.

Les dones mostren un nivell de coneixement més alt (61%) en comparació amb els homes (47%) , per tant hi ha una proporció més alta d'homes (45%) que de dones (33%) que no coneixen aquests drets.



CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El compromís en respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral es recull en l'article 25 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa. L'Ajuntament de Tortosa va aprovar el 2016 el seu Primer Pla d'Igualtat i el 2019 el Segon Pla d'Igualtat.	No es recullen sempre les dades de la plantilla desagregades per sexe. L'Ajuntament no té agent d'igualtat. L'Ajuntament no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/ usuàries). La plantilla no veu massa clara que l'aprovació del pla d'igualtat implicarà millores.

En el codi de conducta dels alts càrrecs de l'Ajuntament de Tortosa es recull la no-discriminació per raons de naixement, ètnia, gènere, opinió, diversitat funcional o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Existència d'una regidoria d'igualtat i feminismes. L'Ajuntament vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En el departament de recursos humans hi ha una persona formada en igualtat de dones i homes. En els contractes públics, seguint el que estableix la llei, es requereix a les empreses el compliment de les obligacions existents en relació a la igualtat entre dones i homes. La majoria del personal de l'ajuntament considera que l'entitat està compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que té una cultura incloent i respectuosa amb la diversitat LGTBIQ+.	7 homes (6 de la policia municipal) i 2 dones afirmen haver sofert conflictes relacionats amb la diverses formes de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. 2 homes i 1 dona afirmen haver viscut un conflicte per vulneració dels drets de les persones LGTBIQ+. La meitat de les persones que van respondre al qüestionari (54%) afirma conèixer els drets laborals de les dones víctimes de violències masclistes.
--	--

2. Informació general de la plantilla, condicions de treball i classificació professional

La diagnosi en aquest apartat analitza la presència de dones i homes a l'Ajuntament i les característiques generals de la plantilla. També s'analitzen les condicions contractuals, la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes i la presència de dones i homes a l'Ajuntament per categoria i/o grup professional.

L'objectiu és avaluar que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere i la presència d'algun biaix de gènere que pot portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim la segregació horitzontal de l'ocupació com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per segregació vertical de l'ocupació la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat (definició del glossari "dones i treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Característiques generals de la plantilla

Les dades que s'han tingut en compte i s'analitzen en els següents quadres fan referència a la composició de la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa el 15 de desembre del 2023.

Taula 1.- Distribució de la plantilla per sexes

Dones	Homes	Total
115 (44%)	148 (56%)	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Taula 2.- Distribució de la plantilla per sexes segons relació contractual

	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Càrrecs de confiança	1 (50%)	1%	1 (50%)	0,5%	2
Càrrec electe	0		2 (100%)	1,5%	2
Contracte laboral	46 (37%)	40%	77 (63%)	52%	123
Funcionariat	68 (50%)	59%	68 (50%)	46%	136
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023

Composició de la plantilla per sexe i relació contractual

	SI	NO
Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	X	
Quan analitzem de forma agregada tota la plantilla de l'Ajuntament de		

Tortosa en data de 15 de desembre 2023 observem que existeix paritat entre dones i homes. Es considera que s'assoleix la paritat quan tenim com a mínim un 40% dels 2 sexes. A l'Ajuntament de Tortosa hi treballen 115 dones i 148 homes, les dones representen el 44% de la plantilla.		
La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector? En la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa hi ha més homes que dones com a resultat del pes que té el cos de la policia local. Si no tinguéssim en compte aquest cos ens trobaríem amb una plantilla feminitzada.	X	
Hi ha diferències en la composició per sexes del cos de funcionaris i del personal contractat? Si tenim en compte la relació jurídica de la relació laboral observem com el percentatge de dones funcionàries (59% de les dones contractades per l'Ajuntament) és superior al percentatge d'homes funcionaris (46% dels homes contractats per l'Ajuntament), tot i que en ambdós casos es tracta de 68 persones. El número d'homes amb contracte laboral és superior al de dones.	X	

Taula 3.- Distribució de la plantilla per edat

Edats	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
De 16 a 29 anys	7 (39%)	6%	11 (61%)	7%	18
De 30 a 49 anys	51 (44%)	44%	65 (56%)	44%	116
De 50 o més anys	57 (45%)	50%	70 (55%)	47%	127
Sense dada	0		2		2
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Composició de la plantilla per edat	SI	NO
Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes? La mitjana d'edat de la plantilla és de 47 anys, tant pels homes com per les dones.		X
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? La distribució de la plantilla per sexe i edat és molt semblant, no existeixen diferències entre dones i homes.		X
Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?		X

Taula 4. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Estudis	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
Sense estudis	0		4 (100%)	3%	4
Estudis Primaris	3 (27%)	3%	8 (73%)	5%	11
ESO	15 (25%)	13%	46 (75%)	31%	61
Cicle formatiu de grau mig	23 (38%)	20%	37 (62%)	25%	60
Batxillerat	25 (61%)	22%	16 (39%)	11%	41
Cicle formatiu de grau superior	2 (29%)	2%	5 (71%)	3%	7
Universitat	47 (59%)	41%	32 (41%)	22%	79
TOTAL	115	100%	148	100%	263 (100%)

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Composició de la plantilla per estudis

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes en relació als estudis?	X	
Es concentren més homes o dones en alguns nivells formatius? El número de dones amb estudis universitaris és molt superior al dels homes, el 41% de les dones que treballen a l'Ajuntament tenen estudis universitaris, realitat que caracteritza només el 22% dels homes. Mentre que el 40% dels homes té estudis bàsics (sense estudis + estudis primaris + ESO) vs el 16% de dones.	X	

Taula 5.- Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
De 0 a 4 anys	44 (44%)	38%	56 (56%)	38%	100 (38%)
De 5 a 9 anys	5 (24%)	4%	16 (76%)	11%	21 (8%)
De 10 a 14 anys	14 (41%)	12%	20 (59%)	14%	34 (13%)
De 15 a 19 anys	33 (66%)	29%	17 (34%)	11%	50 (19%)
De 20 a 24 anys	6 (33%)	5%	12 (67%)	8%	18 (7%)
De 25 a 29 anys	8 (35%)	7%	15 (65%)	10%	23 (9%)
De 30 o més anys	5 (29%)	4%	12 (71%)	8%	17 (6%)
TOTAL	115	100%	148	100%	263 (100%)

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Composició de la plantilla per antiguitat

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	X	
Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat? Tenim un percentatge superior d'homes que de dones que fa més de 20 anys que treballen a l'Ajuntament de Tortosa (26% dels homes contractats i 16% de les	X	

dones contractades). Mentre que les dones que tenen entre 10 i 20 anys d'antiguitat és superior al d'homes (41% vs 25%). No hi ha quasi diferències entre dones i homes quan ens fixem en els percentatges de persones treballadores amb menys de 10 anys d'antiguitat (42% de dones i 49% d'homes).		
---	--	--

Condicions contractuals de dones i homes

Taula 6.- Distribució per tipus de relació contractual i sexe

Tipus de relació contractual	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Funcionari/ària	68 (50%)	60%	68 (50%)	47%	136 (53%)
Personal contractat	46 (37%)	40%	77 (63%)	53%	123 (47%)
(en blanc)	0		1		1
TOTAL	114	100%	146	100%	260

*en aquesta taula no s'han tingut en compte els càrrecs polítics i de confiança

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Taula 7.- Distribució del cos funcional per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Funcionari/ària de carrera	50 (47%)	74%	57 (53%)	84%	107 (79%)
Funcionari/ària interí/na	18 (62%)	26%	11 (38%)	16%	29 (21%)
TOTAL	68	100%	68	100%	136

*en aquesta taula no s'han tingut en compte els càrrecs polítics i de confiança

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Taula 8.- Distribució del personal laboral per tipus de contracte

Tipus de contracte	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
Indefinit	10 (22%)	22%	35 (78%)	45%	45 (37%)
Temporal	36 (47%)	78%	41 (53%)	53%	77 (63%)
(en blanc)	0		1		1
TOTAL	46	100%	77	100%	123

*en aquesta taula no s'han tingut en compte els càrrecs polítics i de confiança

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Taula9.- Distribució de la plantilla per sexe i 100% jornada

Durada de la jornada	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
No. Jornada reduïda	10 (45%)	9%	12 (55%)	8%	22 (8%)
Sí. 100% jornada	105 (44%)	91%	136 (56%)	92%	241 (92%)
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023

Taula 10.- Distribució de la plantilla per sexe i treball a torns

Treball a torns	Dones	Inter Dones	Homes	Inter homes	Total
No	96 (53%)	83%	86 (47%)	58%	182 (69%)
Sí	19 (23%)	17%	62 (77%)	42%	81(31%)
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023

Composició de la plantilla per tipologia de contracte	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències importants entre dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 50% del funcionariat és masculí i el 50% és femení. Tenint en compte el número de dones i d'homes que treballen a l'Ajuntament el percentatge de dones funcionàries es superior (60%) al percentatge d'homes funcionaris (47%). Tot i que el percentatge d'homes funcionaris de carrera és superior (84%) al percentatge de dones (74%). Els homes amb contracte laboral són més (53%) que les dones (40%). I el percentatge d'homes que té contracte laboral indefinit és superior (45%) al percentatge de dones.	X	
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?	X	
Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		X
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada? Quasi tothom treballa a jornada completa.		X
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		X
Hi ha diferències entre dones i homes amb reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció? Totes les reduccions laborals són per motius de conciliació.		X

Classificació professional

Taula 11.- Distribució de la plantilla per departament i sexe

Departament	Dones	Inter dones	Homes	Inter Homes	Total
Alcaldia	5 (83%)	4%	1 (14%)	0,5%	6
Auditori Felip Pedrell	0		1 (100%)	0,5%	1
Benestar Social	18 (82%)	15,5%	4 (18%)	3%	22
Biblioteca	5(100%)	4%	0		5

Brigada	0		35 (100%)	24%	35
Centre Cívic	0		1 (100%)	0,5%	1
Centre Formació Ocupacional	11 (69%)	10%	5 (31%)	3,25%	16
Consergeria	0		1 (100%)	0,5%	1
Contractació	2 (40%)	2%	3 (60%)	2%	5
Cultura	7 (100%)	6%	0		7
EMD Els Reguers	1 (50%)	1%	1 (50%)	0,5%	2
Ensenyament	0		3 (100%)	2%	3
Escola de Música	2 (20%)	2%	8 (80%)	6%	10
Escoles públiques-Conserges	0		2 (100%)	1,5%	2
Espai Obert Aprenentatge	2 (100%)	2%	0		2
Esports	0		1 (100%)	0,5%	1
Festes	1 (100%)	1%	0		1
Fires	2 (67%)	2%	1 (33%)	0,5%	3
Governació	4 (80%)	3%	1 (20%)	0,5%	5
Intervenció	6 (100%)	5%	0		6
Llicències	0		2 (100%)	1,5%	2
Mobilitat	1 (33%)	1%	2 (67%)	1,5%	3
Museu-Arxiu	0		1 (100%)	0,5%	1
Polícia Local	11 (19%)	10%	47 (81%)	32%	58
Prensa	0		1 (100%)	0,5%	1
Promoció Econòmica	2 (100%)	2%	0		2
Punt informació juvenil	1 (100%)	1%	0		1
Recursos Humans	3 (75%)	2,5%	1 (25%)	0,5%	4
Rendes	2 (100%)	2%	0		2
Secretaria	4 (100%)	3%	0		4
Servei Atenció al ciutadà	8 (100%)	6%	0		8
Serveis	1 (12%)	1%	7 (88%)	5%	8
Serveis Centrals	1 (100%)	1%	0		1
Serveis informàtics	0		7 (100%)	5%	7
SIAD	2 (100%)	2%	0		2
Tresoreria	3 (75%)	2,5%	1 (25%)	0,5%	4
Turisme	1 (14%)	1%	6 (86%)	4%	7
Urbanisme	9 (64%)	7,5%	5 (36%)	3,25%	14
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

	Sí	No
Hi ha diferències en la participació de dones i homes en els diferents departaments?	X	
A l'Ajuntament de Tortosa hi ha un número importants de departaments que		

són unipersonals, on només hi treballa una persona: Auditori Felip Pedrell, Centre Cívic, Consergeria, Esports, Festes, Museu-Arxiu, Premsa, Punt informació juvenil i Serveis Centrals. Els departaments que tenen una composició paritària o quasi paritària per sexes són: centre formació ocupacional (69% dones), contractació (40% dones), EMD Els Reguers (50% dones). Mobilitat (67% homes), urbanisme (64% dones).		
Si hi ha diferència en la presència de dones i homes, té relació amb les feines que es duen a terme?	X	
Hi ha departaments amb més presència masculina o femenina? També identifiquem departaments feminitzats i departaments masculinitzats. Departaments feminitzats: Alcaldia, Benestar Social, Biblioteca, Espai obert d'aprenentatge, governació, intervenció, promoció econòmica, recursos humans, rendes, secretaria, servei atenció al ciutadà, SIAD, tresoreria. Departaments masculinitzats: Brigada, ensenyament (conserges), escola de música, policia local, serveis, serveis informàtics, turisme.	X	
Existeix a l'Ajuntament de Tortosa segregació horitzontal? Els departaments amb major plantilla són la policia local (58 persones), la brigada (35 persones), benestar social (22 persones), el centre de formació ocupacional (16 persones) i urbanisme (14 persones). Tenint en compte la composició d'aquests departaments podem afirmar l'existència de segregació horitzontal dins de l'Ajuntament de Tortosa. El 81% de les persones que treballen a la policia local són homes i aquests representen el 32% dels homes que treballen a l'Ajuntament. El 100% de les persones que treballen a la brigada són homes i representen el 24% dels homes que treballen a l'Ajuntament. El 82% de les persones que treballen a benestar social són dones i aquestes representen el 15% de les dones que treballen a l'Ajuntament.	X	

L'article 22 de l'Acord de condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa regula les diferents categories professionals i estableix que els cossos, escales, classes i categories del personal laboral i funcionari, es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

Grup A

Subgrup A1. Títol de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a, arquitecte/a, grau o equivalent.

Subgrup A2. Títol d'enginyer/a tècnic/a, diplomad/da universitari/a, arquitecte/a tècnic/a, grau o equivalent.

Grup B. Títol de tècnic/a superior (cicles formatius de grau superior), formació professional de segon grau o equivalent.

Grup C

Subgrup C1. Títol de batxillerat, tècnic/a, formació professional de segon grau o equivalent.

Subgrup C2. Títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent.

Grup AP: Sense requisit de titulació.

Taula 12.- Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

Grup professional	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
A1	18 (52%)	16%	16 (48%)	11%	34
A2	22 (67%)	19%	11 (33%)	7%	33
C1	16 (43%)	14%	21 (57%)	14%	37
C2	57 (44%)	49%	72 (56%)	49%	129
AP	1 (4%)	1%	26 (96%)	18%	27
CÀRREC POLÍTIC	0		2 (100%)	1%	2
Sense classificar	1	1%	0		1
TOTAL	115	100%	148	100%	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

	Sí	No
Hi ha diferències en la participació de dones i homes en els grups professionals? El 35% de les dones que treballen a l'Ajuntament i el 18% dels homes pertanyen al grup A. El percentatge de dones i homes que pertanyen al grup C2 és el 49% en ambdós casos i el 18% dels homes i l'1% de les dones són del grup AP.	X	
S'identifica algun biaix de gènere en relació als grups professionals? Tenint en compte que el 41% de les dones i el 22% dels homes tenen estudis universitaris observem una major infra-ocupació de les dones, és a dir, que pertanyen a un grup professional inferior al que els hi correspondria per estudis, ja que només un 35% pertany al grup A.	X	

Taula 13.- Distribució de la plantilla per categoria professional i sexe

Categoria professional	Dones	Homes	Total
Alcalde	0	1	1
Regidor/a	0	1	1
Cap àrea / departament / unitat	7	5	12
Coordinador/a, responsable o director/a servei	4	7	11
Encarregat/da de servei	0	3	3
Inspector/a Policia Local	0	1	1
Sots-inspector/a Policia Local	0	1	1
Sergent Policia Local	0	3	3
Caporal/a Policia local	1	8	9
Agent Policia Local	9	34	43
Tècnic/a Auxiliar	1	7	8

Tècnic/a mitjana	16	5	21
Tècnic/a superior	4	3	7
Tècnic/a	10	4	14
Assessor/a Jurídica	1	0	1
Professor/a de Música	1	6	7
Administratiu/va	11	2	13
Agent Cívic	1	2	3
Agent notificador	0	1	1
Auxiliar administratiu/iva	35	4	39
Auxiliar dinamitzadora/polivalent /geriatria /informador/a / turisme / biblioteca	5	5	10
Personal de suport auxiliar	4	0	4
Conserge	0	6	6
Inspector/a / Agent parquímetres	1	2	3
Interventor/a	1	0	1
Monitor/a	3	1	4
Oficial 1a.	0	7	7
Oficial 2a.	0	8	8
Oficial electricista /sepulturera/a	0	3	3
Operari/ària / Peó	0	18	18
TOTAL	115	148	263

Font: dades plantilla 15 desembre 2023.

Composició de la plantilla per categoria professional.	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents categories professionals? La distribució de la plantilla per sexes en les diferents categories professionals confirmen l'existència de segregació horitzontal dins de l'Ajuntament de Tortosa.		X
Hi ha alguna categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes? La policia municipal és un cos masculinitzat amb una direcció totalment masculinitzada. L'auxiliar administratiu/iva i l'administratiu/iva són 2 categories totalment feminitzades. Els operaris, oficials i peons estan formats només per homes.	X	

CONDICIONS DE TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Paritat entre dones i homes en la composició de la plantilla municipal. El 50% del funcionariat és masculí i el 50% és femení. Quasi tothom treballa a jornada completa.	Segregació horitzontal. Polícia Local i Brigada: departaments masculinitzats. Benestar social: departament feminitzat. L'auxiliar administratiu/iva i l'administratiu/iva són 2 categories totalment feminitzades. Els operaris, oficials i peons estan formats només per homes. Les dones tenen més contractes laborals a temps determinat que els homes. Menor estabilitat. Major infra-ocupació de les dones, és a dir, que pertanyen a un grup professional inferior al que els hi correspondria per estudis, ja que el 41% de les dones tenen estudis universitaris i només un 35% pertany al grup A.

3. Procés de selecció i contractació

En aquest apartat s'analitza si l'accés a l'Ajuntament, entès com el procés de selecció i contractació assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En aquesta anàlisi també es tindran en compte les característiques de les persones que han cessat la relació laboral en el darrer any i els motius, per assegurar l'absència de motius per raó de gènere.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'Ajuntament és important per trencar amb les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven moltes d'elles del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla han de garantir el principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat/da.

	Sí	No
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? Els processos de selecció i contractació de l'Ajuntament de Tortosa són processos transparents i objectius, que segueixen la normativa existent i que per tant garanteixen formalment la igualtat d'oportunitats de dones i homes. El sistema de concurs oposició lliure és un procés de selecció, que té caràcter obert, que ha de garantir la lliure concurrència i el dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat. La selecció pel sistema de concurs oposició consistirà en la valoració de les proves de la fase d'oposició i dels mèrits de la fase de concurs. Les convocatòries públiques com es valoraran cada una de les proves existents i els mèrits que es tindran en compte.	X	
L'Ajuntament té les definicions objectives dels diferents llocs de treball? L'Ajuntament té una relació de llocs de treball, que no té detallades les tasques. S'ha intentat detallar les tasques però descriure-les com a tal, no. Els llocs de lliure designació no tenen concreció de tasques. En els processos de contractació la convocatòria detalla les funcions genèriques del lloc de treball.		X
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? En les convocatòries publicades en els darrers anys s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista com es pot observar en les denominacions dels llocs de treball i en els següents exemples: "les persones aspirants", "les persones seleccionades", "operari/a", "Il·lm/a. Sr/a. Alcalde/essa - President/a de l'Ajuntament de Tortosa", "la Presidència de la corporació", "El/la treballador/a en període de prova".	X	
Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere?		X

Els tribunals qualificadors tenen una composició paritària per sexes? Les convocatòries estableixen que els membres del tribunal qualificador es designaran atenent als principis d'imparcialitat, especialització i professionalitat, però no es garanteix ni s'estableix que s'intentarà garantir una composició paritària per sexes.		X
Els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció garanteixen que els homes i les dones tinguin accés a aquesta informació, en igual mesura? L'anunci de l'aprovació de la convocatòria i de les bases que regulen aquest procés de selecció es publiquen íntegrament al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i de manera extractada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al Butlletí Oficial de l'Estat. Aquests anuncis també es publiquen a l'e-tauler i a la plana web de l'Ajuntament de Tortosa.	X	
Les entrevistes les fa i valora més d'una persona (dona i home)? Les convocatòries que preveuen una entrevista personal amb les persones aspirants que superin les proves anteriors, tenen en compte que aquesta entrevista es realitzarà per part del tribunal, mai una persona sola. No es possible assegurar que sempre hi hagi presència d'homes i dones en aquestes entrevistes.	X	
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Les proves es centren en els continguts dels materials especificats en la convocatòria i en proves pràctiques, quan es consideren necessàries. El tribunal només podrà formular en les entrevistes preguntes vers aspectes curriculars i les proves realitzades. No es realitzen preguntes sobre la vida personal o privada. L'entrevista no té caràcter eliminatori.	X	
S'ha incorporat dins del temari en els concursos oposició la igualtat entre dones i homes? S'inclou la igualtat de gènere dins del temari en aquelles places que es considera oportú. Per exemple: En el procés de selecció per a la cobertura, en règim funcional de carrera, d'UNA plaça de l'escala d'administració especial, subescala tècnica, classe tècnica auxiliar, categoria Tècnic/a Auxiliar d'Arquitectura, subgrup de classificació professional C1, a l'Ajuntament de Tortosa. Expedient de referència 2024-RRH-C0502-000014. S'ha inclòs el tema 55 dins del Temari específic: <i>Tema 55. Normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes. La igualtat de tracte i la no discriminació. La igualtat de tracte i la no discriminació de les persones LGTBI. Salut, drets sexuals i reproductius.</i> En el procés de selecció per a la cobertura, en règim funcional de carrera, de TRETZE places de l'escala d'administració general, subescala auxiliar, categoria Auxiliar administratiu/va, subgrup de classificació professional C2, a l'Ajuntament de Tortosa. BOPT CVE 2023-03588. S'ha inclòs el tema 20 dins del Temari específic: <i>Tema 20. Normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes. La igualtat de tracte i la no discriminació. La igualtat de tracte i la no discriminació de les persones LGTBI+.</i> En el procés de selecció de TRES places, de l'escala d'administració especial, subescala	X	

de serveis especials, classe policia local, categoria Agent de la Policia local. Expedient de referència 2024-RRH-C0502-000009. S'ha inclòs en el temari de la fase d'oposició, dins de l'Àmbit B, que es correspon a les ciències socials i coneixement de l'entorn s'inclou en el punt 5. <i>Punt 5. El canvi social. La societat multicultural, la igualtat d'oportunitats dels homes i les dones. Les noves tecnologies de la informació. L'individu i l'equilibri ecològic.</i>		
Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? No es té en compte la situació personal o familiar de les persones candidates durant el procés d'avaluació, però sí que es té en compte en la gestió de les borses de reposició, per evitar que tenir responsabilitats de cura es pugui convertir en un obstacle. S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la gestió de les borses. S'estableix que si la persona integrant de la borsa de reposició rebutja la proposta de contractació, per una primera vegada, perdrà la seva posició dins l'ordre de prelación i passarà a ocupar l'últim lloc de la borsa. La segona vegada que la mateixa persona aspirant no accepti una oferta de treball, deixarà de formar part definitivament de la borsa de reposició. No obstant, aquest sistema de penalització no s'aplicarà als integrants de la borsa de reposició que acreditin que no poden acceptar la proposta de contractació per trobar-se en aquell moment en alguna de les situacions següents: a) Situació de permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla, o d'incapacitat temporal reconeguda per la Seguretat Social. b) Tenir cura de fills/es menors de tres anys, o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no es puguin valer per ells mateixos.		X
Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. El sexe no influeix en la valoració de la idoneïtat de la persona per a ocupar un determinat lloc de treball.		X
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'Ajuntament emprèn accions o mesures per corregir-ho? En cas d'empat, per haver obtingut dues o més persones la mateixa puntuació, el primer lloc l'ocuparà la persona aspirant que hagi obtingut millor qualificació en les proves de la fase d'oposició. No s'han inclòs criteris per afavorir la contractació de dones en els llocs de treball on aquestes encara es troben infrarepresentades com seria en la brigada o en la policia local.		X

Taula 14.- Incorporacions per categories. Any 2023

	Dones	Homes
Categories		
Direcció	0	0
Comandaments intermedis	0	0
Resta de Plantilla	56	58

Taula 15.- Incorporacions per grups professionals. Any 2023

	Dones	Homes
Grups professionals		
Grup A1	3	0
Grup A2	16	5
Grup C1	3	3
Grup C2	30	15
Grup AP	4	35

Taula 16.- Incorporacions per tipus de contracte. Any 2023

	Dones	Homes
Tipus de contracte		
Indefinit a temps complert	5	12
Indefinit a temps parcial	3	7
Temporal a temps complert	55	53
Temporal a temps parcial	2	2
Fixe discontinu	0	0
Formació	1	9
Pràctiques	0	2

Taula 17.- Contractacions per departaments. Any 2023

	2023	
	Dones	Homes
Gabinet alcaldia	0	1
Rendes	2	1
Urbanisme	4	0
Sistemes informàtics	0	4
Tortosactiva	20	29
Prensa	0	1
Turisme	3	5
Diversitat cultural	3	0
Servei atenció a la dona (SIAD)	2	0
Escola municipal de música	1	7
Contractació	0	1
Polícia local	0	2

Benestar social	11	0
Secretaria general	1	0
Espai obert aprenentatge	5	1
Serveis	0	3
Servei atenció al ciutadà	3	1
Brigada municipal	0	15
EMD Els Reguer	1	0
Cultura	1	0
Promoció econòmica	6	0
Biblioteca	1	1
Festes	1	0
Punt informació juvenil	1	1

Contractacions portades a terme l'últim any	SI	NO
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? Durant el 2023 s'han contractat 56 dones i 58 homes.	X	
Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Es reproduïen les diferències de gènere que existeixen en els grups professionals i en els departaments.		X
La situació de temporalitat de les noves contractacions és semblant entre els homes i les dones? En ambdós casos es realitzen principalment contractes temporals. Tot i així hi ha més homes que dones contractats amb contracte indefinit a temps complet.	X	
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? Els homes són els que majoritàriament s'han beneficiat dels contractes a temps indefinit.	X	
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada en les noves contractacions?		X
Hi ha algun departament/àrea on s'hagin incorporat més dones o homes? Es consolida la segregació horitzontal ja existent dins de la plantilla.	X	
Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les contractacions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per departament?		X
Hi ha algun lloc de treball on s'hagin incorporat més dones o homes? A Benestar Social només s'han contractat dones (11) i a la Brigada Municipal només homes (15).	X	

Taula 17.- Sortides de l'Ajuntament. Any 2023

	Dones	Homes
Causa finalització de contracte		
Finalització del contracte	26	28
Baixa Voluntària	1	0
Acomiadament	0	0
Jubilació	0	4
TOTAL	27	32

Sortides de l'empresa	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?		X
Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?		X
Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?		X
Respecte a la seva presència en plantilla, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral?		X
Atenent a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral?		X

Percepció de la plantilla

Es tracta d'un tema que es valora positivament perquè es tracta d'una administració pública i això implica obligacions clares que s'han de complir en el procés de selecció i contractació. Per tant es considera que el procés garanteix la igualtat d'oportunitats i que no hi hagi espai per desigualtats.

Es valora positivament l'existència d'una línia de subvenció destinada a la contractació de dones trans, subvenció que s'acaba al cap d'un any. Tot i que es posa sobre la taula que té un punt d'excepcionalitat, es a dir, no es pot garantir que la dona trans que en aquests moments està treballant a l'Ajuntament hagués entrat sense aquesta línia de subvenció.

En el cas concret de la policia local es comenta que el problema és previ a les proves d'accés, les dones ja no es presenten, no arriben als processos. Si analitzem la convocatòria observem que l'Ajuntament de Tortosa continua demanant una alçada mínima als homes i a les dones, alçada que s'està eliminant en moltes places de policia municipal i altres cossos per considerar que té un impacte més negatiu en l'accés de les dones que dels homes. Si tenim en compte la darrera convocatòria identifiquem que s'han presentat 3 dones i 27 homes, i que les 6 persones amb major puntuació són homes, en tots els casos

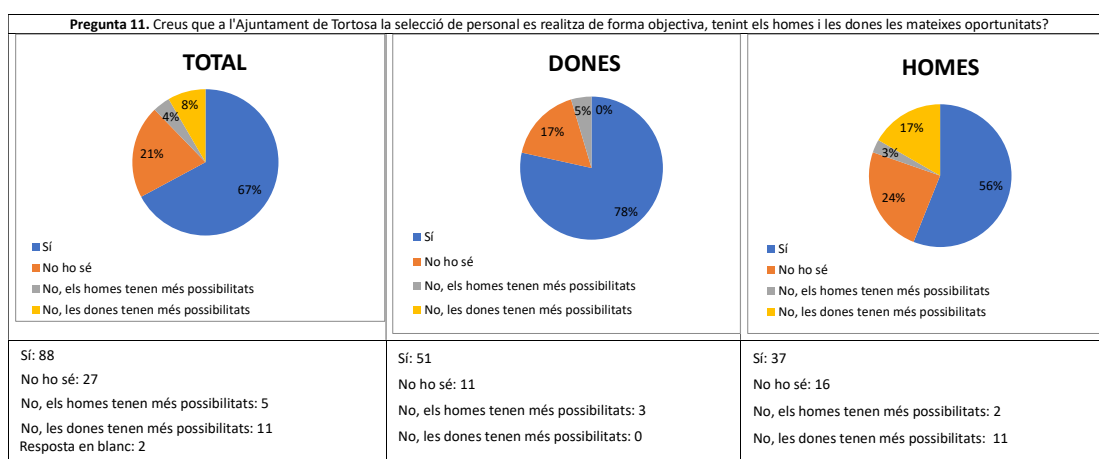
són homes amb experiència professional i amb recompenses i distincions. Les 3 dones que es van presentar no tenien cap experiència en aquest camp i per tant tampoc recompenses i distincions.

Si observem les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció (pregunta 11) observem com la majoria de les persones enquestades (67%) creu que la selecció de personal es realitza de forma objectiva, amb igualtat d'oportunitats per a homes i dones. Mentre que un 21% no està segur/a de l'objectivitat del procés, amb una proporció lleugerament més alta d'homes indecisos.

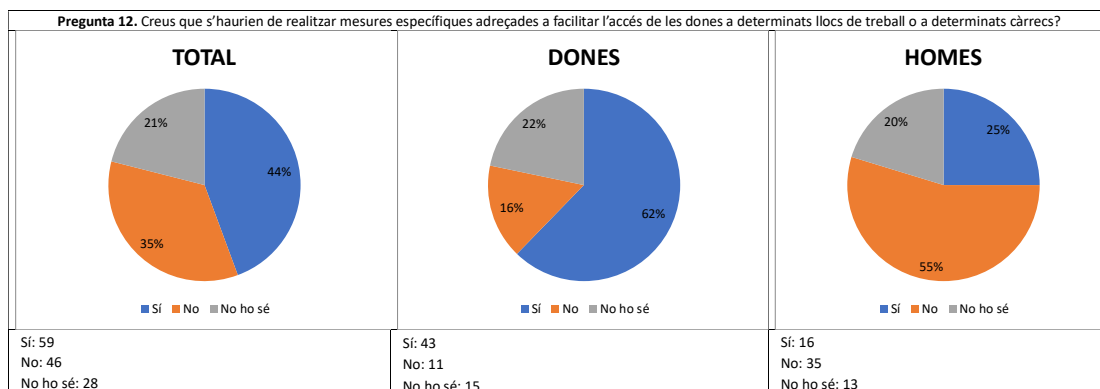
Les dones tenen una percepció més positiva (78% "Sí") que els homes (56% "Sí"). Cap dona creu que les dones tinguin més possibilitats, mentre que un 17% dels homes ho pensa. Un petit percentatge (3%) creu que els homes tenen més possibilitats.

Els homes que creuen que les dones tenen més possibilitats que els homes per ser contractades es concentren exclusivament en l'Àrea d'espai públic (Policia local i Mobilitat). Un 53% dels homes de l'àrea que han respost al qüestionari que les dones tenen més possibilitat. Resposta que no ha donat cap dona de l'àrea.

Mentre que les àrees que afirmen amb més claredat que es tracta d'un procés objectiu i que garanteix les mateixes oportunitats a dones i homes són urbanisme (100% de respostes afirmatives), serveis centrals (89% de respostes afirmatives, amb alguns homes que no ho tenen clar), serveis a les persones (81% han respost afirmativament) i alcaldia (77% de respostes afirmatives).



I quan es pregunta sobre realitzar accions de discriminació positiva (pregunta 12) un 44.4% de les persones enquestades està a favor de realitzar mesures específiques per facilitar l'accés de les dones a determinats llocs de treball o càrrecs, mentre un 35% es posiciona en contra. En aquest tema observem diferències significatives entre sexes. Les dones mostren un suport molt més alt (62%) per aquestes mesures en comparació amb els homes (25%). I els homes tenen una major tendència a oposar-se a aquestes mesures (55%) en comparació amb les dones (16%). Aproximadament una cinquena part de les persones que han respost no està segura sobre la necessitat d'aquestes mesures, amb nivells d'incertesa similars entre homes i dones.



PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els processos de selecció i contractació de l'Ajuntament de Tortosa són processos transparents i objectius, que segueixen la normativa existent i que per tant garanteixen formalment la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció garanteixen que els homes i les dones tinguin accés a aquesta informació, en igual mesura. En les convocatòries publicades en els darrers anys s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista. Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional S'inclou la igualtat de gènere dins del temari en aquelles places que es considera oportú. Les entrevistes es realitzen per més d'una persona. En la gestió de les borses de treball s'han incorporat criteris d'igualtat de gènere per no perjudicar a les persones amb responsabilitats de cura. No es té en compte la situació personal o familiar de les persones candidates durant el procés d'avaluació, però sí que es té en	L'Ajuntament té una relació de llocs de treball, que no té detallades les tasques. Les persones que fan els processos de selecció no s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere. Els tribunals qualificadors no sempre tenen una composició paritària per sexes. Un percentatge elevat dels homes que treballen a la policia local pensen que les dones tenen més oportunitats laborals. En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'Ajuntament no emprèn accions o mesures per corregir-ho. En cas de baixes voluntàries no es fa a les persones una «entrevista de sortida» En el cas concret de la policia local es considera que el problema és previ a les proves d'accés, les dones ja no es presenten, no arriben als processos. No existeix consens a favor de realitzar accions positives per incrementar el número de dones en els sector masculinitzats. Els homes són més crítics que les dones al respecte.

compte en la gestió de les borses de reposició, per evitar que tenir responsabilitats de cura es pugui convertir en un obstacle. Es valora positivament l'existència d'una línia de subvenció destinada a la contractació de dones trans. Es tracta d'un tema que es valora positivament per part de la plantilla perquè es tracta d'una administració pública i això implica obligacions clares que s'han de complir en el procés de selecció i contractació. No s'identifiquen biaixos de gènere en les sortides.	
---	--

4. Formació interna i/o contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació i el desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar formació. També s'analitzarà si es realitza formació en igualtat entre dones i homes i si la formació que s'ofereix ha incorporat la perspectiva de gènere.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins de l'empresa. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals al mateix temps que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

L'Ajuntament de Tortosa no té pla de formació, s'adhereixen al pla de formació de la Diputació.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació? L'article 20 del II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa estableix que la formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a cursos externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.	X	
L'Ajuntament disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació? L'acord també regula el procediment per accedir a la formació, establint que la participació en accions formatives s'haurà de sol·licitar per escrit. L'escrit haurà de comptar amb informe del/la cap de l'àrea o unitat justificatiu de l'interès per a l'empresa i ha de ser autoritzat per l'Alcalde/ssa, el/la regidor/a de personal o persona en qui deleguin, atenent en cada moment a les disponibilitats pressupostàries i a les necessitats del servei. En aquests moments aquest procediment produeix un tractament poc homogeni entre àrees o serveis, ja que fer o no fer formació acaba depenent de la persona responsable.	X	
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa? L'Ajuntament realitza poques formacions i no té en compte la perspectiva de gènere en aquestes formacions.		X
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)? No es realitza un seguiment de les formacions que les persones realitzen i no es tenen aquestes dades desagregades per sexe, el que impedeix garantir que els homes i les dones tinguin les mateixes oportunitats, ja que en molts		X

casos treballen en àrees o serveis diferents. Els cursos de formació que organitza l'Ajuntament són presencials, sempre que sigui possible, i es realitzen en el propi lloc de treball. El que es facilitarà a tothom la seva existència, tot i que no es recull en cap document que es programaran aquestes formacions tenint en compte els horaris de les persones amb reducció de jornada. Quan es realitzen formacions que ofereix la Diputació de Tarragona o altres entitats, com l'EAPC, aquestes poden ser virtuals o presencials i quan són presencials en alguns casos es realitzen a Tortosa, però en molts altres a Tarragona, Reus o Barcelona.		
Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats, fins al vist i plau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats?		X
S'ofereix formació en igualtat de gènere? Algunes vegades s'han fer cursos, des de l'Ajuntament, sobre temes d'igualtat o de prevenció d'assetjament i aquests cursos s'organitzen entre la persona responsable del SIAD i recursos humans. Normalment es paguen des de recursos humans, de la partida de formació. Si hi ha subvenció específica per aquestes formacions es quan paga igualtat. No es garanteix una continuïtat en aquestes formacions i no tothom ha realitzat formació en aquests temes.	X	

Taula 18.- Formació organitzada per l'Ajuntament sobre temes d'igualtat. Des del 2017 al 2023

Persones que han realitzat formació	Dones	Homes
Formació riscos psicosocials	14	19
Formació pla igualtat	65	14
Formació llenguatge igualitari	68	22
Formació assetjament sexual	33	40

Taula 19.- Assistència a les formacions de la Diputació de Tarragona

2020		2021		2022		2023		2024	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
77 (78%)	22 (22%)	50 (63%)	29 (37%)	80 (73%)	29 (27%)	102 (78%)	28 (22%)	73 (48%)	79 (52%)

Taula 20.- Assistència a les formacions de la Diputació de Tarragona tenint en compte si s'ha realitzat en horari laboral i sexe

Persones assistents	Dones	Homes
2020		
Mixte	0	4
No (fora horari laboral)	33	11
Sí (dins horari laboral)	44	7
2021		
Mixte	4	3
No (fora horari laboral)	16	10
Sí (dins horari laboral)	30	16
2022		
Mixte	10	2
No (fora horari laboral)	46	18
Sí (dins horari laboral)	24	9
2023		
Mixte	31	7
No (fora horari laboral)	54	17
Sí (dins horari laboral)	17	4
2024		
Mixte	7	5
No (fora horari laboral)	45	43
Sí (dins horari laboral)	21	31

Taula 21.- Assistència a les formacions de la Diputació de Tarragona tenint en compte el número d'hores, tipologia de la formació i sexe

	Número Alumnes	HORES PRESENCIALS	HORES VIDEOCONFERÈNCIA	HORES VIRTUALS
2020	99	159,5	99	883
Dona	77	80,5	77	583
Home	22	79	22	300
2021	79	33,5	79	943,5
Dona	50	5,5	50	575
Home	29	28	29	368,5
2022	109	282	109	1466
Dona	80	164	80	955
Home	29	118	29	511
2023	130	1063	130	1709
Dona	102	799	102	1443
Home	28	264	28	266
2024	152	1357	152	556,5
Dona	73	634,5	73	368
Home	79	722,5	79	188,5
Total general	569	2895	569	5558

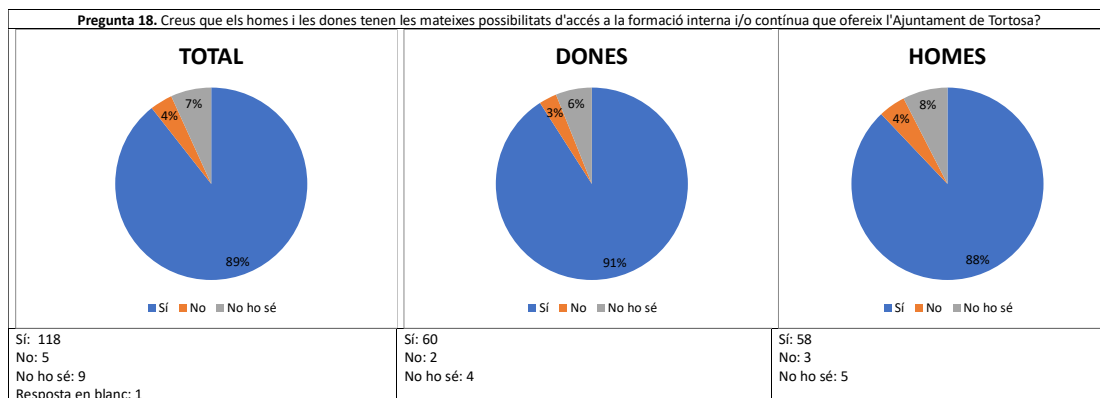
Participació de dones i homes a la formació organitzada per la Diputació de Tarragona	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives? Si prestem atenció al número de persones que cada any han realitzat formacions ofertes per la Diputació de Tarragona observem com les dones sempre s'han format més que els homes, excepte l'any 2024, on el número d'homes supera el número de dones, segurament per poder participar en el procés d'estabilització amb majors garanties. En els darrers anys les dones han realitzat més formacions fora de l'horari laboral.		X
Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? Les dones han realitzat més hores de formació que els homes i sobretot hores de formació virtual asincrònica, excepte l'any 2024 que s'han fet principalment formacions presencials.		X
S'han realitzat formacions en temes d'igualtat de gènere? La Diputació de Tarragona ha ofert en els darrers anys formació en temes d'igualtat de gènere, que algunes persones que treballen a l'Ajuntament de Tortosa han seguit algunes de les formacions ofertes. L'any 2023 va realitzar el curs "El Pla d'Igualtat d'oportunitats, aplicació pràctica", de 3 hores virtuals, en videoconferència durant l'horari laboral. Aquest curs el van fer 15 persones, 13 dones i 2 homes. L'any 2022 des de la Diputació de Tarragona es va oferir el curs "La Gestió transversal de gènere. Implementar la transversalitat en les polítiques locals", de 15 hores virtuals (5 hores en vídeo conferència i 10 hores de treball asincrònic al campus virtual). 1 treballadora de l'Ajuntament de Tortosa el va realitzar.	X	

Percepció de la plantilla

La valoració que realitza la plantilla de la formació que s'ofereix de l'Ajuntament és bastant crítica. Es considera que no tenir pla de formació propi i no realitzar un estudi de les necessitats formatives existents perjudica a la igualtat d'oportunitats. Aquest biaix es considera que no es fruit d'un tractament desigual a homes i dones, sinó del fet que existeix segregació horitzontal dins de l'Ajuntament. Hi ha departaments, que poden ser més masculinitzats o feminitzats, que tenen major dificultats per realitzar formacions que altres i això acaba creant un biaix de gènere.

Qui treballa de cara al públic ha de fer formació fora de l'horari laboral i això implica que si té responsabilitats de cura l'hi sigui més difícil realitzar aquesta formació. Aquesta situació afecta més a les dones que els homes per 2 motius, el primer és que en molts casos elles són les principals responsables de la cura en les seves llars; i el segon, que molts serveis que tenen atenció directa estan feminitzats.

El que tothom confirma és que no es tracta d'una qüestió relacionada amb el sexe, sinó amb la inexistència d'un pla de formació propi, de la discrecionalitat existent perquè és el cap qui ha d'autoritzar la formació i de la tipologia de feina. Això es confirma quan observem les respostes obtingudes al qüestionari (pregunta 18).



Una gran majoria de les persones enquestades (89%) creu que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua, indicant una percepció molt positiva de la igualtat en aquest aspecte. Les percepcions entre homes i dones són molt similars, amb només petites diferències percentuals. Només un petit percentatge (4%) creu que no hi ha igualtat d'accés a la formació. Un percentatge relativament baix (7%) no està segur sobre la igualtat d'accés a la formació.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació?	X	
Tenen diferent percepció homes i dones?		X

FORMACIÓ	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els cursos de formació que organitza l'Ajuntament són presencials, sempre que sigui possible, i es realitzen en el propi lloc de treball. Algunes vegades s'han fet cursos, des de l'ajuntament, sobre temes d'igualtat o de prevenció d'assetjament i aquests cursos s'organitzen entre la persona responsable del SIAD i recursos humans La Diputació de Tarragona ha ofert en els	L'Ajuntament de Tortosa no té pla de formació, s'adhereixen al pla de formació de la Diputació. La participació en accions formatives s'ha de sol·licitar per escrit. L'escrit ha de comptar amb informe del/la cap de l'àrea o unitat, el que comporta discrecionalitat i manca d'homogeneïtat entre àrees o unitats. L'Ajuntament realitza poques formacions i no té en compte la perspectiva de gènere en aquestes formacions.

darrers anys formació en temes d'igualtat de gènere, que algunes persones que treballen a l'Ajuntament de Tortosa han seguit algunes de les formacions ofertes. Una gran majoria de les persones enquestades (89%) creu que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua, indicant una percepció molt positiva de la igualtat en aquest aspecte.	No es realitza un seguiment de les formacions que les persones realitzen i no es tenen aquestes dades desagregades per sexe El número de persones que han realitzat formació en igualtat de dones i homes és baix i els homes s'han format molt menys que les dones. Els cursos oferts des de l'Ajuntament sobre igualtat de gènere han obtingut una participació molt baixa. S'identifica manca de compromís per part dels departaments o de sensibilitat pel tema. La valoració que realitza la plantilla de la formació que s'ofereix és bastant crítica. Es considera que no tenir pla de formació propi i no realitzar un estudi de les necessitats formatives existents perjudica a la igualtat d'oportunitats.
---	---

5. Promoció i desenvolupament professional

En aquest apartat s'avaluen els processos de promoció i desenvolupament professional des de la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica trencar amb aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de "factors interns" fruit de la socialització de gènere i "factors externs" que es centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i trencar amb el sostre de vidre quan es descriuen els factors externs es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit del seu compromís amb l'Ajuntament. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres amb un elevat component cultural.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? El II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa regula en el seu article 21 la carrera professional i promoció interna del personal, que haurà de complir amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.	X	
L'Ajuntament disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional? En l'acord es proposa un procediment (article 21), tot i que el Pla de carrera que menciona l'article encara no s'ha aprovat. Es diferencien 4 procediments, que l'acord regula: La carrera professional aplicable consistirà en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents: a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaió o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball. b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió. c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala		X

d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior. d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. El personal municipal podrà progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical.		
L'Ajuntament ha dissenyat plans de carrera professional?		X
L'Ajuntament informa a la plantilla de les promocions? Ja sigui per poder-hi participar o per comunicar sobre la seva realització. No expressament. No s'avisava a la plantilla Contacte directe per part dels Sindicats que a través de grups de difusió ho fan saber.		X

Des de recursos humans es posa de manifest que dins de l'Ajuntament hi ha hagut alguna promoció interna, però poques. Es comenta que a vegades s'ha intentat però no hi ha hagut aspirants.

La resta de promocions que s'han produït han estat el resultat de presentar-se en places d'oferta pública.

Durant el 2023 s'han produït 8 promocions, totes elles han estat promocions amb canvi de categoria. Han promocionat 2 dones i 6 homes a través de prova objectiva.

Percepció de la plantilla

En els grups focals es va posar en evidència que la promoció és un tema que crea descontent dins de l'Ajuntament, no hi ha carreres professionals aprovades i per tant, es veu difícil la possibilitat de progressar.

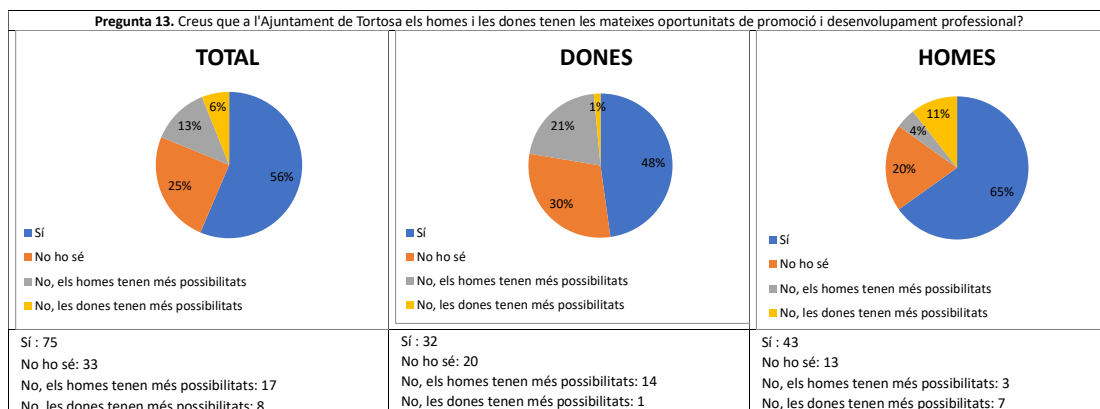
Quan es va preguntar al qüestionari es confirma aquesta visió (pregunta 13).

En el qüestionari de percepció de la plantilla identifiquem aquesta sensació de que és un àmbit que es pot millorar per afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Les dones tenen una visió més negativa que els homes en aquest tema.

Més de la meitat de les persones que van respondre al qüestionari (56%) creu que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional a l'Ajuntament de Tortosa. Una quarta part (25%) no està segura sobre la igualtat d'oportunitats, amb un percentatge més alt de dones incertes (30 %) que d'homes (20%).

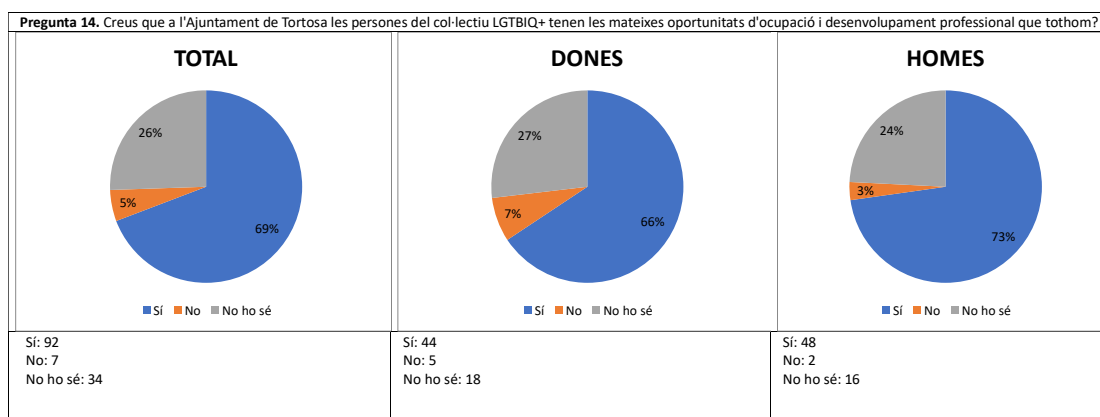
Els homes tenen una percepció més positiva (65% "Sí") que les dones (48% "Sí"). Les dones són més propenses a creure que els homes tenen més possibilitats (21%) que viceversa (1%). Els homes, en canvi, són més propensos a creure que les dones tenen més possibilitats (11%) que viceversa (4%).

En total, un 19% dels enquestats creu que hi ha un biaix de gènere en les oportunitats de promoció, ja sigui a favor dels homes o de les dones (No, els homes tenen més possibilitats: 13% i No, les dones tenen més possibilitats: 6%)



Tothom ho té més clar quan es pregunta si les persones del col·lectiu LGTBIQ+ tenen les mateixes oportunitats d'ocupació i desenvolupament professional que tothom (pregunta 14). Una ampla majoria de les persones enquestades (69%) creu que les persones del col·lectiu LGTBIQ+ tenen les mateixes oportunitats d'ocupació i desenvolupament professional que la resta. Aproximadament una quarta part de les persones (26%) no està segura sobre la igualtat d'oportunitats per al col·lectiu LGTBIQ+, amb percentatges similars entre homes i dones. Només un petit percentatge (5%) creu que no hi ha igualtat d'oportunitats per al col·lectiu LGTBIQ+.

Els homes tenen una percepció lleugerament més positiva (73% "Sí") que les dones (66% "Sí"). Les dones mostren una mica més de dubte (7% "No") que els homes (3% "No").

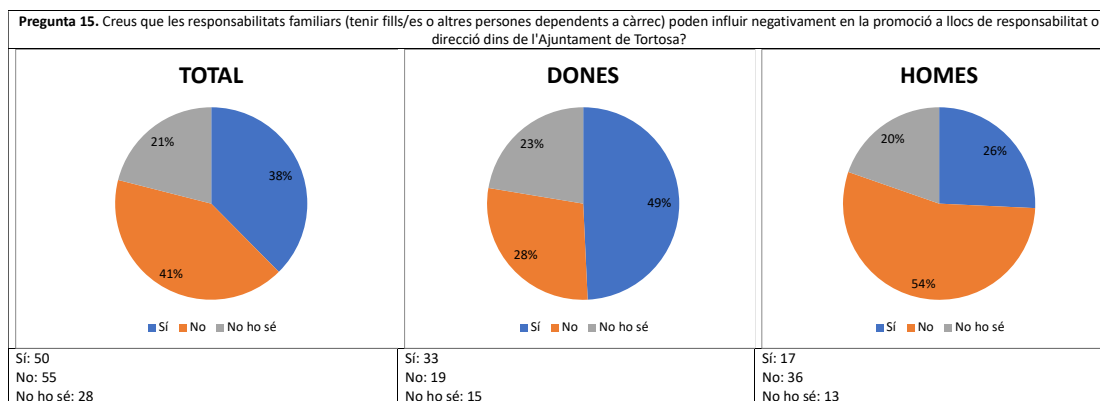


I quan es pregunta sobre l'impacte que poden tenir les responsabilitats de cura en la carrera professional veiem que la percepció és més negativa, sobretot per part de les dones (Pregunta 15).

S'observa una percepció dividida, les persones enquestades estan dividides sobre si les responsabilitats familiars influeixen negativament en la promoció, amb un percentatge similar responent "Sí" (38%) i "No" (41%).

S'identifiquen diferències significatives entre sexes. Les dones tenen una percepció més alta que les responsabilitats familiars poden influir negativament (49%) en comparació amb els homes (26%). Els homes són més propensos a creure que les responsabilitats familiars no influeixen negativament (54%) en comparació amb les dones (28%).

Aproximadament una cinquena part no està segura sobre l'impacte de les responsabilitats familiars, amb percentatges similars entre homes i dones.

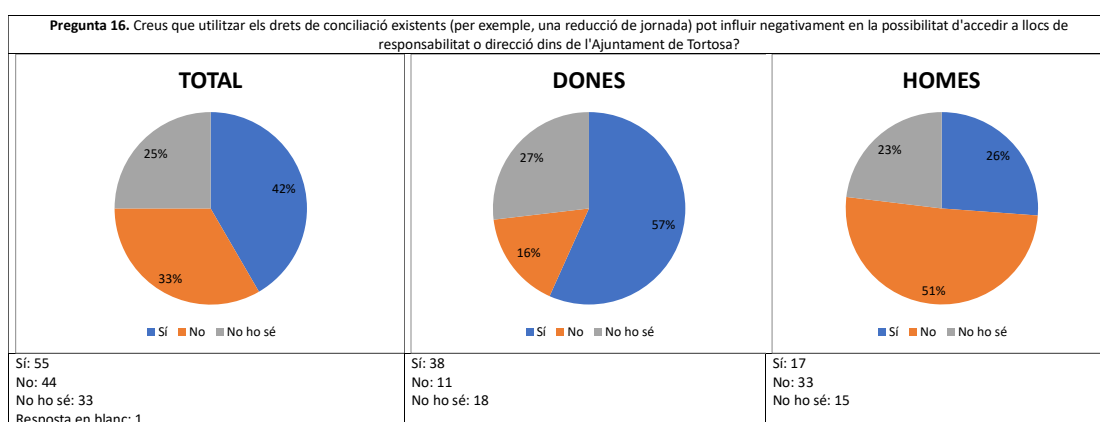


I si tenim en compte les respostes a la pregunta 16 identifiquem com una proporció significativa de les persones enquestades (42%) creu que utilitzar els drets de conciliació pot influir negativament en les oportunitats de promoció.

Les dones tenen una percepció molt més alta del risc (57% "Sí") en comparació amb els homes (26% "Sí"). Els homes són molt més propensos a creure que no hi ha un impacte negatiu (51% "No") en comparació amb les dones (16% "No").

Una quarta part (25%) no està segura de l'impacte, amb percentatges similars entre homes i dones.

La percepció significativa que l'ús dels drets de conciliació pot afectar negativament les oportunitats de promoció, especialment entre les dones, és un tema que requereix atenció.



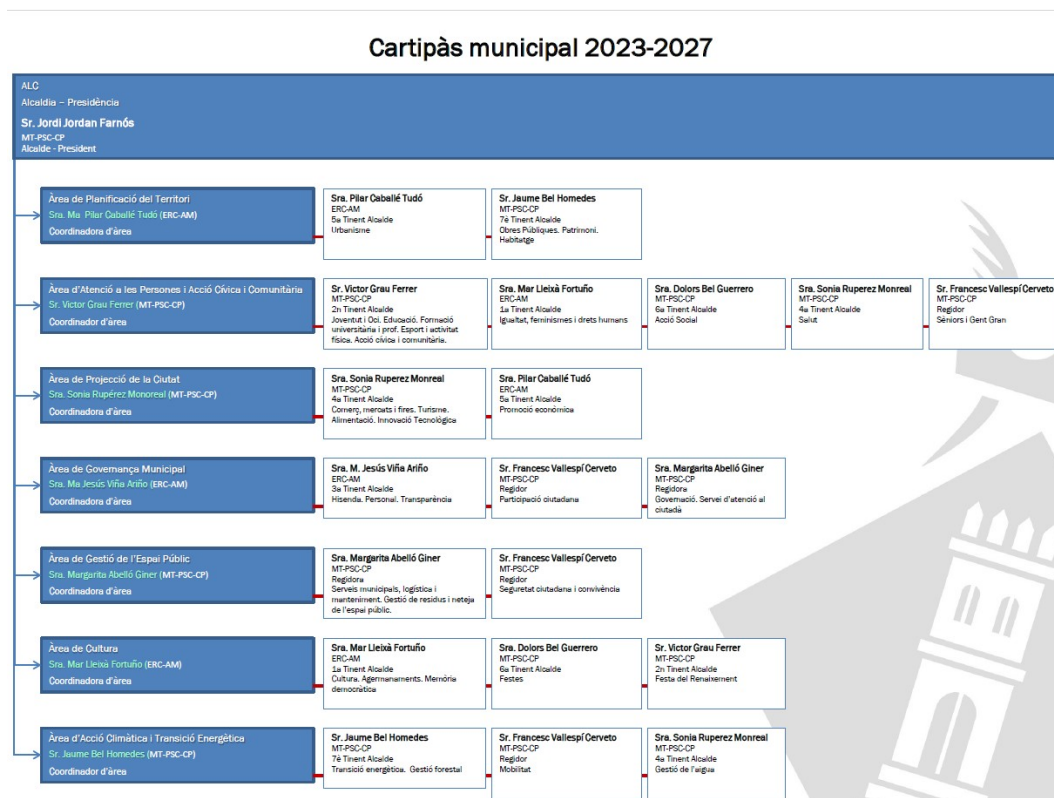
	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar a l'Ajuntament?		X
Tenen diferent percepció homes i dones?	X	

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la promoció interna en el II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa. Una ampla majoria de les persones enquestades (69%) creu que les persones del col·lectiu LGTBIQ+ tenen les mateixes oportunitats d'ocupació i desenvolupament professional que la resta.	No s'han elaborat plans de carrera professional. L'Ajuntament no informa a la plantilla de les promocions que es produeixen o de les possibilitats de promoció existents. 6 de les 8 promocions que es van produir durant el 2023 són masculines (75%). En el qüestionari de percepció de la plantilla es percep que és un àmbit que es pot millorar per afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes i que les dones tenen una visió més negativa que els homes en aquest tema. Les dones creuen que les responsabilitats familiars poden influir negativament en la seva carrera professional (49% de les respostes obtingudes). També consideren que utilitzar els drets de conciliació pot influir negativament en les oportunitats de promoció (57%).

6. Infrarepresentació femenina

En aquest apartat s'avalua la presència femenina en els càrrecs de lideratge polític de l'Ajuntament i la representació femenina en els càrrecs de direcció. És important analitzar la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals, tenint en compte la correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de treballadors i treballadores.

El concepte d'infrarepresentació femenina és fonamental per a visibilitzar els efectes de les desigualtats de les dones en el treball.



Quan analitzem l'organigrama polític de l'Ajuntament tenim al Sr. Jordi Jordan com alcalde. Sota l'alcalde hi ha 7 persones que són coordinadores d'àrea, 5 dones i 2 homes.

La Sra. Maria Pilar Caballé coordina l'àrea de planificació del territori on s'inclouen 2 regidories, una dirigida per una dona i una per un home.

El Sr. Víctor Grau coordina l'àrea d'Atenció a les Persones i Acció Cívica i Comunitària, on hi ha 5 regidories, 3 dirigides per dones i 2 dirigides per homes.

La Sra. Sonia Rupérez coordina l'àrea de projecte de la ciutat, que engloba 2 regidories dirigides per 2 dones.

La Sra. Maria Jesús Viña coordina l'àrea de governança municipal, que inclou 3 regidories, dirigides per 2 dones i 1 home.

La Sra. Margarita Abelló coordina l'àrea de gestió de l'espai públic, que inclou 2 regidories, una dirigida per una dona i una altra per un home.

La Sra. Mar Lleixà coordina l'àrea de cultura, on hi ha 3 regidories, amb 2 dones i 1 home al capdavant.

I el Sr. Jaume Bel coordina l'àrea d'acció climàtica i transició energètica, formada per 3 regidories, 2 encapçalades per homes i 1 per una dona.

Podem observar com les dones formen part del lideratge polític i no estan infrarepresentades a nivell polític.

Si analitzem la seva presència a nivell laboral identifiquem més dones que homes en els grups professionals A1 i A2 (fragment taula 12):

Grup professional	Dones	Inter Dones	Homes	Inter Homes	Total
A1	18 (52%)	16%	16 (48%)	11%	34
A2	22 (67%)	19%	11 (33%)	7%	33

Mentre que si analitzem qui ocupa la posició de cap, responsable o coordinador d'una àrea o servei observem una representació bastant paritària d'homes i de dones (fragment de la taula 13):

Categoria professional	Dones	Homes	Total
Cap àrea / departament / unitat	7	5	12
Coordinador/a, responsable o director/a servei	4	7	11

Lloc de treball	Dones	Homes	Total
Cap de gabinet	1	0	1
Cap unitat d'informàtica	0	1	1
Cap servei manteniment via pública	0	1	1
Cap unitat de festes	1	0	1
Cap àrea de serveis al territori	1	0	1
Cap departament de cultura	1	0	1
Cap de premsa	1	0	1
Cap del servei d'ensenyament	0	1	1
Cap departament acció social	1	0	1
Cap àrea serveis a les persones	0	1	1
Cap unitat promoció econòmica	1	0	1
Cap d'estudis centre formació	0	1	1
Coordinador/a SIAD	1	0	1
Responsable de contractació	0	1	1
Direcció atenció primària	0	1	1
Coordinador/a fires	0	1	1
Coordinador/a gestió fons transició ecològica	0	1	1
Director/a escola música	0	1	1
Coordinador/a àrea acció social	1	0	1
Director/a tècnic àrea serveis centrals	0	1	1

Director/a Biblioteca	1	0	1
Director/a Centre Formació Ocupacional	1	0	1
Director/a de turisme	0	1	1

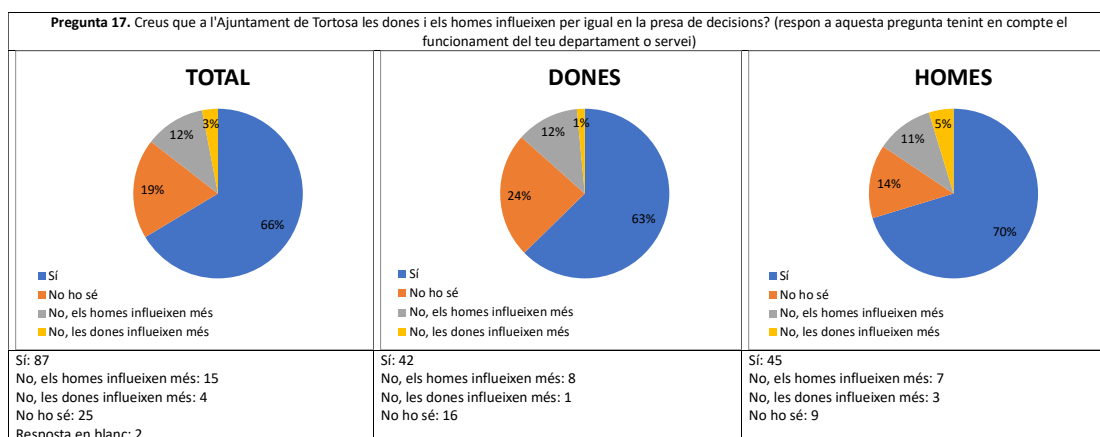
	SI	NO
Les dones estan representades en l'equip directiu en la proporció que estan presents en la plantilla?	X	
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals?	X	
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'Ajuntament emprèn accions o mesures per corregir-ho?		X

Percepció de la plantilla

Tot i que les xifres ens parlen de representació femenina en les posicions de poder i de l'existència de paritat en les posicions de lideratge dins de l'Ajuntament es percep que el poder és principalment masculí i aquesta cultura masculinitzada influeix quan s'han de decidir les persones que ocuparan el càrrec de caps o es realitzaran promocions per designació directa.

A la pregunta del qüestionari sobre si dones i homes influeixen per igual en la presa de decisions (pregunta 17) més de la meitat de les persones que han respost al qüestionari (66%) creu que dones i homes influeixen per igual en la presa de decisions, indicant una percepció generalment positiva de la igualtat en aquest aspecte. Els homes tenen una percepció lleugerament més positiva (70% "Sí") que les dones (63% "Sí"). Les dones mostren una mica més d'incertesa (24% "No ho sé") que els homes (14% "No ho sé").

Un 12% de les persones enquestades creu que els homes influeixen més, amb percentatges similars entre dones i homes. Només un 3% creu que les dones influeixen més, amb una lleugera tendència dels homes a percebre-ho així.



INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les dones formen part del lideratge polític i no estan infrarepresentades a nivell polític. Les dones tampoc estan infrarepresentades en els grups professionals més alts; més dones que homes en els grups professionals A1 i A2. Representació bastant paritària d'homes i de dones en les posicions de caps, responsables o coordinadors/es d'una àrea, servei o unitat. Més de la meitat de les persones que han respost al qüestionari (66%) creu que dones i homes influeixen per igual en la presa de decisions.	Dins de l'Ajuntament es percep que el poder és principalment masculí i aquesta cultura masculinitzada influeix quan s'han de decidir les persones que ocuparan el càrrec de caps o es realitzaran promocions per designació directa.

7. Les retribucions: auditoria salarial entre dones i homes

En aquest apartat analitzarem el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut de Treballadors, un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la natura de les funcions o tasques encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les que aquestes activitats es desenvolupen en realitat siguin equivalents.

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, que es produeix quan realitzat un treball d'igual valor s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan existeixi una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, essent el sexe, l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres de caire sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

7.1.- Presentació de l'auditoria retributiva

En aquest document d'auditoria retributiva recollim les dades salarials de la plantilla de l'Ajuntament de Tortosa per tal de donar compliment a la legislació vigent.

L'auditoria retributiva, segons l'article 7 del RD 902/202, té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

S'entén per Bretxa Salarial de Gènere (BSG) la diferència entre les retribucions brutes anuals mitjanes de dones i homes expressada en percentatges. La BSG ofereix informació rellevant, encara que limitada, de les desigualtats salarials entre dones i homes, ja que sintetitza, de manera agregada, un conjunt molt diferent de factors relatius a les condicions laborals dels grups (EIGE, 2019)¹.

La BSG representa una de les modalitats més conegudes de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral, tal i com s'adverteix des de les estadístiques aportades per organismes interns (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Institut Català de les Dones i Conselleria d'Igualtats i Feminismes), regionals (UE) o internacionals (OIT).

La mesura més habitual utilitzada a nivell internacional és la diferència salarial entre dones i homes, calculada a partir del salari brut hora mitjà i expressada en forma de percentatge. És la que utilitzen, per exemple, els organismes internacionals² per a mostrar les diferències salarials entre dones i homes. De fet, quan des d'aquests organismes es parla de BSG s'està al·ludint al percentatge que representa la mitjana dels salaris femenins en relació als masculins, calculat sobre els salaris mitjans bruts hora (incloent les retribucions per hores extraordinàries, però no les gratificacions extraordinàries) de dones i homes.

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

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya exposa que "la bretxa salarial mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos del homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un

¹ European Institute for Gender Equality (2019). Tackling the gender pay gap: not without a better worklife balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

² Vegi's la definició adoptada per la Unió Europea, base de les estadístiques oficials sobre la qüestió, a nivell europeu

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap

70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa salarial entre dones i homes seria de 30 punts percentuals".

La fórmula que s'utilitza per calcular la bretxa salarial de gènere és:

$$\text{Diferència Salarial} = \frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$$

Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel número de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria. Mentre que el càlcul de la mediana es centra en els valors centrals, sense incloure en el seu càlcul els valors que es troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

Quan la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars podem concloure que no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

Quan la bretxa en base a la Mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup d'homes en la banda alta de la retribució, normalment és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

I quan la bretxa en base a la Mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la Mediana ens trobem davant del cas que existeixi un grup de dones en la banda baixa de la retribució, indicador que ens indica normalment l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com "terra enganxós".

Els càlculs que hem realitzat per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels treballadors i treballadores amb contracte amb l'Ajuntament de Tortosa durant el 2023. S'han tingut en compte totes les percepcions, de totes les persones que han estat treballant per l'Ajuntament de Tortosa des del mes de gener del 2023 al mes de desembre del 2023. Per aquelles persones que han tingut més d'un contracte durant el 2023 s'han comptabilitzat totes les seves relacions contractuals.

7.2.- Política retributiva de l'Ajuntament de Tortosa

L'Ajuntament de Tortosa disposa d'un conveni col·lectiu propi, l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Tortosa, per als anys 2017-2020 (codi de conveni 43100122142018), que va ser aprovat el 16 de maig de 2018. Aquest conveni, modificat per última vegada el 10 de setembre de 2024, continua en vigor.

L'estructura salarial de totes les persones treballadores de l'Ajuntament es regula a l'article 27 del CC, on s'estableix que les retribucions del personal municipal, funcionari, laboral, tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per al personal funcionari, i seran les que es fixin per a cadascun dels grups/subgrups A1, A2, B, C1, C2 i AP en la normativa vigent en l'àmbit de la funció pública i en la Llei de Pressupostos per a l'exercici corresponent.

Les retribucions es classifiquen en bàsiques i complementàries.

- Són retribucions bàsiques:

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen al personal municipal segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Dins d'aquestes hi estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Les retribucions bàsiques, que fixa la Llei de pressupostos generals de l'Estat, han d'estar integrades únicament i exclusivament per:

- a) El **sou** assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup.
- b) Els **triennis**, que consisteixen en una quantitat, que ha de ser igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

- Són retribucions complementàries:

Les retribucions complementàries retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits pel personal, i són les següents:

- a) El **complement de destinació**, corresponent al nivell del lloc de treball que s'exerceixi, atindrà a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què es trobi situat el lloc de treball.
- b) El **complement específic**, que està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas no es pot assignar més d'un complement específic a cada lloc de treball.
- c) El **complement de productivitat** està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el personal municipal desenvolupa el seu treball.
- d) Les **gratificacions per serveis extraordinaris** prestats fora de la jornada normal de treball.

- Les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats c) i d) de l'article 24 de la TRLEBP, d'acord amb els imports del sou, triennis i complement de destinació fixats a la Llei de Pressupostos de l'Estat de cada any, i del complement específic assignat al lloc de treball de conformitat amb la Relació valorada de llocs de treball vigent, i es percebran els mesos de juny i desembre, pels períodes meritats entre desembre de l'any anterior i maig del present, i entre juny i novembre també de l'actual, respectivament, tant per a personal funcionari, com laboral o eventual.

7.3.- Estructura Salarial i conceptes retributius

Per realitzar els càlculs de la bretxa salarial de gènere hem tingut en compte els següents conceptes retributius:

S.BASE	SALARI BASE	Salari base anual	Normalitzat	Anualitzat
C.S.01	C. DESTINACIÓ	Complement destinació	Sí	Sí
C.S.02	C. ESPECÍFIC	Complement específic	Sí	Sí
C.S.03	P. EXTRA	Pagues extraordinàries	Sí	Sí
C.S.04	C. PERSONAL TRANSITORI	Complement personal transitori	Sí	No

Tots els càlculs que es mostren a continuació s'han realitzat a través de la Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministeri d'Igualtat.

L'Eina en qüestió, a més de proporcionar la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes i corresponents a les diferents situacions contractuals agrupades d'acord amb el sistema de classificació professional de l'empresa i durant el període de referència de l'any natural desagregades per sexe (importos efectius), inclou la denominada "equiparació" (normalització i/o anualització) de les retribucions, a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (importos equiparables).

Els criteris d'equiparació consisteixen en que si la persona realitza una jornada inferior al 100% durant l'any de referència, s'ha de realitzar una normalització de les retribucions i calcular el que hauria cobrat si hagués treballat el 100% de la jornada. Per exemple, si una persona té una retribució efectiva de 2.000€ mensuals amb un contracte del 80% de jornada; el seu salari, complint aquest criteri, haurà de "normalitzar-se" al 100% de la jornada, per la qual cosa la retribució normalitzada serà de 2.500€.

Per altra banda, si la persona presta els seus serveis durant un període de l'any, és a dir, el seu contracte comença o acaba el 2023, es realitza l'anualització de les retribucions percebudes, el que vol dir que es calcula que hauria cobrat si hagués treballat tot l'any. Un exemple d'aquesta "anualització" seria el cas de les persones amb contractes de durada determinada que no han estat empleades durant tot l'any, ja sigui perquè van començar el contracte un cop iniciat l'any o perquè aquest es va extingir abans de finalitzar-lo.

7.4.- Bretxa salarial de gènere calculada en base als imports efectius

Per realitzar aquest càlcul s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de totes les persones durant el període de referència, de l'1 de gener 2023 al 31 de desembre 2023. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes.

	<i>Número de personas trabajadoras</i>	<i>Número de situaciones contractuales</i>
TOTAL	355	333
<i>Homes</i>	199	186
<i>Dones</i>	156	147

Bretxa Salarial de Gènere per salari efectiu. MITJANA			
	<i>TOTAL SALARI Efectiu</i>	<i>SALARI BASE Efectiu</i>	<i>TOTAL complements salarials efectius</i>
BSG	0%	-16%	8%
Homes	23.906	8.407	15.499
Dones	23.953	9.718	14.235

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA			
	<i>TOTAL SALARI Efectiu</i>	<i>SALARI BASE Efectiu</i>	<i>TOTAL complements salarials efectius</i>
BSG	-14%	-4%	-24%
Homes	21.263	8.583	12.122
Dones	24.217	8.897	14.990

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA				
	<i>C.S.01</i>	<i>C.S.02</i>	<i>C.S.03</i>	<i>C.S.04</i>
BSG	-24%	23%	3%	50%
Homes	3.551	8.547	3.252	149
Dones	4.420	6.572	3.168	75

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA				
	<i>C.S.01</i>	<i>C.S.02</i>	<i>C.S.03</i>	<i>C.S.04</i>
BSG	-18%	-28%	-12%	N/A
Homes	3.854	4.920	3.010	0
Dones	4.548	6.318	3.383	0

7.5.- Bretxa salarial de gènere calculada en base als imports equiparats

Aquest càlcul es realitza tenint en compte només l'última de les situacions contractuals de cada persona, durant el període de referència.

El càlcul s'ha realitzat després d'haver normalitzat la jornada i anualitzat la contractació, és a dir, s'ha realitzat el càlcul de la bretxa com si tothom hagués treballat el 100% de la jornada i durant tot l'any.

	Número de persones treballadores	Número de situacions contractuals	Número de situacions contractuals Normalitzades*	Número de situacions contractuals Anualitzades**	Número de situacions contractuals Normalitzades i Anualitzades***	Número de situacions contractuals que han sigut objecte d'equiparació****
TOTAL	355	333	23	0	0	23
Homes	199	186	13	0	0	13
Dones	156	147	10	0	0	10

*Número de situacions contractuals que han sigut objecte d'equiparació només per normalització.

**Número de situacions contractuals que han sigut objecte d'equiparació només per anualització.

***Número de situacions contractuals que han sigut objecte d'equiparació per normalització i anualització.

****Número de situacions contractuals que han sigut objecte d'equiparació (que no són al 100% de la jornada ni duren el 100% del període de referència)

El càlcul realitzat no ofereix cap canvi en relació a les bretxes obtingudes per salari efectiu, el programa no les ha calculat per salari total equiparat, per salari base equiparat i pels complements salarials equiparats.

7.6.- Bretxa salarial de gènere per grups professionals

L'article 22 del conveni col·lectiu d'aplicació estableix que els cossos, escales, classes i categories del personal laboral i funcionari, es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

Grup A
Subgrup A1. Títol de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a, arquitecte/a, grau o equivalent.
Subgrup A2. Títol d'enginyer/a tècnic/a, diplomad/da universitari/a, arquitecte/a tècnic/a, grau o equivalent.

Grup B. Títol de tècnic superior (cicles formatius de grau superior), formació professional de segon grau o equivalent.
--

Grup C
Subgrup C1. Títol de batxillerat, tècnic, formació professional de segon grau o equivalent.

Subgrup C2. Títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, formació professional de primer grau o equivalent.

Grup AP. Sense requisit de titulació.

Relació dels grups i subgrups professionals amb els llocs de treball de totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Tortosa

	Grup/Subgrup professional segons CC	Dones	Homes	Lloc de treball
GRUP 1	A1	22	16	Director/a (1 dona i 1 home) Arquitecta (1 dona) Cap premsa (1 dona) Cap d'àrea (1 home) Cap de servei (1 dona i 1 home) Cap premsa (1 dona) Cap departament intervenció (1 dona) Coordinadora (1 dona) Professor/a (1 dona i 6 homes) Tècnic/a (14 dones i 6 homes) Secretari accidental/Tècnic urbanisme (1 home)
GRUP 2	A2	35	12	Director/a (1 dona i 1 home) Assessor/a (1 dona) Inspector (1 home) Tècnic/a (33 dones i 10 homes)
GRUP 3	C1	19	23	Tècnic/a (3 dones i 8 homes) Tècnic auxiliar (1 home) Cap estudis (1 home) Cap d'unitat SAC (1 dona) Coordinador (1 home)

				Sots-inspector (1 home) Encarregat (2 homes) Administratiu/va (12 dones i 3 homes) Agent Policia local (1 dona i 1 home) Caporal Policial local (2 homes) Sergent Policia local (3 homes) Monitora (2 dones)
GRUP 4	C2	73	92	Cap gabinet (1 home) Tècnic (1 home) Monitor/a (1 dona i 1 home) Oficial (1 home) Oficial manteniment (7 homes) Agent (1 dona i 7 homes) Agent Policia local (8 dones i 32 homes) Caporal/a Policia local (1 dona i 5 homes) Conserge (4 homes) Secretària alcaldia (1 dona) Sergent Policia local (1 home) Auxiliar administrativa (7 dones) Auxiliar turisme (1 home) Oficial manteniment (10 homes) Alcalde (1 home) Cap unitat (1 dona) Administrativa (1 dona) Agent (1 home) Auxiliar (47 dones i 13 homes) Conserge (3dones i 8 homes) Inspectora (1 dona)
GRUP 5	AP	5	48	Conserge (3 homes)

				Oficial manteniment (1 home) Encarregat (1 home) Agent (1 home) Brigada (1 home) Operari/a (4 dones i 38 homes) Auxiliar (1 dona i 3 homes)
--	--	--	--	--

Càlcul de la bretxa salarial de gènere segons els subgrups professionals

Per realitzar aquest càlcul s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de totes les persones durant el període de referència, del mes de gener 2023 al mes de desembre 2023. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes.

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA			
	Número de persones treballadores	Salari Total Efectiu	Bretxa salarial de gènere
GRUP 1			
Homes	16	37.368	-5%
Dones	18	39.388	
GRUP 2			
Homes	12	37.548	24%
Dones	33	28.615	
GRUP 3			
Homes	23	30.198	8%
Dones	19	27.876	
GRUP 4			
Homes	87	26.860	27%
Dones	72	19.478	
GRUP 5			
Homes	48	10.602	40%
Dones	5	6.341	

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA			
	<i>TotalSalari Efectiu</i>	<i>SalariBase Efectiu</i>	<i>TotalComplements Salarials Efectius</i>
GRUP 1			
BSG	-5%	-10%	-3%
Homes	37.368	14.527	22.842
Dones	39.388	15.957	23.431
GRUP 2			
BSG	24%	9%	33%
Homes	37.548	14.740	22.808
Dones	28.615	13.436	15.179
GRUP 3			
BSG	8%	-12%	17%
Homes	30.198	9.775	20.423
Dones	27.876	10.940	16.935
GRUP 4			
BSG	27%	13%	34%
Homes	26.860	8.117	18.743
Dones	19.478	7.034	12.445
GRUP 5			
BSG	40%	34%	46%
Homes	10.602	4.778	5.824
Dones	6.341	3.176	3.165

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA			
	<i>Total Salari Efectiu</i>	<i>Salari Base Efectiu</i>	<i>Total complements salarials efectius</i>
GRUP 1			
BSG	6%	8%	23%

Homes	43.004	18.868	27.209
Dones	40.587	17.436	20.982
GRUP 2			
BSG	16%	1%	17%
Homes	39.236	15.871	22.097
Dones	33.014	15.729	18.365
GRUP 3			
BSG	2%	-9%	3%
Homes	29.344	11.193	16.938
Dones	28.629	12.214	16.423
GRUP 4			
BSG	13%	15%	16%
Homes	24.981	9.399	15.918
Dones	21.723	8.015	13.336
GRUP 5			
BSG	19%	7%	21%
Homes	9.142	4.014	4.680
Dones	7.407	3.713	3.694

El càlcul equiparat es realitza tenint en compte només l'última de les situacions contractuals de cada persona, durant el període de referència.

Aquets càlcul s'ha realitzat després d'haver normalitzat la jornada i anualitzat la contractació, és a dir, s'ha realitzat el càlcul de la bretxa com si tothom hagués treballat el 100% de la jornada i durant tot l'any.

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MITJANA			
	TOTAL SALARI equiparat	SALARI BASE Equiparat	TOTAL complements salarials equiparats
GRUP 1			
BSG	5%	8%	3%
Homes	43.286	18.410	24.876

<i>Dones</i>	40.986	16.926	24.060
GRUP 2			
<i>BSG</i>	32%	20%	40%
<i>Homes</i>	42.177	16.856	25.321
<i>Dones</i>	28.706	13.479	15.227
GRUP 3			
<i>BSG</i>	1%	-18%	11%
<i>Homes</i>	30.941	10.126	20.815
<i>Dones</i>	30.508	11.951	18.557
GRUP 4			
<i>BSG</i>	22%	8%	28%
<i>Homes</i>	27.265	8.288	18.977
<i>Dones</i>	21.339	7.625	13.714
GRUP 5			
<i>BSG</i>	N/A	N/A	N/A
<i>Homes</i>	0	0	0
<i>Dones</i>	6.341	3.176	3.165

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MEDIANA			
	<i>TOTAL SALARI equiparat</i>	<i>SALARI BASE Equiparat</i>	<i>TOTAL complements salarials equiparats</i>
GRUP 1			
<i>BSG</i>	6%	9%	23%
<i>Homes</i>	43.004	19.436	27.209
<i>Dones</i>	40.587	17.753	20.982
GRUP 2			
<i>BSG</i>	14%	0%	22%
<i>Homes</i>	40.209	15.871	23.528
<i>Dones</i>	34.518	15.871	18.468
GRUP 3			
<i>BSG</i>	0%	-6%	3%

Homes	29.473	11.582	17.025
Dones	29.616	12.296	16.547
GRUP 4			
BSG	10%	13%	13%
Homes	24.981	9.651	15.918
Dones	22.440	8.374	13.855
GRUP 5			
BSG	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0
Dones	7.407	3.713	3.694

7.7.- Bretxa salarial de gènere per complements salarials

Els complements salarials que l'Ajuntament de Tortosa paga a la seva plantilla són 4:

CS 1	Complement destinació
CS 2	Complement específic
CS 3	Pagues extraordinàries
CS 4	Complement personal transitori

Bretxa salarial de gènere del Complement destinació

El conveni col·lectiu defineix el complement de destinació de la següent manera: El complement de destinació, corresponent al nivell del lloc de treball que s'exerceixi, atendra a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat territorial i funcional dels serveis en què es trobi situat el lloc de treball.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C1 MITJANA	-24%	Bretxa Salarial de gènere C1MEDIANA	-18%

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les mitjanes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del Complement específic

L'Acord de condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa estableix que el complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C2 MITJANA	23%	Bretxa Salarial de gènere C2MEDIANA	-28%

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les mitjanes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere de les pagues extraordinàries

Segons el conveni col·lectiu d'aplicació, les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats c) i d) de l'article 24 de la TRLEBEP, d'acord amb els imports del sou, triennis i complement de destinació fixats a la Llei de Pressupostos de l'Estat de cada any, i del complement específic assignat al lloc de treball de conformitat amb la Relació valorada de lloc de treball vigent, i es percebran els mesos de juny i desembre, pels períodes meritats entre desembre de l'any anterior i maig del present, i entre juny i novembre també de l'actual, respectivament, tant per a personal funcionari, com laboral o eventual.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C3 MITJANA	3%	Bretxa Salarial de gènere C3MEDIANA	-12%

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les mitjanes es corresponen amb els valors efectius.

Bretxa salarial de gènere del Complement personal transitori

El complement personal transitori és una retribució addicional que perceben algunes persones de l'Ajuntament per garantir que no vegin reduïda la seva retribució total quan es produeixen modificacions en les estructures salarials, categories professionals, o en altres elements retributius. Aquest complement s'estableix amb caràcter transitori i es manté mentre el treballador no assoleixi el mateix nivell de retribució mitjançant les noves condicions laborals.

Es crea per evitar que una reestructuració salarial o una reclassificació de llocs de treball impliqui una reducció de sou per al treballador o treballadora.

El complement personal transitori s'absorbeix de manera progressiva a mesura que la persona percep increments salarials derivats d'altres conceptes (com augments del sou base, triennis, complements específics o altres retribucions). Quan els increments compensen totalment l'import del complement personal transitori, aquest deixa de percebre's.

Aquest complement salarial no s'ha anualitzat deguda la seva naturalesa transitòria ja que només es percep en un temps determinat que pot coincidir o no amb l'any de referència, del mes de gener 2023 al mes de desembre 2023.

	Bretxa		Bretxa
Bretxa Salarial de gènere C4 MITJANA	50%	Bretxa Salarial de gènere C4MEDIANA	N/A

*S'han tingut en compte totes les situacions contractuals de cada persona. Les mitjanes es corresponen amb els valors efectius.

7.8.- Bretxa salarial de gènere dels complements salarials per cada grup professional

Per realitzar aquest càlcul s'han tingut en compte totes les situacions contractuals de totes les persones durant el període de referència, del mes de gener 2023 al mes de desembre 2023. Es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes.

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
GRUP 1				
BSG	-9%	3%	-1%	N/A
Homes	7.210	10.955	4.677	0
Dones	7.894	10.649	4.729	158
GRUP 2				
BSG	15%	48%	25%	N/A
Homes	6.759	11.242	4.806	0
Dones	5.741	5.810	3.594	34
GRUP 3				
BSG	-11%	32%	7%	68%
Homes	4.721	11.287	4.123	293
Dones	5.259	7.729	3.854	93
GRUP 4				
BSG	6%	44%	26%	67%
Homes	3.437	11.352	3.705	250
Dones	3.227	6.408	2.728	82
GRUP 5				
BSG	45%	49%	40%	100%
Homes	1.921	2.341	1.536	26
Dones	1.051	1.189	925	0

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
GRUP 1				
BSG	-1%	33%	14%	N/A
Homes	8.109	11.795	5.588	0

Dones	8.154	7.950	4.784	0
GRUP 2				
BSG	8%	35%	16%	N/A
Homes	7.655	9.497	4.931	0
Dones	7.023	6.126	4.124	0
GRUP 3				
BSG	-15%	31%	0%	N/A
Homes	5.355	9.157	3.946	0
Dones	6.157	6.318	3.946	0
GRUP 4				
BSG	11%	22%	16%	N/A
Homes	4.273	7.472	3.546	0
Dones	3.785	5.822	2.993	0
GRUP 5				
BSG	20%	21%	12%	N/A
Homes	1.535	1.776	1.206	0
Dones	1.229	1.407	1.058	0

El càlcul equiparat es realitza tenint en compte només l'última de les situacions contractuals de cada persona, durant el període de referència.

Aquest càlcul s'ha realitzat després d'haver normalitzat la jornada i anualitzat la contractació, és a dir, s'ha realitzat el càlcul de la bretxa com si tothom hagués treballat el 100% de la jornada i durant tot l'any.

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MITJANA				
	<i>C.S.01</i>	<i>C.S.02</i>	<i>C.S.03</i>	<i>C.S.04</i>
GRUP 1				
BSG	3%	3%	8%	N/A
Homes	8.491	11.083	5.303	0
Dones	8.246	10.752	4.904	158
GRUP 2				
BSG	25%	52%	33%	N/A

Homes	7.726	12.210	5.386	0
Dones	5.760	5.828	3.605	34
GRUP 3				
BSG	-20%	26%	0%	64%
Homes	4.878	11.371	4.227	339
Dones	5.850	8.365	4.220	122
GRUP 4				
BSG	1%	37%	21%	67%
Homes	3.507	11.462	3.759	250
Dones	3.474	7.171	2.986	82
GRUP 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0	0
Dones	1.051	1.189	925	0

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MEDIANA				
	<i>C.S.01</i>	<i>C.S.02</i>	<i>C.S.03</i>	<i>C.S.04</i>
GRUP 1				
BSG	-1%	33%	14%	N/A
Homes	8.109	11.795	5.588	0
Dones	8.154	7.950	4.784	0
GRUP 2				
BSG	14%	41%	16%	N/A
Homes	8.165	10.383	5.150	0
Dones	7.043	6.134	4.310	0
GRUP 3				
BSG	-11%	31%	-2%	N/A
Homes	5.530	9.157	3.947	0
Dones	6.159	6.318	4.028	0
GRUP 4				

BSG	6%	15%	13%	N/A
Homes	4.273	7.472	3.546	0
Dones	4.003	6.388	3.094	0
GRUP 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0	0
Dones	1.229	1.407	1.058	0

7.9.- Bretxa salarial per agrupacions de treballs del mateix valor

Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere

La valoració de llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració han sigut considerats de manera objectiva i es troben vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

Per complir amb l'obligació que estableix l'article 8.2 del RD 902/2022, de 13 d'octubre, per la valoració dels llocs de treball s'ha aplicat un sistema analític que compleix amb els requisits recollits en l'article 4 del RD 902/2022: adequació, totalitat i objectivitat:

- Adequació: els factors rellevants en la valoració han d'ésser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorren en la mateixa.
- Totalitat: han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- Objectivitat: han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte i que no reflecteixen estereotips de gènere.

L'Ajuntament de Tortosa ha realitzat aquesta valoració seguint el procediment indicat en l'Ordre PCM//2022, d'1 de novembre, per la que s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el RD 902/2022. Aquesta valoració s'ha realitzat entre els mesos de gener i febrer del 2025.

L'eina per a la implementació del procediment de valoració de llocs de treball que s'ha utilitzat és l'eina publicada en les pàgines web del Ministeri de Treball i d'Economia Social i de l'Institut de les Dones, com indica l'Ordre esmentada. Eina publicada el mes d'abril del 2022 i que compleix amb tots els requisits legals exigits.

El procediment utilitzat és aplicable a tots els llocs de treball de l'entitat i els factors que conformen l'eina són comuns a tots els llocs de treball. Es tracta d'un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cada factor, garantint així que es puguin comparar. Eina dissenyada amb perspectiva

de gènere, que pretén evitar els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració, factors que són objectius i neutres respecte al gènere.

Es tracta d'un procediment d'assignació de punts per factor. En aquest sistema, s'estableix una relació de factors i una escala de valoració per cada factor. Cada grup correspon a un nivell d'exigència diferent. A partir de la descripció del lloc de treball s'assigna un grau per a cada un dels factors. S'obté la puntuació del lloc de treball sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels pesos corresponents.

L'entitat ha realitzat la valoració dels llocs de treball per a cada lloc de treball. S'han diferenciat 82 llocs de treball.

Una vegada dissenyat el sistema de valoració, i enumerats i valorats tots els llocs de treball de l'organització, l'eina utilitzada permet comparar la puntuació obtinguda per cada lloc de treball, així com realitzar una anàlisi des de la perspectiva de gènere dels llocs de l'entitat.

Després de realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball de l'Ajuntament de Tortosa, l'eina de forma automàtica ha realitzat les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, que permet complir amb l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball a la que fa referència l'article 8.1.a) del RD 902/2020, de 13 d'octubre, com component del diagnòstic de la situació retributiva a l'entitat; complir amb l'obligació d'elaborar el registre retributiu a que fa referència l'article 6.1) d'aquesta norma que, en el cas de les empreses que realitzin auditories retributives, han de reflectir la mitjana i la mediana dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïdes per les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'entitat; i realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball de l'entitat.

Les agrupacions es realitzen a partir dels punts que cada lloc de treball obté després de realitzar la seva valoració. Els punts deriven de la valoració que s'ha fet d'un conjunt de factors i subfactors agrupats en les categories que estableixen l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i de l'article 4.2 del Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Les categories de factors de valoració són 4:

- a) Naturalesa de les funcions o tasques: és el contingut essencial de la relació laboral.
- b) Condicions educatives: aquelles que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- c) Condicions professionals i de formació: aquelles que poden servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- d) Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment de l'activitat.

Els llocs de treball identificats dins de l'entitat s'han distribuït en les següents agrupacions, és a dir, agrupacions de treball d'igual valor:

Agrupacions	Lloc de treball + Punts
Agrupació 9	sotsinspector/a policia local(763) inspector/a policia local(753)
Agrupación 8	cap de premsa(679) cap d'estudis CFO(651) tècnic/a mitjà/ana SIAD(668) cap unitat llicències(654) cap unitat servei atenció ciutadania(673) cap unitat promoció econòmica(665) cap unitat gestió ingressos(669) cap unitat nòmines(659) cap unitat alcaldia(660) tècnic/a psicòleg/òloga(658) coordinador/a ocupacional(654) coordinador/a fires(664) cap servei ensenyament(687) cap servei manteniment via pública(673) director/a escola música(651) director/a turisme(687) director/a biblioteca(682) director/a CFO(687) director/a atenció primària(694) arquitecte/a (655) coordinador/a serveis socials(668) caporal/a policia local(680) sergent policia local(662) cap departament acció social(699) cap de departament cultura(673) cap de departament recursos humans(692) cap àrea serveis al territori(666) cap àrea serveis a les persones(695) director/a tècnic/a àrea serveis centrals(671) Tresorer/a(654) secretari/ària(654) cap Gabinet(698)
Agrupació 7	Auxiliar administratiu/va(567) auxiliar biblioteca(568) monitor/a música(580) auxiliar turisme(577) conserge ensenyament(551) Professor/a música(616) tècnic/a mitjà/ana Joventut(610) tècnic/a mitjà/ana turisme(614) monitor/a CFO(579) encarregat/da zona parquímetres(559) tècnic/a mitjà/ana polítiques migratòries(648)

	encarregat/da serveis(592)
	tècnic/a recursos humans(607)
	tècnic/a informàtica(589)
	aux. administratiu/va atenció públic(566)
	tècnic/a mitjà/ana treball social(649)
	tècnic/a mitjà/ana educació(640)
	cap unitat festes(644)
	tècnic/a mitjà/ana administració general(600)
	tècnic/a mitjà/ana prevenció riscos laborals(625)
	tècnic/a cultura(618)
	tècnic/a patrimoni(615)
	tècnic/a arxiver(600)
	tècnic/a formació(640)
	tècnic/a jurista(623)
	tècnic/a inserció laboral(650)
	tècnic/a ensenyament(640)
	cap mitjà/ana unitat informàtica(625)
	responsable contractació(636)
	arquitecte/a tècnic/a(625)
	tècnic/a mitjà/ana medi ambient(605)
	agent policia local(640)
	assessor/a jurídic/a(616)
	tècnic/a superior administració gral economia(650)
	interventor/a(621)
Agrupació 6	conserge(548)
	Oficial/a sepulturer/a(504)
	administratiu/va(532)
	tècnic/a auxiliar informàtica(539)
	tècnic/a auxiliar arquitectura(524)
	inspector/a agent zona parquímetres(518)
	tècnic/a auxiliar comunicació(535)
	tècnic/a mitjà/ana biblioteca(541)
Agrupació 5	agent notificador/a(473)
	Oficial/a 2ª(448)
	Oficial/a 1ª(455)
	Oficial/a electricista(465)
Agrupació 4	operari/ària(391)

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA				
	TOTAL SALARI Efectiu	TOTAL Retribució Efectiva	SALARI BASE Efectiu	TOTAL complements salarials efectius
AGRUPACIÓ 4				
BSG	16%	16%	10%	22%
Homes	9.154	9.154	4.619	4.535
Dones	7.681	7.681	4.151	3.529
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	20.945	20.945	8.447	12.497
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-27%	-27%	-35%	-21%
Homes	21.396	21.396	8.572	12.824
Dones	27.099	27.099	11.558	15.542
AGRUPACIÓ 7				
BSG	14%	14%	-7%	24%
Homes	26.603	26.603	8.770	17.833
Dones	22.920	22.920	9.366	13.554
AGRUPACIÓ 8				
BSG	12%	12%	-10%	22%
Homes	43.867	43.867	12.646	31.220
Dones	38.400	38.400	13.921	24.479
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	48.340	48.340	18.929	29.411
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA				
	TOTAL SALARI Efectiu	TOTAL Retribució Efectiva	SALARI BASE Efectiu	TOTAL complements salarials efectius
AGRUPACIÓ 4				
BSG	-5%	-5%	5%	0%
Homes	7.640	7.640	4.401	3.819
Dones	8.032	8.032	4.197	3.835
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	22.753	22.753	9.226	12.349
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-16%	-16%	-33%	-8%
Homes	24.935	24.935	9.214	15.284
Dones	28.986	28.986	12.298	16.464
AGRUPACIÓ 7				
BSG	17%	17%	15%	20%
Homes	28.107	28.107	9.963	16.893
Dones	23.213	23.213	8.511	13.471
AGRUPACIÓ 8				
BSG	19%	19%	-19%	16%
Homes	47.611	47.611	11.696	29.393
Dones	38.674	38.674	13.893	24.648
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	46.834	46.834	18.498	27.475
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MITJANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
AGRUPACIÓ 4				
BSG	18%	30%	16%	N/A
Homes	1.476	1.731	1.328	0
Dones	1.206	1.208	1.116	0
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	4.035	5.405	2.974	83
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-31%	-14%	-23%	65%
Homes	4.279	5.561	2.935	49
Dones	5.599	6.313	3.613	17
AGRUPACIÓ 7				
BSG	-16%	40%	15%	67%
Homes	3.621	10.422	3.551	239
Dones	4.195	6.250	3.031	78
AGRUPACIÓ 8				
BSG	-9%	34%	16%	33%
Homes	6.296	18.780	5.906	238
Dones	6.856	12.482	4.983	158
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	3.827	18.614	6.590	380
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari efectiu. MEDIANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
AGRUPACIÓ 5				
BSG	-12%	13%	-5%	N/A
Homes	1.271	1.455	1.089	0
Dones	1.420	1.264	1.142	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	4.273	4.839	3.237	0
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 7				
BSG	-26%	0%	-14%	N/A
Homes	4.902	6.300	3.407	0
Dones	6.159	6.318	3.898	0
AGRUPACIÓ 8				
BSG	-10%	16%	16%	N/A
Homes	3.899	6.922	3.782	0
Dones	4.273	5.822	3.166	0
AGRUPACIÓ 9				
BSG	-11%	33%	15%	N/A
Homes	5.422	16.974	5.893	0
Dones	6.036	11.447	5.014	0
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	3.571	16.763	6.380	0
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MITJANA				
	TOTAL SALARI equiparat	TOTAL Retribució equiparada	SALARI BASE Equiparat	TOTAL complements salarials equiparats
AGRUPACIÓ 4				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0	0
Dones	7.681	7.681	4.151	3.529
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	20.945	20.945	8.447	12.497
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-40%	-40%	-48%	-35%
Homes	21.396	21.396	8.572	12.824
Dones	29.979	29.979	12.659	17.320
AGRUPACIÓ 7				
BSG	16%	16%	2%	24%
Homes	29.074	29.074	10.117	18.956
Dones	24.390	24.390	9.910	14.481
AGRUPACIÓ 8				
BSG	12%	12%	-11%	21%
Homes	43.867	43.867	12.646	31.220
Dones	38.529	38.529	13.985	24.544
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	48.340	48.340	18.929	29.411
Dones	0	0	0	0

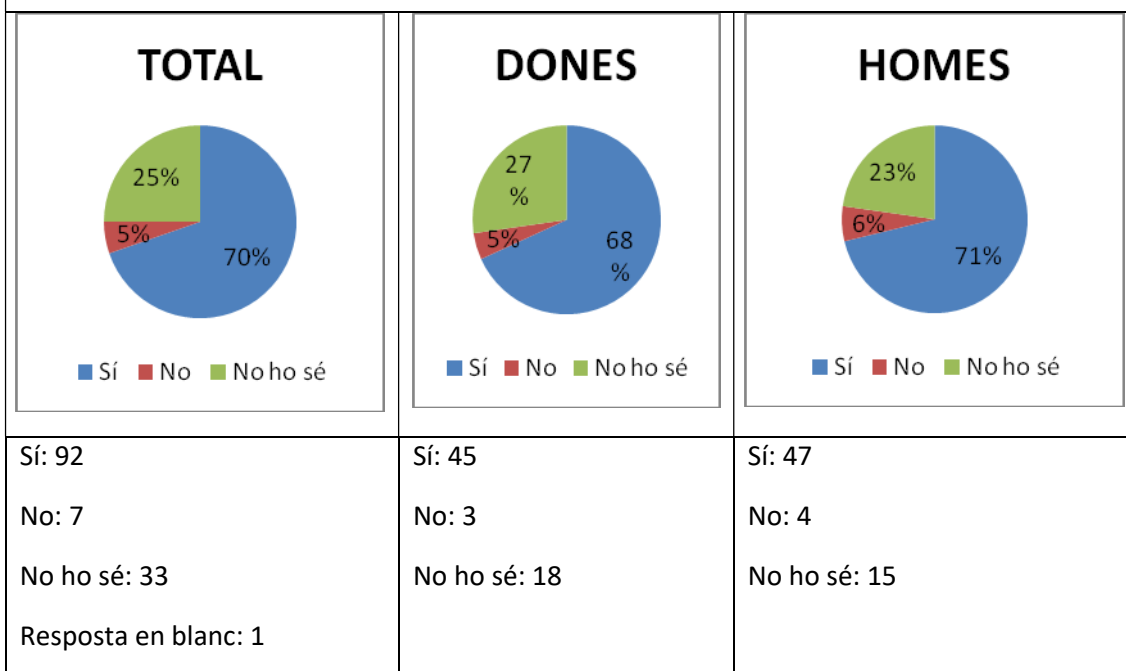
Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MEDIANA				
	TOTAL SALARI equiparat	TOTAL Retribució equiparada	SALARI BASE Equiparat	TOTAL complements salarials equiparats
AGRUPACIÓ 4				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0	0
Dones	8.032	8.032	4.197	3.835
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	22.753	22.753	9.226	12.349
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-19%	-19%	-36%	-8%
Homes	24.935	24.935	9.214	15.284
Dones	29.590	29.590	12.552	16.526
AGRUPACIÓ 7				
BSG	25%	25%	15%	26%
Homes	32.229	32.229	10.273	18.972
Dones	24.200	24.200	8.737	13.995
AGRUPACIÓ 8				
BSG	19%	19%	-21%	16%
Homes	47.611	47.611	11.696	29.393
Dones	38.674	38.674	14.204	24.648
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	46.834	46.834	18.498	27.475
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MITJANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
AGRUPACIÓ 4				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	0	0	0	0
Dones	1.206	1.208	1.116	0
AGRUPACIÓ 5				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	4.035	5.405	2.974	83
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-46%	-26%	-37%	-7%
Homes	4.279	5.561	2.935	49
Dones	6.253	7.000	4.014	53
AGRUPACIÓ 7				
BSG	-7%	37%	16%	69%
Homes	4.131	10.729	3.845	252
Dones	4.415	6.760	3.227	78
AGRUPACIÓ 8				
BSG	-9%	33%	15%	33%
Homes	6.296	18.780	5.906	238
Dones	6.882	12.506	4.998	158
AGRUPACIÓ 9				
BSG	N/A	N/A	N/A	N/A
Homes	3.827	18.614	6.590	380
Dones	0	0	0	0

Bretxa Salarial de gènere per salari equiparat. MEDIANA				
	C.S.01	C.S.02	C.S.03	C.S.04
AGRUPACIÓ 4				
BSG	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>
Homes	0	0	0	0
Dones	1.420	1.264	1.142	0
AGRUPACIÓ 5				
BSG	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>
Homes	4.273	4.839	3.237	0
Dones	0	0	0	0
AGRUPACIÓ 6				
BSG	-26%	0%	-17%	<i>N/A</i>
Homes	4.902	6.300	3.407	0
Dones	6.159	6.318	3.987	0
AGRUPACIÓ 7				
BSG	-3%	11%	27%	<i>N/A</i>
Homes	4.273	7.149	4.447	0
Dones	4.402	6.354	3.264	0
AGRUPACIÓ 8				
BSG	-14%	33%	15%	<i>N/A</i>
Homes	5.422	16.974	5.893	0
Dones	6.159	11.447	5.014	0
AGRUPACIÓ 9				
BSG	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>
Homes	3.571	16.763	6.380	0
Dones	0	0	0	0

7.10.- Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització

Pregunta 19. Creus que dins de l'Ajuntament de Tortosa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

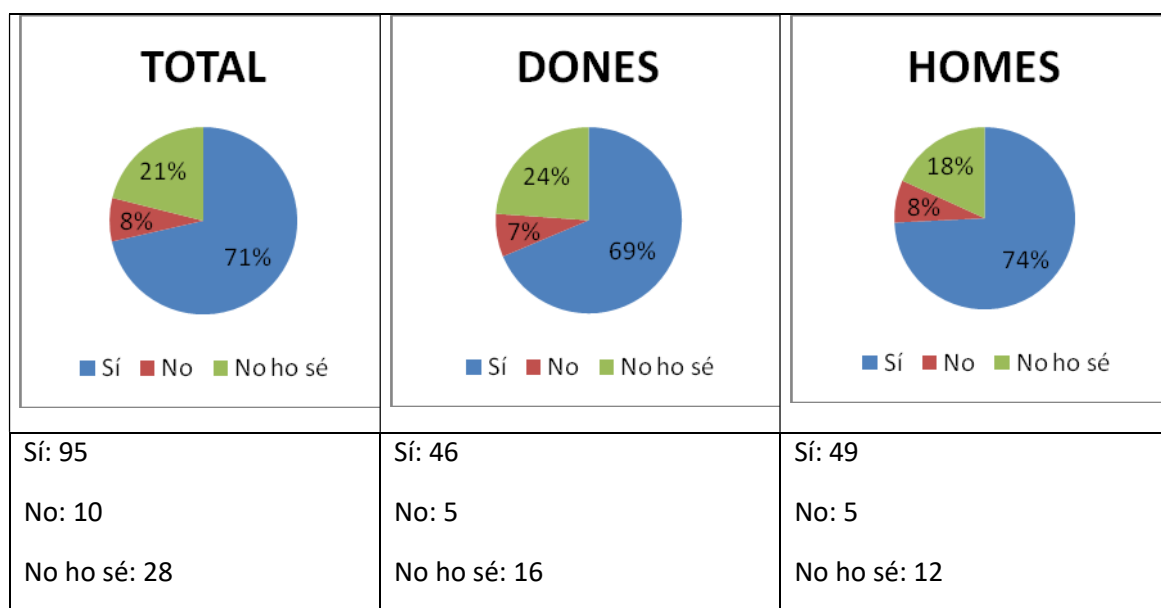


Gran part de l'Ajuntament (70%) creu que dones i homes ocupant el mateix lloc de treball cobren el mateix, reflectint una percepció positiva sobre la igualtat salarial dins de l'organització.

Les percepcions entre homes i dones són similars, amb un percentatge lleugerament més alt d'homes que creuen en la igualtat salarial (71%) en comparació amb les dones (68%).

Tan sols un petit percentatge (5%) creu que no hi ha igualtat salarial, i aquest percentatge és similar entre homes i dones.

Pregunta 20. Consideres que la política salarial de l'Ajuntament s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?



D'altra banda, la majoria de l'Ajuntament (71%) també considera que la política salarial de l'organització s'estableix des de criteris d'igualtat entre dones i homes.

Només un petit percentatge (8%) d'homes i dones ha respost negativament i una cinquena part de les persones enquestades (21%) no està segura sobre si la política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat.

Diferències entre sexes:

- Els homes mostren una visió lleugerament més positiva, amb un 74% de respostes positives en comparació amb un 69% per part de les dones.
- Les dones presenten una proporció més elevada de respostes "No ho sé" (24%) respecte als homes (18%).

7.11.- Principals conclusions de l'auditoria retributiva

L'Ajuntament de Tortosa no té bretxa salarial de gènere (BSG).

La BSG pel total del salari efectiu és de 0, mentre que la BSG per salari base és del -16%, és a dir, les dones cobren un 16 % més que les homes i la BSG dels complements salarials és del 8%, el que implica que els homes cobren un 8% més per complements salarials que les dones. Aquesta bretxa per salari base és conseqüència de la major presència de dones en les categories professionals A1 i A2.

És interessant observar que quan calculem la mediana en comptes de la mitjana, la BSG és de -14%, el que vol dir que quan ens centrem en els salaris del mig, és a dir, no tenim en compte els salaris més alts i els salaris més baixos, identifiquem una bretxa de gènere a favor de les dones del 14%.

Si ens centrem en els complements salarials observem el següent. En primer lloc, el complement de destinació, que té estreta relació amb les característiques específiques de la

feina que es realitza presenta una BSG de -24%; el que es pot justificar per la segregació horitzontal que hem identificat dins de l'Ajuntament i per la major presència de dones en posicions de major responsabilitat i en la categoria A1 i A2. En segon lloc, el complement específic, que persegueix l'objectiu de retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat presenta una BSG del 23%, és un complement relacionat sobretot en llocs de treball i departaments masculinitzats, per exemple, la guàrdia urbana. No existeix BSG en les pagues extraordinàries. I la BSG més gran es produeix en el Complement personal transitori, el que implica que són més homes que dones els que es veuen beneficiats pels seus contractes anteriors. Es podria considerar que es tracta d'un històric dins de l'estructura salarial de l'Ajuntament.

Quan analitzem les BSG per agrupacions de treball del mateix valor observem que les BSG superiors es donen en l'agrupació 4 (16%) i en l'agrupació 6 (-27%). La gran quantitat de llocs de treball dins de cada agrupació i l'existència de segregació horitzontal dins de l'Ajuntament justifica aquestes bretxes i posa sobre la taula la necessitat de realitzar una nova descripció objectiva de llocs de treball, que simplifiqui una mica tots els llocs de treball que s'han analitzat i que permeti elaborar de nou la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i el càlcul de la bretxa salarial de gènere per agrupacions.

Es tracta d'un tema que es valora de forma positiva per part de la plantilla, que considera que la igualtat salarial es un principi que s'aplica dins de l'Ajuntament de Tortosa.

LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'Ajuntament de Tortosa no té bretxa salarial de gènere (BSG). Es tracta d'un tema que es valora de forma positiva per part de la plantilla, que considera que la igualtat salarial es un principi que s'aplica dins de l'Ajuntament de Tortosa.	La segregació horitzontal existent dins de l'Ajuntament crea BSG quan s'analitza aquesta bretxa per grups professionals i per agrupacions de llocs de treball del mateix valor. La gran quantitat de llocs de treball dins de cada agrupació i l'existència de segregació horitzontal dins de l'Ajuntament justifica aquestes bretxes i posa sobre la taula la necessitat de realitzar una nova descripció objectiva de llocs de treball, que simplifiqui una mica tots els llocs de treball que s'han analitzat i que permeti elaborar de nou la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i el càlcul de la bretxa salarial de gènere per agrupacions.

Propostes d'intervenció

Per corregir els biaixos de gènere detectats es proposen els següents objectius i actuacions.

OBJECTIU ESTRATÈGIC. Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

OBJECTIU 1. Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Tortosa.

ACCIÓ 4. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT, que inclogui les funcions a realitzar.

ACCIÓ 14. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere després d'haver realitzat la descripció objectiva dels llocs de treball i calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.

OBJECTIU 2. Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de l'Ajuntament de Tortosa.

ACCIÓ 15. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria i grup professional amb justificació dels resultats obtinguts.

En el pla d'acció d'aquest pla es desenvolupen les accions especificant el seu objectiu, a qui s'adrecen, quin departament en serà responsable, calendari d'execució, recursos i indicadors de seguiment.

8. Temps de treball i corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest apartat s'analitzaran les mesures que ofereix l'Ajuntament de Tortosa destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'Ajuntament reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrera de molts estereotips de gènere presents en àmbit laboral.

No n'hi ha prou en tenir mesures sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el sí de la llar de les tasques domèstiques, de cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, contribuint a aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

El II Acord / Conveni col·lectiu regulador de les condicions de treball del personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa regula en el seu article 9.7 la jornada i horari de treball, introduint la flexibilització de l'horari per motius de conciliació:

"S'estableix, per conciliar la vida laboral amb la familiar, per a cada treballador/a interessat/da, la possibilitat de realitzar un horari flexible i voluntari. El temps no treballat fins a la realització de la jornada de treball setmanal (35 hores) es recuperarà, com a màxim, en el termini d'un mes, des de la data del fet causant. El personal que es vulgui acollir a aquest horari flexible, haurà de sol·licitar, en tots els casos, autorització expressa prèvia, amb una antelació suficient, al seu cap. Aquesta sol·licitud incorporarà també un apartat amb la proposta del treballador de recuperació, amb el detall per dies de les hores pendents a retornar. En cap cas la flexibilitat horària es podrà aplicar abans de les 8:00 hores i en tot cas resta supeditada a les necessitats del servei. El límit a la flexibilitat horària haurà de respectar en tot cas la franja horària de presència obligatòria que va de les 09:00 a les 14:00 hores i dijous de 16:30 a 18:30. En casos excepcionals s'autoritzarà als treballadors un horari diferent, segons necessitats del servei."

La gestió de la flexibilitat depèn molt del departament i del cas concret de la persona que ho necessita.

El que marca la llei es concedeix a tothom i si es tenen exigències o necessitats que no es poden resoldre a través del que estableix la norma la persona ho demanarà de forma específica i serà el departament a decidir si ho permet. Hi ha una certa discrecionalitat perquè depèn del lloc de treball, del número de persones que formen part del departament i de quina manera entén la conciliació la persona responsable del departament. No existeix un tractament homogeni per part de tot l'Ajuntament, depèn de la gestió que en fa la persona responsable del departament.

Normalment quan es demana una flexibilitat diferent a la que està regulada resol el cap de departament per escrit.

	SI	NO
A la Política de conciliació/ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, s'inclou 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'Ajuntament? No s'incorpora de forma específica en cap dels documents analitzats.		X
Disposa l'Ajuntament de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal? Com estableix l'acord regulador, en el seu capítol 5, amb caràcter general,		X

les vacances, permisos, llicències, excedències i mesures de conciliació de la vida personal,familiar i laboral del personal funcionari, laboral i eventual de l'Ajuntament de Tortosa es regularan d'acord amb el que estableixi la normativa d'aplicació al personal funcionari de les administracions públiques, en tot allò que no contravingui l'ordenament jurídic vigent i sense perjudici de les particularitats derivades del règim jurídic específic de cada empleat/da que hagi de prevaldre. Es publicarà a la intranet corporativa i al web municipal un resum informatiu dels permisos, llicències, excedències i mesures de conciliació vigents aplicables al personal municipal. El personal municipal de l'Ajuntament de Tortosa podrà acollir-se, si compleix els requisits corresponents, a les diferents modalitats de permisos i llicències que s'estableixin en la normativa reguladora i d'aplicació, vigent en cada moment, per al personal funcionari de les administracions públiques. Tot el personal de l'Ajuntament de Tortosa té dret a l'aplicació de les mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar i s'estarà, en tot moment, al que estableixi la normativa d'aplicació vigent per al personal funcionari de les administracions públiques. La concessió dels permisos, llicències i mesures relatives a la conciliació, en funció de la seva naturalesa i sempre que no siguin d'aplicació directa i automàtica, està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei. També es seguirà el que estableix la normativa en relació a les excedències.		
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació?		X
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí? La policia local és masculina i utilitzen els permisos. La percepció és que qui ho necessita les utilitza, sense que sigui determinant que siguin homes o dones.		X
Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere? L'Ajuntament encara no ha regulat el teletreball, que depèn en molts casos de la voluntat de la persona responsable del departament o servei. La posició generalitzada i acceptada per l'Ajuntament és que el teletreball no està permès. No hi ha la possibilitat de teletreballar. Però en casos excepcionals hi ha departaments que l'han permès, per tant, pot teletreballar qui ho ha demanat i el seu cap ho concedeix. Des de recursos humans només es coneix una petició formal per escrit i oficialment no se l'hi va concedir, però segurament va trobar una solució amb el seu cap.		X
L'Ajuntament realitza publicitat de les mesures de conciliació existents? Des de RRHH no s'han comunicat aquestes mesures a la plantilla. La gent es busca la informació. Quan es necessita resoldre una solució es busca la informació. No es proporciona informació sobre la política de l'Ajuntament en temes de conciliació a les noves contractacions.		X

Percepció de la plantilla

La percepció és que tothom que té necessitats de conciliació utilitza els drets existents.

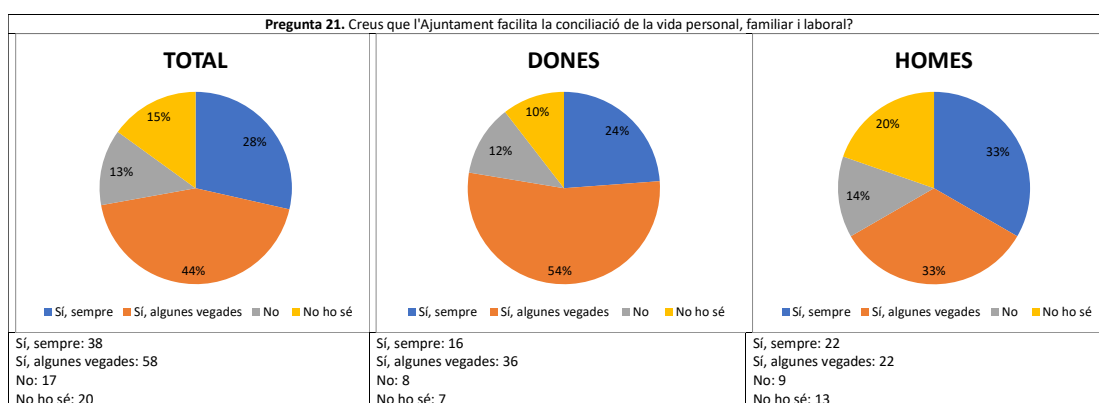
No es té informació prèvia sobre aquests drets de conciliació, però es busca i es troba la informació quan es necessita. Existeix un desconeixement general dels drets de conciliació existents. La plantilla no ha estat informada de forma directa. No hi ha un procés estandarditzat. No obstant, el conveni està penjat a la intranet, tot i que s'afirma que és ben poca la gent que se l'ha llegit. A més a més el conveni que està penjat no està actualitzat. No s'han penjat les reformes o actualitzacions dels drets de conciliació existents.

Tot i la discrecionalitat existent en la possibilitat d'utilitzar els permisos la valoració que en fa la plantilla és positiva. En general les persones treballadores estan contentes amb els seus/seves caps. Es considera que existeix una bona gestió i molta flexibilitat. L'Ajuntament permet una certa auto gestió dels permisos. Però també s'identifica una part negativa en aquesta gran discrecionalitat, depèn de la persona responsable del departament s'ofereixen més opcions, sobretot en relació a la flexibilitat i al teletreball. Hi ha qui permet que s'entri més tard del que diu el conveni, s'ofereix major flexibilitat, mentre que en altres departaments si necessites entrar més tard has de demanar reducció de jornada.

El tema de la flexibilitat i teletreball hi ha una sensació de injustícia en general. Com que hi ha temes com el de la conciliació que no estan regulats, al final depèn de qui tens com a cap.

Si ens centrem en les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció observem com la majoria de les persones creuen que l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb un total combinat de respostes positives ("Sí, sempre" i "Sí, algunes vegades") que arriba al 72%. Un 13% creu que l'Ajuntament no facilita la conciliació, amb valors similars entre dones i homes.

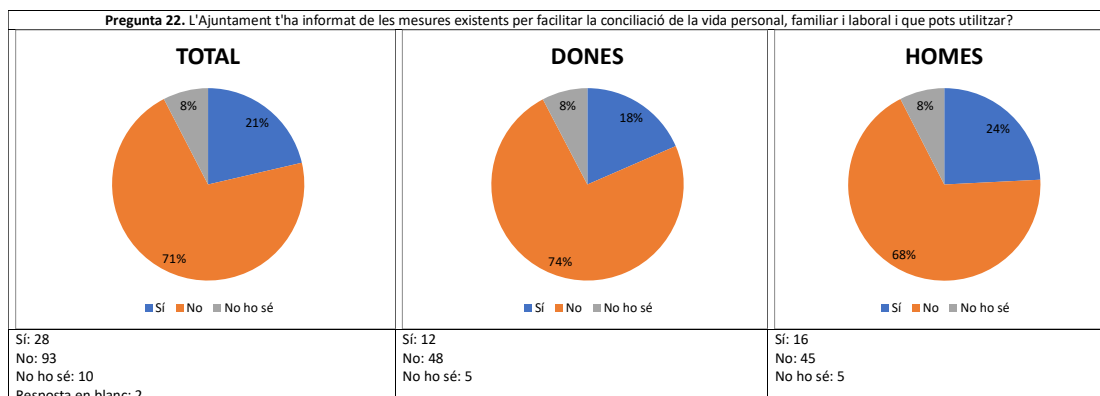
Els homes tenen una percepció més positiva sobre la facilitat de conciliació ("Sí, sempre" amb un 33% en comparació amb el 24% de les dones). Mentre que les dones mostren una proporció més alta de respostes "Sí, algunes vegades" (54%) en comparació amb els homes (33%).



Només un 21% de les persones enquestades afirma haver estat informada sobre les mesures existents per facilitar la conciliació, la qual cosa indica una manca significativa de comunicació sobre aquest tema. Un alt percentatge (71%) manifesta que no ha rebut informació sobre les mesures de conciliació, cosa que pot afectar negativament la seva capacitat per utilitzar-les.

Les dones tenen un percentatge més baix d'informació ("Sí" amb un 18%) en comparació amb els homes (24%). La majoria de les dones (71%) indica que no han estat informades, un percentatge similar al dels

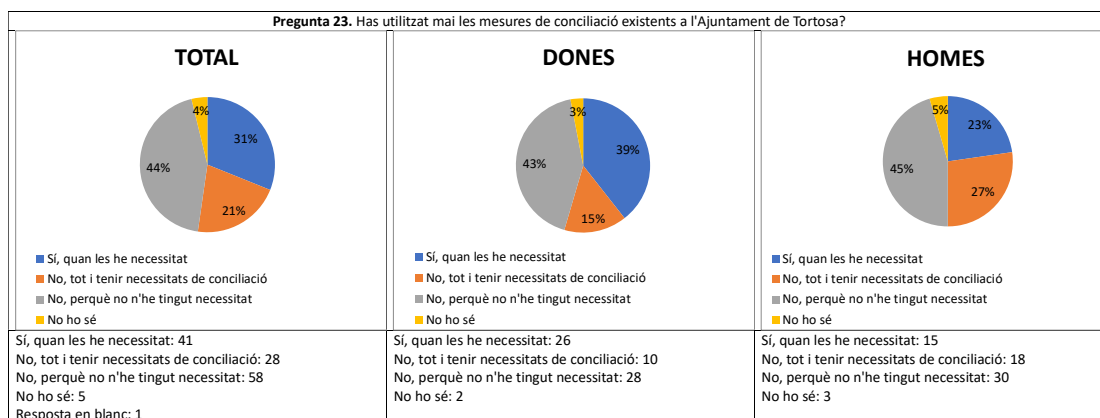
homes (68%). Només un petit percentatge (8%) no està segur/a si ha estat informat, amb percentatges similars entre homes i dones.



La pregunta 23 es centra en la utilització de les mesures de conciliació existents i les respostes obtingudes ens proporcionen la següent informació en relació a l'ús efectiu: les dones sembla que utilitzen més les mesures de conciliació quan les necessiten (39%) en comparació amb els homes (23%), amb una diferència de 16 punts percentuals.

Necessitats no cobertes: un percentatge més alt d'homes (27%) indica que no han utilitzat les mesures tot i tenir-ne necessitat, en contrast amb les dones (15%), amb una diferència de 12 punts percentuals. Aquest percentatge superior d'homes amb necessitats no cobertes suggereix possibles barreres o reticències a l'hora d'utilitzar aquestes mesures. El 41% dels homes de la policia local han respost que tot i tenir necessitats de cura no han utilitzat els permisos existents.

Tant homes com dones presenten percentatges similars en relació a no haver necessitat mesures de conciliació (dones 43% vs homes 45%).

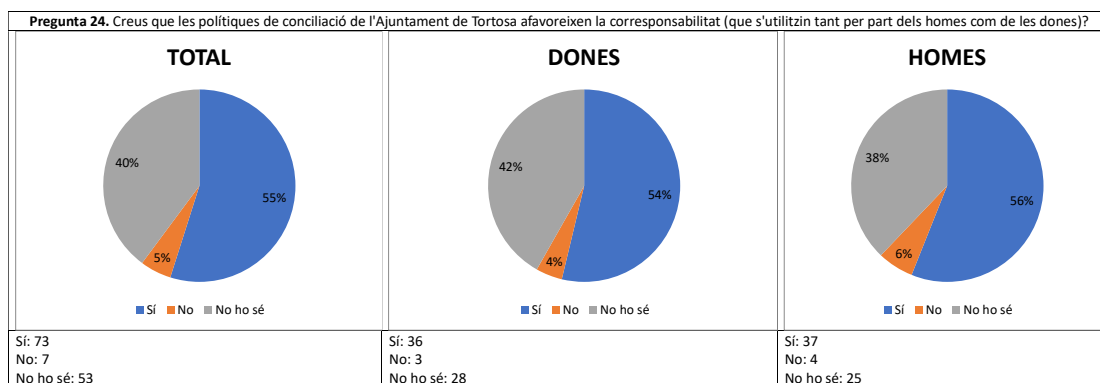


I si prestem atenció a les respostes obtingudes a la pregunta 24 observem com tant homes com dones mostren una percepció majoritàriament positiva sobre l'afavoriment de la corresponsabilitat per part de les polítiques de conciliació de l'Ajuntament. Els percentatges són molt similars entre els dos sexes (dones 54%, homes 56%), la qual cosa és un indicador positiu de l'efectivitat percebuda d'aquestes mesures.

Un percentatge molt baix de la plantilla considera que les polítiques no afavoreixen la corresponsabilitat. La diferència entre homes (6%) i dones (4%) és mínima.

Desconeixement o incertesa: Un percentatge significatiu de la plantilla (40%) manifesta no saber si les polítiques afavoreixen la corresponsabilitat. Aquest desconeixement és lleugerament superior entre les dones (42%) que entre els homes (38%), amb una diferència de 4 punts percentuals.

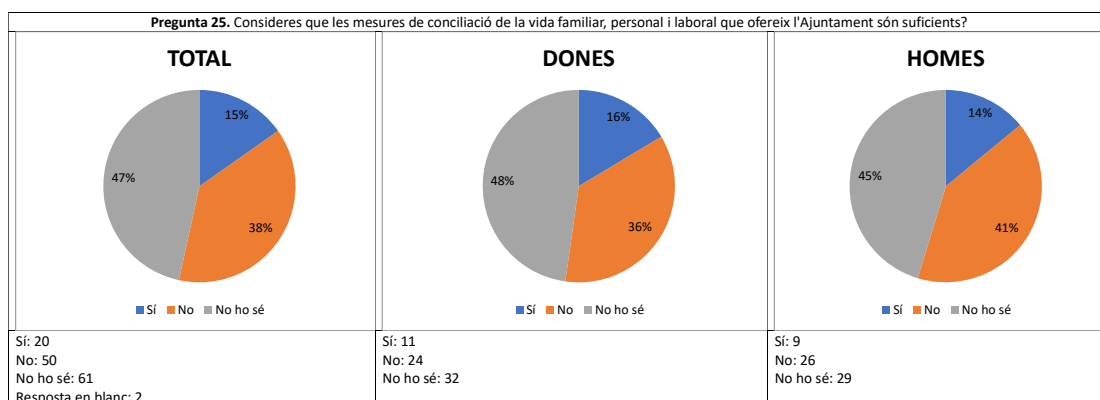
El fet que el 40% del personal no sàpiga si les polítiques afavoreixen la corresponsabilitat indica una necessitat de millorar la comunicació i la formació sobre aquestes polítiques.



Un percentatge significatiu del personal (38%) considera que les mesures de conciliació no són suficients (pregunta 25). Aquesta percepció és lleugerament més alta entre els homes (41%) que entre les dones (36%) amb una diferència de 5 punts percentuals. El grup més nombrós però (47%) manifesta no saber si les mesures són suficients. Les percepcions són bastant similars entre homes i dones, suggerint que la insatisfacció i el desconeixement són generalitzats i no específics d'un grup.

Només una minoria (15%) considera que les mesures de conciliació són suficients. La diferència entre dones (16%) i homes (14%) és mínima.

La percepció predominant és que les mesures de conciliació no són suficients. El fet que gairebé la meitat del personal no sàpiga si les mesures són suficients indica una necessitat de millorar la comunicació i la formació sobre les polítiques de conciliació existents.



Les propostes de millora que s'han recollit en el qüestionari són les següents:

- Jornada intensiva en alguns serveis; divendres amb horari intensiu
- Escollir els dies de compensació per festiu treballat
- Teletreball
- Major informació

- Mesures de flexibilitat horària: adaptació de l'horari tenint en compte les necessitats personals i les característiques del lloc de treball; major flexibilitat horària per a les persones amb horaris especials
- Major comprensió respecte a les responsabilitats vers les persones grans
- Assegurar que totes les reunions es realitzin dins de l'horari laboral
- Facilitar transport públic o aparcament gratuït a les persones que venen de fora de Tortosa
- Treure l'obligació de treballar els dijous per la tarda.
- Més permisos en situacions puntuals.

	SI	NO
Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, són suficients?		X
En general, les persones que han respost l'enquesta, creuen que coneixen les mesures de conciliació?		X
Creuen que optar per mesures de conciliació pot condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional?	X	
S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	X	

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'ajuntament garanteix els drets laborals de conciliació que estableix la llei. Gran part de la plantilla valora de forma positiva la gestió que realitzen els seus caps en temes de conciliació. La majoria de les persones creuen que l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb un total combinat de respostes positives ("Sí, sempre" i "Sí, algunes vegades") que arriba al 72%. Les dones manifesten que han utilitzat les mesures de conciliació quan les han necessitat. Tant homes com dones mostren una percepció majoritàriament positiva sobre l'afavoriment de la corresponsabilitat per part	Existeix una important discrecionalitat en l'autorització de les mesures de flexibilització en el temps i en l'espai perquè és una decisió que recau en els/les diferents caps o persones responsables de l'àrea. Això es percep per gran part de la plantilla com una injustícia. No existeix un reglament del teletreball. L'Ajuntament no realitza publicitat de les mesures de conciliació existents i la plantilla desconeix els seus drets. La informació sobre els drets de conciliació no s'inclou en la documentació que es facilita a les noves contractacions. El conveni que està penjat a intranet i que podria servir per informar sobre els drets de conciliació existents no està actualitzat. No s'han penjat les reformes o actualitzacions.

de les polítiques de conciliació de l'Ajuntament.	Un 27% dels homes que han respost al qüestionari indica que no han utilitzat les mesures de conciliació tot i tenir-ne necessitat. Els homes que han donat aquesta resposta es concentren en el cos de la policia local. La percepció predominant entre la plantilla és que les mesures de conciliació no són suficients.
---	---

9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

En aquest apartat s'analitza la política de l'empresa per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.*
- Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*
- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.*

En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

L'Ajuntament de Tortosa acaba d'aprovar el seu nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents. Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal dels empleats i empleades (Junta de Personal i Comitè d'empresa).

Abans de la seva entrada en vigor, el Protocol ha estat aprovat per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per la Mesa General de Negociació i finalment pel Ple de l'Ajuntament de Tortosa, data a partir de la qual entrarà en vigor el Protocol d'assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa.

Aquest Protocol respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma de violència i discriminació sexista o lgtbifòbica cap a les persones treballadores, així com donar compliment al que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 51), la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

(article 18), la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 76 Ter), La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (article 13), la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i afectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

El protocol incorpora:	SI	NO
La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.	X	
El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir.	X	
Les mesures cautelars i/o correctives aplicables.	X	
La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.	X	
Identifica les persones de referència.	X	
Estableix que les persones de referència hauran de rebre formació específica	X	

El protocol respon als següents principis:	SI	NO
La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.	X	
La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.	X	
El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	X	
La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.	X	
La diligència i celeritat del procediment.	X	
La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.	X	
No inclou, en cap cas, la mediació com a part del procediment.		X
Incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.	X	

Del 2017 al 2023 van realitzar formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe 33 dones i 40 homes.

En la gestió del protocol hi participen les professionals del SIAD, que sí que tenen formació específica sobre violència masclista, la resta de persones no han rebut aquesta formació, tot i que el nou protocol contempla formar a les persones de referència.

El 2023 es van fer unes formacions sobre la prevenció de l'assetjament laboral i sexual, i tots els riscos psicosocials que poden haver en els llocs de treball. Va ser una formació puntual, fruit de tots els processos d'estabilització, que no es fa de forma regular cada any.

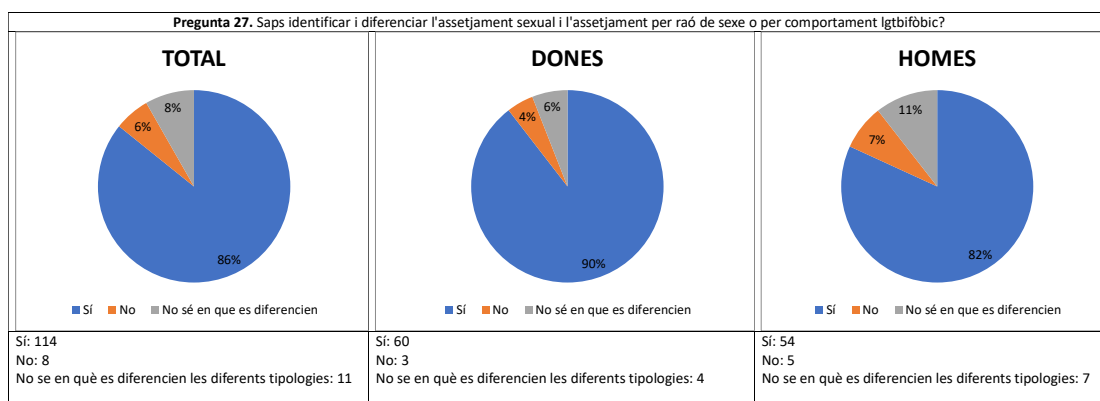
Percepció de la plantilla

Tenint en compte les respostes al qüestionari de percepció identifiquem que una gran majoria del personal (86 %) afirma saber identificar i diferenciar les diferents formes d'assetjament. Aquest percentatge és superior entre les dones (90%) que entre els homes (82%). Que la gran majoria del personal afirmi tenir coneixement sobre les diferents formes d'assetjament és un indicador positiu de la sensibilització en aquest àmbit.

Un petit percentatge (6%) admet no saber identificar i diferenciar aquestes formes d'assetjament. Aquest desconeixement és lleugerament superior entre els homes (7%) que entre les dones (4%)

D'altra banda un 8% de les persones enquestades indica que no sap diferenciar entre les diferents tipologies d'assetjament. Aquesta confusió és més prevalent entre els homes (11%) que entre les dones (6%)

Tot i que el nivell de coneixement és molt alt, encara hi ha un 14% del personal que o bé no sap identificar les formes d'assetjament o té dificultats per diferenciar-les.



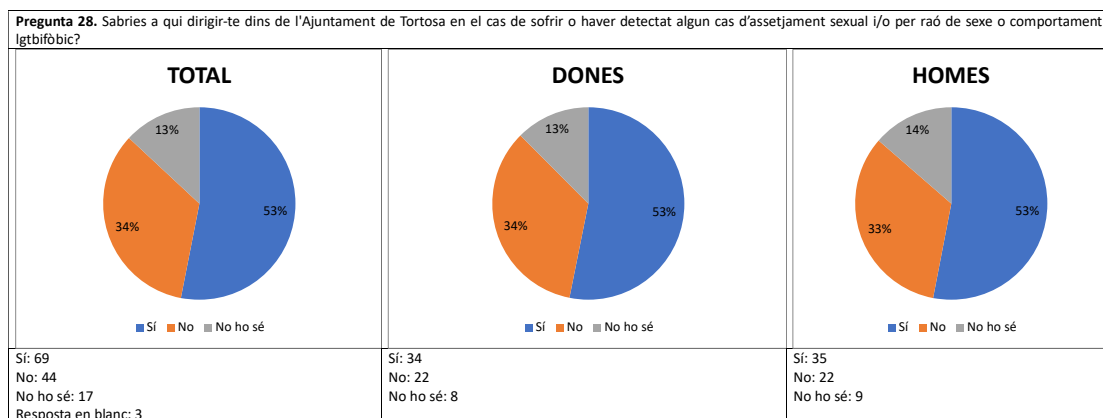
Falta formació en relació al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. No es té informació sobre el protocol com demostren les respostes a les preguntes 28 i 29.

En les respostes a la pregunta 28 aproximadament la meitat de les persones enquestades (53%) afirma saber a qui dirigir-se en cas d'assetjament. Aquest percentatge és idèntic entre dones i homes.

Desconeixement dels canals: un terç del personal enquestat aproximadament (34%) admet no saber a qui dirigir-se en aquests casos. Novament, la proporció és molt similar entre dones (34%) i homes (33%).

El 13% del personal indica que no està segur de saber a qui dirigir-se.

Les respostes són molt similars entre homes i dones, indicant que no hi ha una bretxa de gènere significativa en el coneixement dels canals de denúncia.



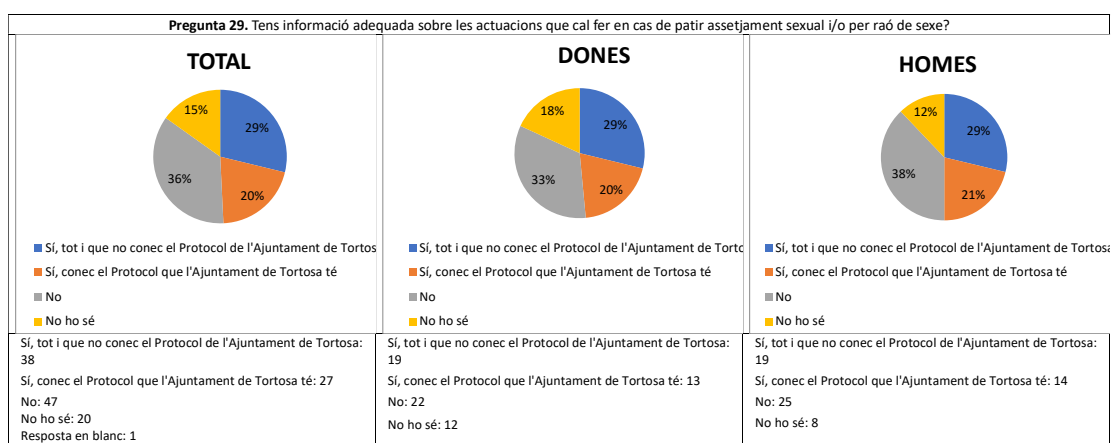
La pregunta 29 es centra en el coneixement sobre què s'ha de fer en cas de viure una situació d'assetjament. El 29% del personal afirma tenir informació adequada sobre les actuacions necessàries en cas d'assetjament, tot i no conèixer el Protocol específic de l'Ajuntament de Tortosa. La proporció és idèntica entre dones i homes. I només el 20% del personal coneix el Protocol específic de l'Ajuntament de Tortosa. La proporció és similar entre dones i homes amb un punt de diferència a favor dels últims.

Un percentatge significatiu (36%) admet no tenir informació adequada sobre les actuacions necessàries. Aquest desconeixement és més prevalent entre els homes (38%) que entre les dones (33%).

El 15% del personal indica que no està segur de tenir informació adequada. Aquest percentatge és superior entre les dones (18%) que entre els homes (12%)

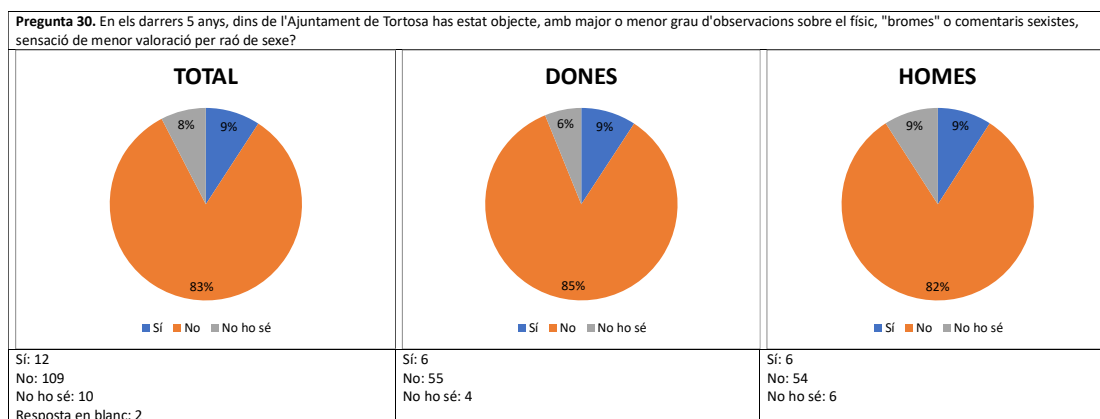
Només una cinquena part del personal coneix el Protocol específic de l'Ajuntament de Tortosa, la qual cosa indica una necessitat urgent de millorar la difusió i formació sobre aquest document.

Més de la meitat del personal (51%) o bé no té informació adequada o no està segur de tenir-la. Això suggereix una manca significativa de formació i sensibilització en aquest àmbit.

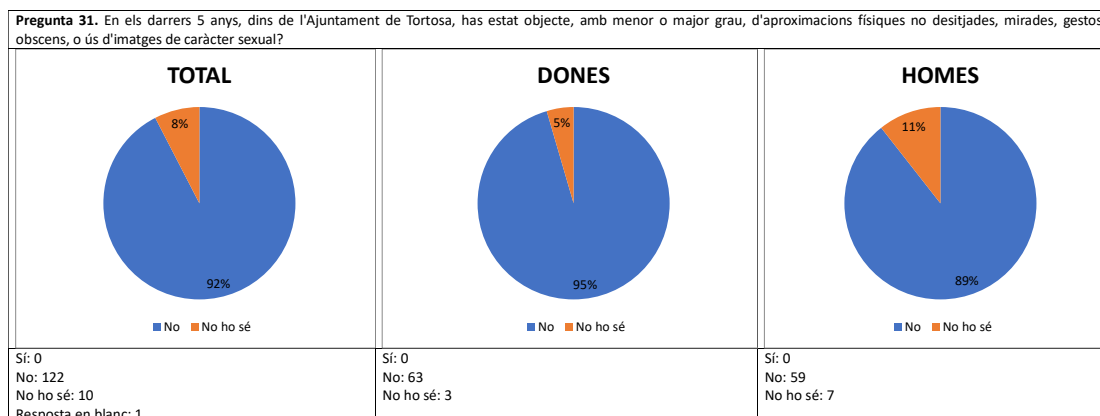


En el grup focal s'afirma que la cultura organitzacional ha canviat, es comenta que abans sí que hi havia situacions que es podrien considerar assetjament, mirades, comentaris, brometes, estava més normalitzat, però que ara s'ha pres major consciència que determinats comentaris són assetjament i no s'han de realitzar. Tot i aquest canvi cultural en el qüestionari de percepció identifiquem que aquestes situacions encara passen, tot i que no s'han denunciat (pregunta 30).

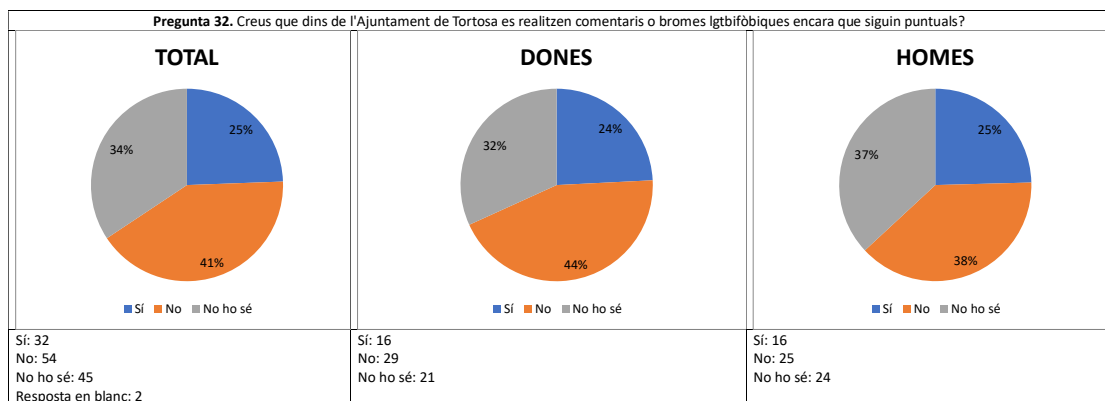
El 9% del personal afirma haver estat objecte d'observacions sobre el físic, bromes o comentaris sexistes, o haver experimentat una sensació de menor valoració per raó de sexe en els darrers 5 anys. Sorprenentment, el percentatge és idèntic entre dones i homes, 6 dones i 6 homes.



Cap persona, pregunta 31, ha estat objecte, amb menor o major grau, en els darrers 5 anys i dins de l'Ajuntament de Tortosa, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.



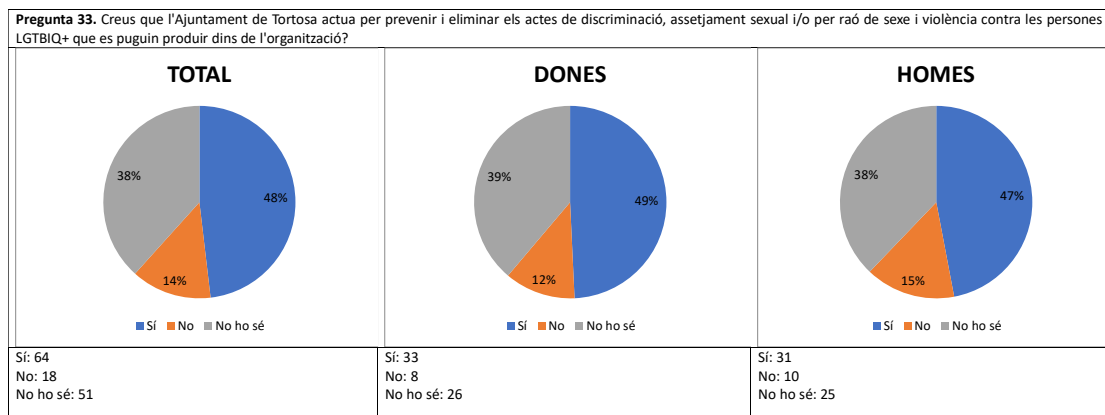
A nivell de cultura organitzativa no s'ha millorat tant en l'àmbit LGTBIQ+ com es dedueix de les respostes a la pregunta 32. Una quarta part del personal (25%) creu que es realitzen comentaris o bromes LGTBIfòbiques dins de l'Ajuntament, encara que siguin puntuals. Aquest percentatge és pràcticament idèntic entre dones (24%) i homes (25%). D'altra banda, el 41% de les persones enquestades creu que no es realitzen aquests tipus de comentaris o bromes. La proporció és lleugerament superior entre les dones (44%) que entre els homes (38%). I en darrer lloc, un terç del personal (34%) no està segur de si es realitzen aquests comentaris o bromes. Aquest percentatge és lleugerament superior entre els homes (37%) que entre les dones (32%).



Gairebé la meitat de les persones enquestades (48%) creu que l'Ajuntament de Tortosa actua per prevenir i eliminar actes de discriminació i assetjament. Aquesta percepció positiva és pràcticament igual entre les dones (49%) que entre els homes (47%).

Un 14% del personal creu que l'Ajuntament no actua adequadament en aquest àmbit. Aquesta percepció negativa és lleugerament superior entre els homes (15%) que entre les dones (12%).

Un percentatge significatiu (38%) no sap si l'Ajuntament actua en aquest sentit. Aquest desconeixement és molt similar entre dones (39%) i homes (38%). Més d'un terç del personal desconeix les accions de l'Ajuntament en aquest àmbit, suggerint la necessitat de millorar la comunicació interna.



	SI	NO
En general, saben, les persones que han respost l'enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?	X	X
Només la meitat de les persones que han respost al qüestionari sabrien a qui dirigir-se.		
A l'enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patit situacions constitutives d'assetjament per raó de sexe?	X	
A l'enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patit situacions		X

constitutives d'assetjament sexual?		
S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	X	
Pel que fa a la dinàmica de grup, les persones creuen que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?	X	

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'Ajuntament de Tortosa acaba d'aprovar el seu nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents. Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal dels empleats i empleades. El Protocol respon a totes les exigències legislatives existents actualment. El Protocol actual preveu realitzar formació especialitzada a les persones de referència. Una gran majoria del personal (86 %) afirma saber identificar i diferenciar les diferents formes d'assetjament. La cultura empresarial ha canviat i ara no es realitzen molts comentaris i "brometes" que abans es realitzaven i que es poden considerar assetjament per raó de sexe. Cap persona afirma haver viscut una situació que es pot considerar assetjament sexual dins de l'Ajuntament en els darrers 5 anys. Gairebé la meitat de les persones enquestades (48%) creu que l'Ajuntament de Tortosa actua per prevenir i eliminar actes de discriminació i assetjament.	Del 2017 al 2023 van realitzar formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe 33 dones i 40 homes. El 2023 es van fer unes formacions sobre la prevenció de l'assetjament laboral i sexual, i tots els riscos psicosocials que poden haver en els llocs de treball. Va ser una formació puntual, fruit de tots els processos d'estabilització, que no es fa de forma regular cada any. En aquests moments només les persones del SIAD tenen formació sobre violència masclista i les persones del SAI sobre discriminació LGTBIfòbica. La plantilla no té informació sobre el protocol. 6 dones i 6 homes afirmen haver estat objecte d'observacions sobre el físic, bromes o comentaris sexistes, o haver experimentat una sensació de menor valoració per raó de sexe en els darrers 5 anys. Una quarta part del personal (25%) creu que es realitzen comentaris o bromes LGTBIfòbiques dins de l'Ajuntament, encara que siguin puntuals.

10. Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Tortosa s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals; el que implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i eines de treball, en el disseny dels llocs de treball, en els espais i els horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els 5 grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme; 2) el control en el treball; 3) el suport social en el treball; 4) les compensacions del treball; 5) la doble presència.

L'Ajuntament de Tortosa té un comitè de seguretat i salut paritari. Està format en representació de l'Ajuntament com empresa per regidors/es i personal tècnic i en representació de la plantilla per persones representants sindicals.

Aquest comitè està format per 5 persones, 4 homes i 1 dona. No és un comitè paritari per sexes.

L'Ajuntament de Tortosa ha contractat un servei integral de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut del personal de l'Ajuntament de Tortosa. En la licitació no es va demanar que aquest servei es realitzi incorporant la perspectiva de gènere.

Es recullen les dades sobre IT desagregades per sexe. No s'ha fet cap estudi de les dades, però les persones responsables extreuen les següents conclusions:

- 1) Els accidents laborals afecten més als homes (brigada).
- 2) Accidents laborals sense baixa al 2023: 6 dones i 16 homes.
- 3) Accidents laborals amb baixa al 2023: 2 dones i 10 homes.

S'ha començat a incorporar la perspectiva de gènere en la visita mèdica. Quan fan les revisions mèdiques les persones que tenen una antiguitat inferior a 1 any els fan una analítica i la revisió física a tots per iguals. Quan la persona es considera que és fixa fan una revisió mèdica on es té en compte:

- Índex tumorals per tothom igual.
- Prova de la femta per tothom igual.
- La palpació mamària per a les dones.
- Pròstata pels homes.

S'intenten ajustar els equips de protecció individual a les necessitats de cada individu amb independència del seu sexe. El procediment habitual és enviar un correu electrònic a recursos humans on es demana si la tècnica de PRL pot avaluar el seu lloc de treball. Posteriorment, ella contacta amb els proveïdors de l'Ajuntament i encarrega els equips que són necessaris.

Aquest procediment no està recollit a cap lloc, a cada nova incorporació se'ls hi comunica que hi ha un departament de PRL i quina és la persona de referència.

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? No s'ha inclòs de forma específica.		X

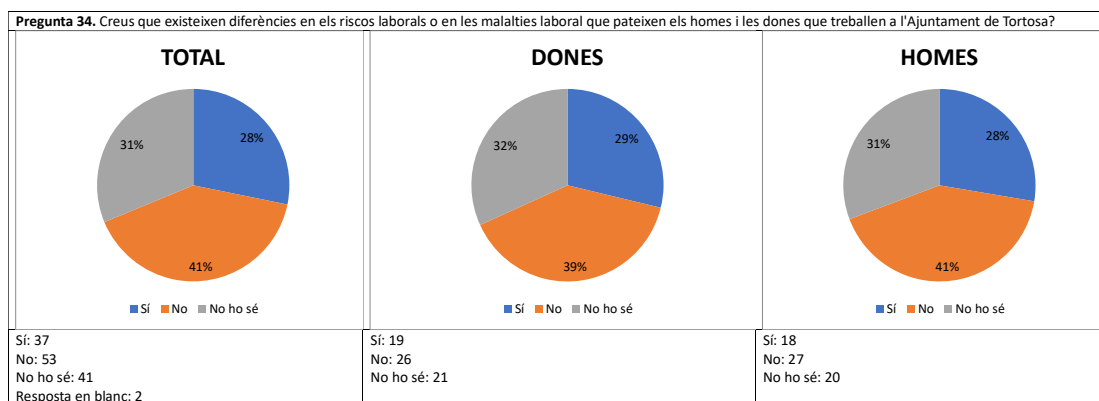
L'Ajuntament disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? No, de moment no s'ha fet. No obstant, en l'avaluació de riscos es contempla fer aquest estudi en el cas de que algú presenti una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe i s'obri una investigació. Llavors sí que es faria l'estudi psicosocial.		X
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?		X
L'Ajuntament disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?		X
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? S'informa dels riscos en relació al lloc de treball, però no es pren en consideració si es tracta de dones o homes.		X

Protecció de la maternitat i del període de lactància	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Quan es realitza l'estudi dels riscos per part de l'empresa ho hauria de tenir en compte.	X	
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? Qualsevol persona treballadora de l'Ajuntament inicialment ha de passar una formació inicial sobre riscos laborals. En aquesta formació se'ls explica els riscos que poden tenir en el seu lloc de treball i en cas de que hi hagi algun risc en específic per dona tant en la maternitat o la lactància se'ls explica aquests riscos i les mesures preventives.	X	

(indicar número de persones)		2023	
		Dones	Homes
IT per contingència comuna			
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)	28	30
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	26	28
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)	2	9
	IT llarga (més de 61 dies naturals)	15	22
IT per contingència professional			
	IT molt curta (menys de 5 dies naturals)	1	2
	IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	0	6
	IT mitja (entre 31 i 60 dies naturals)	1	1
	IT llarga (més de 61 dies naturals)	0	1

Percepció de la plantilla

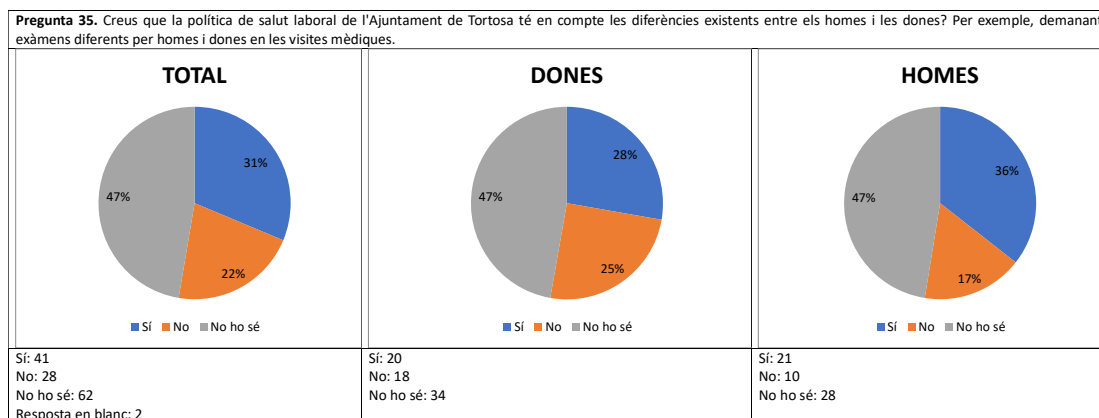
Quan es pregunta a la plantilla sobre els riscos laborals i salut laboral obtenim les següents respostes al qüestionari (preguntes 34 i 35).



El 28% del total de les persones enquestades creuen que Sí que existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que pateixen els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament de Tortosa, en percentatge similars entre les dones (29%) i els homes (28%)

El 41% del total de les persones enquestades responen que l'absència de diferències en els riscos laborals és la que preval amb en percentatge similar entre dones (39%) i homes (41%)

Per últim, gairebé un terç opina que "no ho sap" si existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que pateixen els homes i les dones que treballen a l'Ajuntament de Tortosa, també en percentatges pràcticament idèntics entre els dos grups (dones 32% vs homes 31%).



Un terç del total de les persones enquestades creu que Sí que la política de salut laboral de l'Ajuntament de Tortosa té en compte les diferències existents entre els homes i les dones. Aquesta percepció és superior entre els homes (36%) que entre els homes (28%).

Gairebé una quarta part (22%) creu que l'Ajuntament no té en compte les diferències en els riscos o malalties laborals entre homes i dones. Aquesta percepció és lleugerament superior entre les dones (25%) que entre els homes (17%).

Un percentatge significatiu (47%) no sap si existeixen aquestes diferències. Aquest desconeixement és similar entre dones i homes. L'alt percentatge de respostes "No ho sé" suggereix una falta de coneixement o consciència sobre les possibles diferències en riscos laborals entre els dos grups.

SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es recullen les dades sobre IT desagregades per sexe. S'ha començat a incorporar la perspectiva de gènere en la visita mèdica i es valora de forma positiva per la plantilla. S'intenten ajustar els equips de protecció individual a les necessitats de cada individu. Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. En el 2024 el curs de prevenció de riscos laborals ha inclòs la violència masclista com a risc.	No s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. El comitè de seguretat i salut no té una composició paritària per sexes. En la licitació del servei integral de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut del personal de l'Ajuntament de Tortosa no es va demanar que aquest servei es realitzi incorporant la perspectiva de gènere. No s'ha realitzat cap estudi de les dades desagregades per sexe de les IT per identificar si existeixen biaixos de gènere dins de l'Ajuntament. L'Ajuntament no disposa d'un estudi de riscos laborals i de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. El personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. Només un terç del total de les persones enquestades creu que Sí que la política de salut laboral de l'Ajuntament de Tortosa té en compte les diferències existents entre els homes i les dones. Aquesta percepció és superior entre els homes (36%) que entre les dones (28%).

11. La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric

En aquest apartat s'avalua com es comunica l'Ajuntament i si ha inclòs en aquesta comunicació la perspectiva de gènere i de les dones.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

La imatge de l'Ajuntament és una imatge compromesa amb la igualtat de dones i homes. Des de l'Ajuntament de Tortosa es promouen accions amb l'objectiu d'erradicar les desigualtats de gènere, fomentar els valors d'igualtat, defensar els drets de les dones i promovent la igualtat d'oportunitats de forma transversal. També es treballa en la prevenció i sensibilització com a accions contra la violència masclista, com demostra la campanya que en aquests moments s'està portant a terme "Tortosa municipi lliure de violències i discriminacions", una xarxa comunitària promoguda des de l'Ajuntament i oberta a tota la societat (entitats, locals d'oci, restaurants, mercat, comerços, penyes) per frenar la violència masclista però també qualsevol tipus de discriminació.

L'Ajuntament de Tortosa s'ha compromès a utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista ni androcèntrica, però no té una guia o document d'ús intern per assegurar la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Es segueixen els criteris de la Guia d'usos no sexistes de la llengua de la Generalitat i també les recomanacions per un català inclusiu elaborat per la cooperativa L'Apòstrof.

En el Pla de polítiques de dones de la ciutat de Tortosa 2018-2021 es va incloure com acció elaborar un reglament per a la utilització d'un llenguatge inclusiu i una comunicació no sexista (acció A9.1), que no s'ha realitzat.

Les persones que treballen en el departament de comunicació han rebut formació en llenguatge inclusiu i no sexista. Els últims tres anys s'han ofert sessions de llenguatge inclusiu adreçats a la plantilla de l'Ajuntament, però amb poca assistència. Des de comunicació es posa a disposició del personal les 2 guies mencionades per tal d'aconseguir un ús no sexista de la llengua.

L'Ajuntament intenta garantir que les imatges que s'utilitzen estiguin lliures de sexismes. Es procura que hi hagi un equilibri en les imatges que apareixen d'homes i dones i que en una mateixa imatge no tots siguin homes. S'eviten imatges que reproduïen els típics clixés, un home treballant i una dona fent feina de casa o tenir cura de criatures o gent gran. Es mostren imatges de dones reals, no 'perfectes'. I s'evita l'ús d'icones de connotació masculina i es potencien les que facin visibles els diversos gèneres, o bé amb sentit neutre simbòlic.

A les xarxes socials també es segueixen les recomanacions de les guies esmentades, però és cert que sovint la limitació dels caràcters per fer la publicació complica l'ús de segons quines fórmules.

Per avaluar la comunicació amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Tortosa s'han respost les preguntes que es plantegen en la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques*, publicada per l'Institut Català de les Dones el 2020.

La informació que s'ha analitzat per respondre les preguntes s'ha obtingut de:

Ajuntament de Tortosa:

- Pàgina web: <https://www2.tortosa.cat/>
- Compte de twitter: @tortosa
- Compte de Instagram: @ajuntamentdetortosa
- Compte de YouTube: @ajuntamentdetortosa9118

Equipaments i serveis de l'Ajuntament de Tortosa als que s'accedeix a través de la web de l'Ajuntament de Tortosa.

- Facebook Regidoria de Joventut: <https://www.facebook.com/edificijove.tortosa>
- Web Biblioteca Marcel·lí Domingo: <https://www.bibliotecaspublicas.es/tortosa>
- Web Museu de Tortosa: <https://www.museudetortosa.cat/>
- Web Viver d'Empreses: <https://viverempreses.tortosa.cat/>
- Web Turisme: <https://www.tortosaturisme.cat/>

1.- Llenguatge: L'Ajuntament de Tortosa utilitza tant en el seu web com en la major part dels webs dels seus equipaments i serveis, principalment i de forma estesa l'ús del masculí gramatical com a genèric.

Exemples:

"Vols ser el primer en rebre les novetats? Subscriu-te a la nostra agenda"

Font: Agenda web Ajuntament de Tortosa

Enllaç: <https://agenda.tortosa.cat/>

Empleats públics

"Per exercir les seves funcions i prestar els serveis públics que li són propis, l'Ajuntament disposa d'un conjunt d'empleats municipals enquadrats en diverses categories professionals segons les responsabilitats que desenvolupen."

Font: Ajuntament municipal. Empleats públics. Web Ajuntament de Tortosa.

Font: <https://www2.tortosa.cat/informacio-empleats-publics/index.php>

"Aprovecho, finalmente, para recordarle sus derechos y deberes como ciudadano (.../..)"

"4.- Escolarización de los hijos"

Font: Guies d'acollida.

Revisada la guia en idioma castellà. Editada en 7 idiomes.

Enllaç: <http://www.tortosa.cat/webajt/divcul/1GuiesAcollida/CASTELLA.pdf>

*"Mitjançant un codi QR els usuaris del **Museu de Tortosa** poden accedir als àudios dels continguts expositius allotjats a la web del Museu. Només és necessària una connexió a internet i tenir-hi instal·lada una aplicació per a la lectura de codis QR, que la majoria són de caràcter gratuït."*

Font: Agenda. Museu de Tortosa.

Enllaç: <https://www.museudetortosa.cat/activitats/agenda/el-museu-de-tortosa-implanta-un-servei-daudioguia-gratuit-a-traves-dels-dispositiu>

“Els amants de la natura i de les sensacions que transmet tenen en el recorregut de la Via Verda un compendi complet per al seu gaudi.”

Font: web Turisme.

Enllaç: <https://www.tortosaturisme.cat/la-via-verda/>

També utilitza formes dobles (masculí/femení) o sovint la fórmula genèrica “ciutadania” per referir-se a col·lectius que poden estar formats per diversos gèneres, però la fórmula més estesa és l’ús del masculí gramatical en un sentit no marcat.

Exemples:

Òrgans de Govern:

Alcaldes/esses anteriors (desde 1979)	
• Salutació	2018 - 2023: Meritxell Roige i Pedrola
• Fitxa	2007 - 2018: Ferran Bel i Accensi
• Escriu a l'Alcalde	1999 - 2007: Joan Sabaté i Borras
• Agenda	1995 - 1999: Marià Curto i Forés
• Alcaldes anteriors	1979 - 1995: Vicent Beguer i Oliveres

Font: Òrgans de Govern. Web Ajuntament de Tortosa.

Enllaç: <https://www2.tortosa.cat/alcalde/alcantec.php>

“Des de l’escola, hem posat en marxa un banc de recursos online per ajudar-vos. Són recursos complementaris als que el professorat ha proporcionat als alumnes a través del DRIVE.”

Font: Escola municipal de música de Tortosa.

Enllaç: <http://escolamunicipaldemusicadetortosa.cat/>

Tot i que s’entén que l’ús gramatical del masculí genèric correspon a un ús no marcat, en determinats contextos pot generar ambigüitats i imprecisions, ja que sovint, pot no quedar clar quan s’usa amb valor masculí i quan en valor genèric, i en molts altres casos pot invisibilitzar a les dones:

Exemple:


Ajuntament de Tortosa
2 h · 🌐

CULTURA | 📖 🏆 6 usuaris de la Biblioteca Marcel·lí Domingo de Tortosa han quedat entre els 150 millors lectors d'un total de 3000 participants a tot Catalunya en l'activitat 'Llegir té premi', de la Direcció General de Promoció Cultural i Biblioteques de la Generalitat de Catalunya. Com més títols llegits i respostes encertades al qüestionari de l'activitat, més punts se sumen al compte del participant. ENHORABONA! 🎉 📖




Ajuntament de Tortosa @Tortosa · 19 feb. 2021
#Tortosa inaugura la Capital @CulturaCatalana recordant els autors més il·lustres i reivindicant els talents emergents. L'espectacle ha servit per estrenar l'himne de la Capital Cultural i també ha permès escoltar una peça inèdita de Felip Pedrell.

www2.tortosa.cat/noticies/notic...



Meritxell Roligé y 8 más

🗨️ 22 ❤️ 42 📊 📌


ajuntamentdetortosa



👍 Q 1 📌

Les gusta a **pandols2.0 y más personas**
ajuntamentdetortosa PROMOCIÓ ECONÒMICA |
📌 L'Ajuntament de Tortosa incorpora una quinzena de treballadors a través del programa Treball i Formació

📌 Es tracta d'unes contractacions finançades pel Servei d'Ocupació de Catalunya amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de les persones

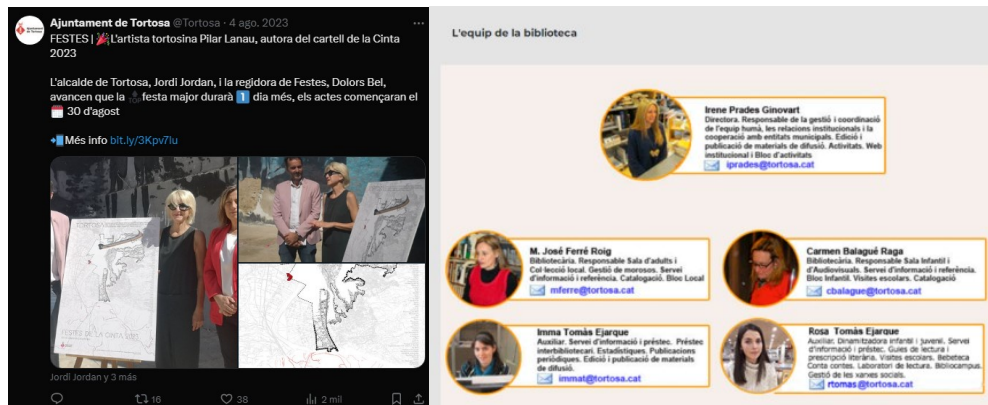
📌 Més informació www.tortosa.cat

Pel que respecta a la menció de persones concretes, l'Ajuntament de Tortosa fa ús del nom complet cosa que permet visibilitzar les aportacions i tasques de les dones. Pràctica inclusiva.

Exemples:

Membres del jurat:	Artistes guanyadores:
2021 Pilar Bonet, Jordi Ribas i Assumpta Rosés 2018 Joaquim Cantalozella, Albert Mercadé, Núria Rodríguez 2016 Joséphine Matamoros, Àlex Mitrani, Pep Montoya 2014 Teresa Blanch, Joaquim Chancho, Carles Guerra, Assumpta Rosés	2021 <u>Cristòfol Pons</u> amb l'obra <i>Disturbios en la segunda sede del FMI</i> 2018 <u>Aldo Urbano</u> amb l'obra <i>Fantasmagoria</i> 2016 <u>Ariadna Mangrané</u> amb l'obra <i>Mineralia</i> 2014 <u>Maria Cemeli</u> amb l'obra <i>14 fragmentos a cappella</i>

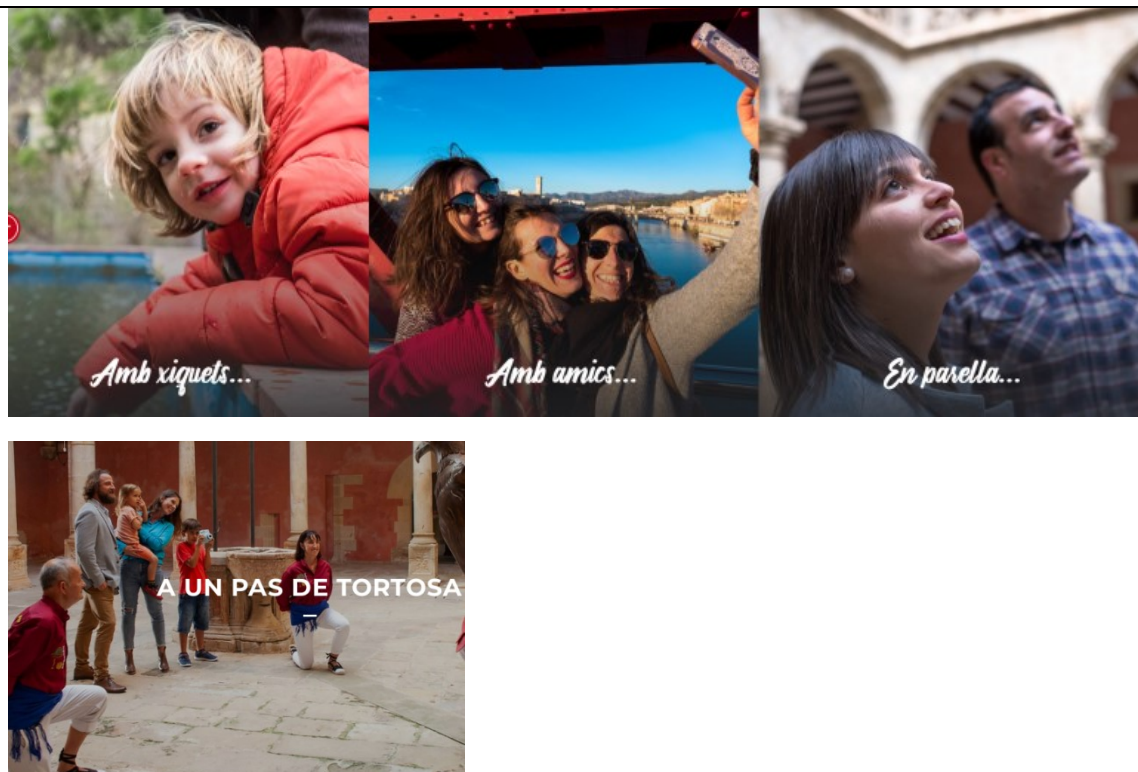
Font: Web Museu de Tortosa



Font: Twitter Ajuntament de Tortosa / Web Biblioteca Marcel·lí Domingo

2.- Les imatges que utilitza l'Ajuntament de Tortosa en els materials de difusió esmentats a l'inici del present document, alternen la imatge de dones i homes, tot i que el perfil solen ser persones joves i blanques. Els seus canals de difusió hi ha una important mancança d'imatges que mostrin l'àmplia diversitat que existeix en la societat tortosina, tant en qüestions de gènere com edat, orígens, cultures, diversitats funcionals, i diversitats afectives i familiars.

Exemples:



Font: Web Turisme Tortosa.

Enllaç: <https://www.tortosaturisme.cat/>

Les imatges i continguts que representen dones diverses es comencen a visibilitzar en la pàgina web.

Exemples:

Club Lectura Fàcil









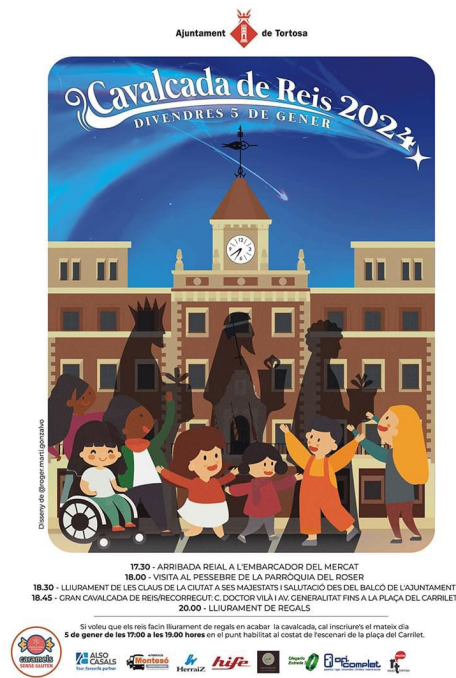
Fonts: Biblioteca Marcel·lí Domingo.

Facebook Regidoria de Joventut.

<https://www.facebook.com/edificijove.tortosa>

I també es comencen a realitzar cartells amb voluntat de fugir dels tòpics i representar una societat més plural i diversa.

Exemples:



És important assenyalar que les imatges tenen un important impacte comunicatiu i aquestes poden excloure a les dones i reforçar rols i estereotips que afecten el gènere. Hem d'evitar relacionar a les persones amb rols suposadament definits pel seu gènere (les dones cuidadores, els nens que lluiten, les dones consumidores, nens intel·ligents, etc).

Les imatges que veiem a sota, extretes de la web de Turisme de l'Ajuntament de Tortosa, poden reflectir alguns dels estereotips esmentats.

Exemples:



Font: Turisme Tortosa.

Enllaç: <https://www.tortosaturisme.cat/>



Font: Campanya comercial vigent “Bons Tortosa”

Enllaç: <https://bons.tortosa.cat/ca>



Font: Instagram Ajuntament de Tortosa

CONTINGUT:

En relació amb el contingut del web de l'ajuntament, la informació relativa a les polítiques públiques, accions i recursos dutes a terme en matèria d'Igualtat no són fàcilment visibles i, per tant, accessibles. L'Àrea d'Igualtat no es troba present en les àrees destacades al front page, i en conseqüència els continguts associats ubicats a Acció Social>polítiques de dones, s'han de buscar.

Exemple:

L'Ajuntament per matèries

Acció Social	Diversitat Cultural	Ensenyament
Urbanisme	Arxiu Administratiu	Gestió tributària
Governació	Biblioteca Marcel·lí Domingo	Centre de formació ocupacional
Viver d'empreses	Patrimoni documental	Joventut
Escola de música	Escola de teatre	TortosaSport
Aigües Tortosa	Memoria històrica	TortosaBUS
Deixalleria	Museu	LGTLBI
Punt d'informació cadastral	Bústia Ètica	

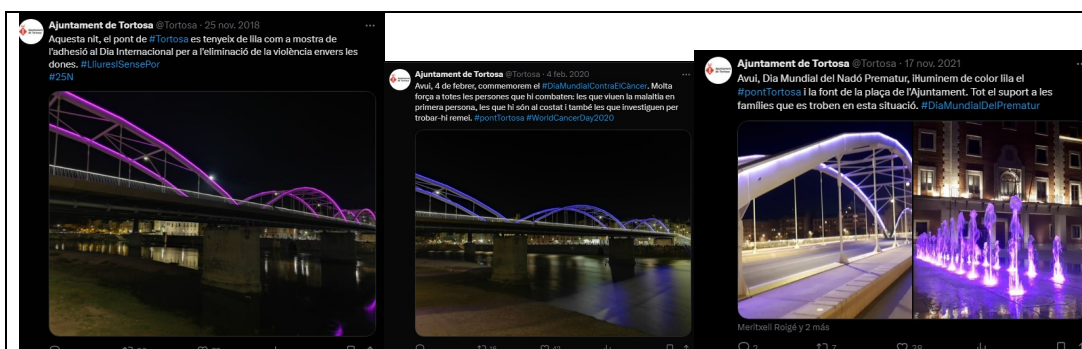
Font: web Ajuntament de Tortosa.

Un cop ubicats a l'apartat de Polítiques de Dones podem trobar els recursos que l'ajuntament posa a l'abast de les ciutadanes de Tortosa, tot i que caldria revisar materials desactualitzats (per exemple: PLA DE POLÍTQUES DE DONES DE LA CIUTAT DE TORTOSA 2018-2021 o programa d'activitats del SIAD de 2021-2022).

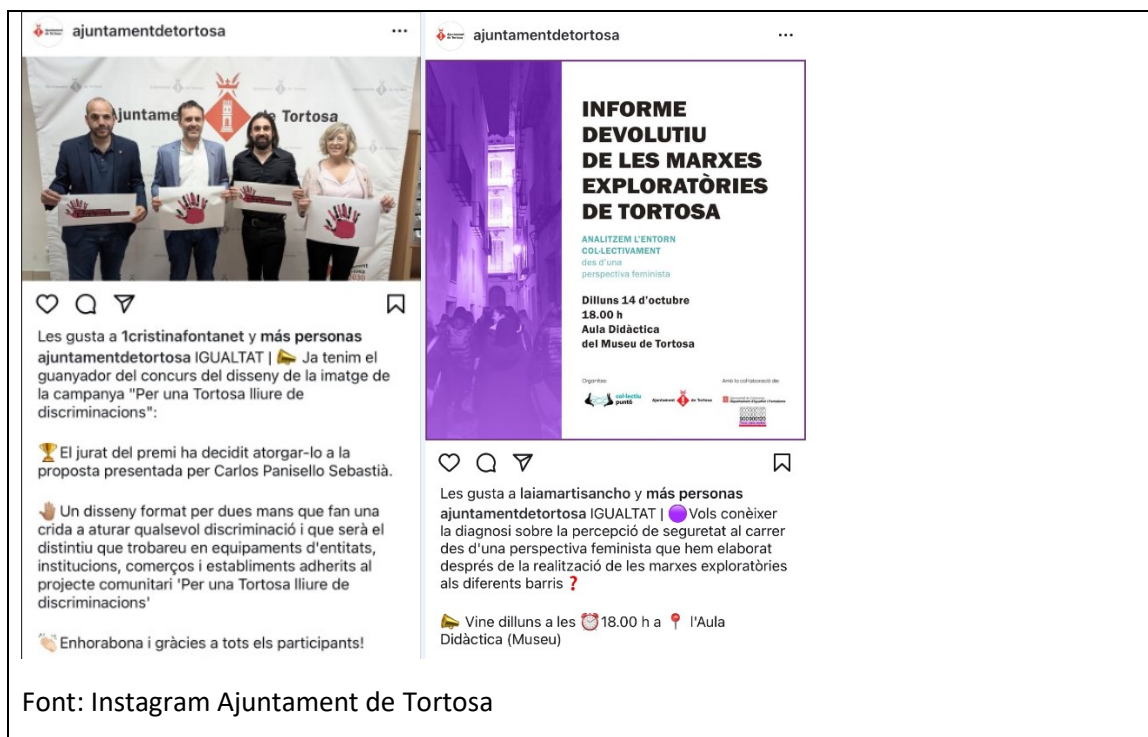
Com a documents o guies trobem publicat al web el PLA MUNICIPAL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES SEXUALS A L'ESPAI PÚBLIC I ENTORNS D'OCI I FESTIU (2020-2024), el que representa una informació molt limitada sobre les accions de l'ajuntament envers les dones i les eines de les quals la ciutadania disposa.

Es comuniquen algunes accions concretes en xarxes socials, tot i que no suposen un contingut ampli i en algunes ocasions no són fàcilment identificables o poden ser fàcilment confoses amb d'altres causes o esdeveniments. Una comunicació limitada i/o poc definida sobre els actes i les accions de l'Ajuntament, pot transmetre a la ciutadania un missatge limitat i confús dels valors i objectius de la corporació municipal en relació a les polítiques públiques envers la igualtat.

Exemple:



- .- Dia internacional per l'eliminació de la violència envers les dones.
- .- Dia mundial contra el càncer
- .- Dia mundial del nadó prematur.



Als canals de comunicació de l'Ajuntament de Tortosa relacionats a l'inici del present document, es reflecteix de forma desigual el treball que és du a terme per incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa de la Corporació, tant a través del llenguatge escrit com en les imatges, icones i continguts. Si bé és cert que hi ha serveis o equipaments que visibilitzen millor trets d'aquest camí (Biblioteca municipal, Viver d'Empreses), tant aquests com la totalitat dels canals revisats presenten punts de millora.

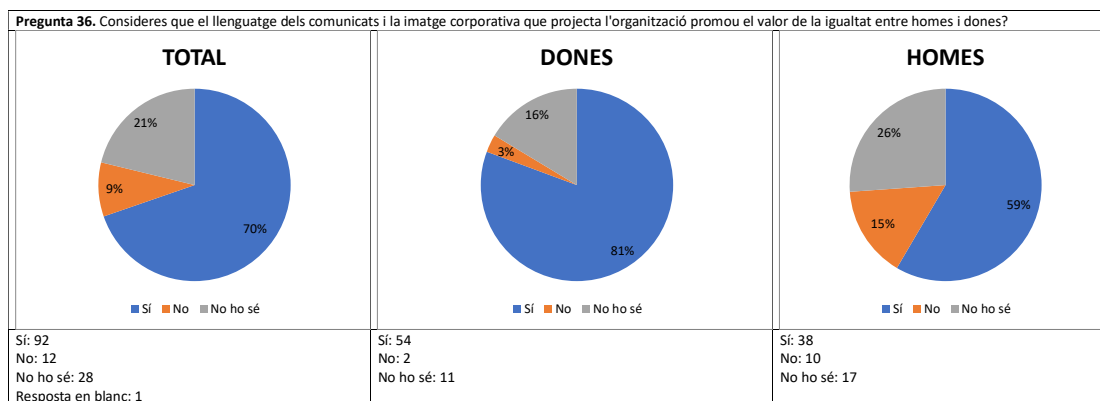
Percepció de la plantilla

Si prestem atenció a les respostes a la pregunta 36 del qüestionari de percepció observem com existeix una percepció positiva de la promoció de la igualtat. La majoria (70%) considera que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa promou el valor de la igualtat entre homes i dones. Aquesta percepció és significativament més alta entre les dones (81%) que entre els homes (59%).

Un petit percentatge (9%) considera que el llenguatge i la imatge corporativa no promouen la igualtat. Aquesta percepció negativa és considerablement més alta entre els homes (15%) que entre les dones (3%).

El 21% de les persones enquestades no està segura si el llenguatge i la imatge corporativa promouen la igualtat. Aquest desconeixement és més prevalent entre els homes (26%) que entre les dones (16%).

La majoria del personal, especialment les dones, considera que l'Ajuntament promou la igualtat en el seu llenguatge i imatge corporativa, però hi ha una diferència notable en la percepció entre homes i dones, amb les dones tenint una visió més positiva. Tot i la percepció majoritàriament positiva, hi ha un percentatge significatiu que o bé no percep la promoció de la igualtat o no està segur.

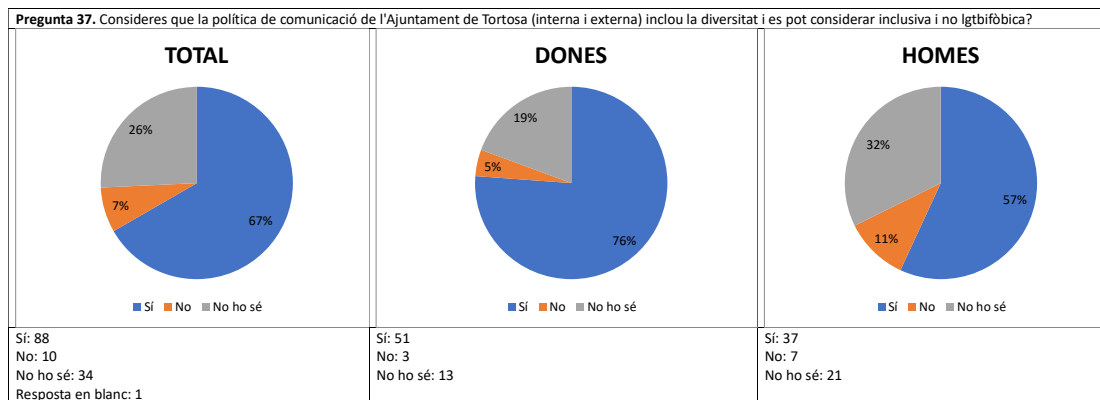


Les respostes a la pregunta 37 indiquen que una bona part de les persones enquestades (67%) considera que la política de comunicació de l'Ajuntament és inclusiva, diversa i no LGTBfòbica. Aquesta percepció és significativament més alta entre les dones (76%) que entre els homes (57%).

Un petit percentatge (7%) considera que la política de comunicació no és inclusiva o diversa. Aquesta percepció negativa és més alta entre els homes (11%) que entre les dones (5%).

Un quart del personal (26%) no està segur/a sobre la inclusivitat i diversitat de la política de comunicació. Aquest desconeixement és considerablement més alt entre els homes (32%) que entre les dones (19%).

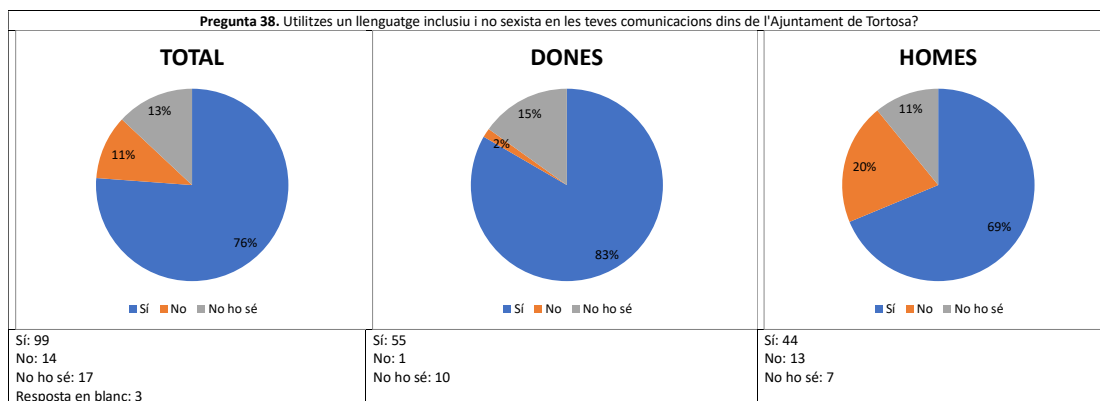
La majoria del personal, especialment les dones, considera que la política de comunicació de l'Ajuntament és inclusiva i diversa.



Quan es pregunta sobre la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista (pregunta 38) la majoria del personal (76%) afirma utilitzar-lo en les seves comunicacions dins de l'Ajuntament. Aquest percentatge és significativament més alt entre les dones (83%) que entre els homes (69%).

Un 11% de les persones enquestades admet no utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista. Aquesta resposta és molt més prevalent entre els homes (20%) que entre les dones (2%), la qual cosa indica una àrea clara de millora.

El 13% no està segur/a si utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista. Aquesta incertesa és lleugerament més alta entre les dones (15%) que entre els homes (11%).



COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La imatge de l'Ajuntament és una imatge compromesa amb la igualtat de dones i homes. L'Ajuntament de Tortosa s'ha compromès a utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista ni androcèntrica. Des de comunicació es segueixen els criteris de la Guia d'usos no sexistes de la llengua de la Generalitat i també les recomanacions per un català inclusiu elaborat per la cooperativa L'Apòstrof. Les persones que treballen en el departament de comunicació han rebut formació en llenguatge inclusiu i no sexista. Programació de continguts concrets amb perspectiva de gènere i diversitat des de la regidoria de feminismes i també des d'altres àrees, com per exemple Biblioteca municipal o Regidoria de Joventut. El 67% de les respostes a l'enquesta de percepció confirmen que la política de comunicació de l'Ajuntament és inclusiva, diversa i no LGTBfòbica. El 76% de les persones que han respost al qüestionari afirmen utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista en les seves comunicacions dins de l'Ajuntament.	Inexistència d'eines per facilitar a tota la plantilla una comunicació amb perspectiva de gènere. Reproducció d'estereotips de gènere en algunes de les imatges que s'utilitzen en el canals de comunicació. Manca d'interseccionalitat en alguns dels continguts que es comuniquen. Dificultat per accedir als continguts sobre igualtat de gènere en la web municipal i continguts desactualitzats. Els últims tres anys s'han ofert sessions de llenguatge inclusiu adreçats a la plantilla de l'Ajuntament, però amb poca assistència. El percentatge d'homes que afirma utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista es inferior al de les dones.

Pla d'acció: Objectius estratègics

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1.-Cultura institucional	Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti consolidar la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.
2.- Condicions laborals i classificació professional	Intervenir en els biaixos de gènere que s'han identificat i assegurar la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones.
3.- Contractació, promoció i representació femenina	Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament. Afavorir una cultura organitzativa dins de l'Ajuntament que reconegui el poder i el lideratge femení al mateix nivell que el poder i lideratge masculí.
4.- Formació	Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
5.-Política retributiva.	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.
6.-Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat.
7.- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe	Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere.	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere.	Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

Pla d'acció: Objectius i accions

1.- Cultura institucional

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Tortosa està realitzant el seu III Pla d'igualtat i treballa per afavorir la igualtat de dones i homes en el territori des de la regidoria de feminismes. El compromís amb la igualtat de dones i homes es troba recollit en el conveni col·lectiu i en el codi ètic.

Dins del departament de RRHH hi ha persones formades en temes d'igualtat, però no existeix la figura de l'agent d'igualtat.

L'Ajuntament no informa del seu posicionament respecte a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/usuàries).

7 homes (6 de la policia local) i 2 dones afirmen haver sofert conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

Només la meitat de les persones que han respost al qüestionari coneixen els drets laborals de les dones víctimes de violències masclistes.

Accions a realitzar:

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu estratègic Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti consolidar la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
Resultat estratègic Que la plantilla conegui el Pla d'Igualtat i comparteixi els seus valors. Consolidar una organització interna que reforci la incorporació de la perspectiva de gènere dins dels processos de gestió de l'Ajuntament.	
Objectiu específic 1 Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i els grups d'interès.	ACCIÓ 1. Fer públic el III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.
Objectiu específic 2 Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	ACCIÓ 2. Nomenar un/na agent d'igualtat dins de l'Ajuntament, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo. ACCIÓ 3. Assegurar que tota la plantilla i també les noves contractacions coneguin els

	drets laborals de les dones en situació de violència masclista.
--	---

2.- Condicions laborals i classificació professional

Principals conclusions de la diagnosi:

Paritat entre dones i homes en la composició de la plantilla municipal i paritat en la composició del funcionariat. Quasi tothom treballa a jornada completa.

L'existència de departaments feminitzats i departaments masculinitzats comporta que la segregació horitzontal sigui una característica municipal, sobretot perquè entre els departaments masculinitzats tenim la policia local (58 persones treballant) i la brigada (38 persones), que són els departaments amb més persones contractades de tot l'ajuntament.

També s'identifica segregació horitzontal en les categories professionals, auxiliar administratiu/iva i administratiu/iva són categories totalment feminitzades, mentre que els operaris, peons i oficials són totalment masculins.

No existeix segregació vertical, però hi ha major infra-ocupació entre les dones. Això implica que moltes dones pertanyen a un grup professional inferior al que els hi correspondria per estudis.

L'ajuntament té una relació de llocs de treball on no estan detallades les tasques.

Accions a realitzar:

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectiu estratègic Intervenir en els biaixos de gènere que s'han identificat i assegurar la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones.	
Resultat estratègic Reducció dels biaixos de gènere que s'han identificat en les condicions laborals i la classificació professional.	
Objectiu específic 1 Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció objectiva dels llocs de treball.	ACCIÓ 4. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT, que inclogui les funcions a realitzar.
Objectiu específic 2 Reduir la segregació horitzontal dins de l'Ajuntament.	ACCIÓ 5. Buscar mesures per incrementar el número de persones candidates del sexe menys present que es presentaran en els llocs de treball o categories masculinitzades o feminitzades.

3.- Contractació, promoció i representació femenina

Principals conclusions de la diagnosi:

Els processos de selecció i contractació són processos transparents i objectius, que garanteixen la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Les convocatòries es redacten en llenguatge inclusiu i no sexista i quan es considera pertinent s'inclou la temàtica sobre igualtat de gènere en les proves.

No es garanteix paritat de sexes en els tribunals qualificadors. Les persones que fan els processos de selecció i no pertanyen al departament de recursos humans no s'han format en igualtat de gènere.

No s'han elaborat plans de carrera professional.

Les dones creuen que tenir responsabilitats familiars pot anar en contra de poder-se promocionar dins de l'Ajuntament.

En les baixes voluntàries no es realitza entrevista de sortida. No s'identifiquen biaixos de gènere en les sortides.

Les dones formen part del lideratge polític i no estan infrarepresentades a nivell tècnic; tampoc estan infrarepresentades en les categories professionals superiors.

Dins de l'Ajuntament es percep que el poder és principalment masculí i que aquesta cultura masculinitzada comporta que s'escolti més als homes que a les dones i es considerin millors candidats per a llocs de responsabilitat.

Accions a realitzar:

CONTRATACIÓ, PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu estratègic Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament. Afavorir una cultura organitzativa dins de l'Ajuntament que reconegui el poder i el lideratge femení al mateix nivell que el poder i lideratge masculí.	
Resultat estratègic Assegurar la màxima objectivitat en els processos de contractació i promoció, assegurant la inexistència de biaixos de gènere. Incrementar el número de dones en els serveis masculinitzats.	
Objectiu específic 1 Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de	ACCIÓ 6. Incloure en els processos de contractació que, sempre que sigui possible, les comissions avaluadores seran paritàries per sexe.

gènere.	ACCIÓ 7. Formar a les persones que participen en processos de selecció en contractació sense biaixos de gènere. ACCIÓ 8. Revisar les proves i els criteris del procés de selecció del cos de la policia local per assegurar que no existeixen biaixos de gènere que dificulten l'entrada de dones sense experiència en aquest àmbit.
Objectiu específic 2 Assegurar que el procés de promoció sigui clar i incorpori la perspectiva de gènere	ACCIÓ 9. Redactar un protocol per a l'orientació professional, que estableixi itineraris professionals en els diferents departaments i garanteixi que les càrregues familiars no seran mai un obstacle per promocionar dins de l'Ajuntament.
Objectiu específic 3 Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb l'Ajuntament.	ACCIÓ 10. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.
Objectiu específic 4 Crear una cultura organitzativa que reconegui i valori el poder i lideratge femení.	ACCIÓ 11. Dissenyar una campanya dins de l'Ajuntament que posi de relleu les característiques del lideratge femení i trenqui amb els estereotips de gènere i sexistes existents.

4.- Formació

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Tortosa no té pla de formació i s'adhereix al pla de formació de la Diputació de Tarragona.

En els darrers anys s'han fet formacions sobre temes relacionats amb la igualtat de gènere, però sempre s'han matriculat poques persones a aquestes formacions i principalment només dones.

No existeix homogeneïtat entre els departaments i serveis en relació a la possibilitat de fer formació.

Accions a realitzar:

FORMACIÓ	
Objectiu estratègic Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
Resultat estratègic Tenir un pla de formació, que es realitzi anualment, que exposi el seu compromís amb la igualtat de gènere i proposi formacions que resolde les necessitats identificades en relació a la igualtat de dones i homes. Que la formació que es contracti des de l'Ajuntament adreçada a la plantilla tingui perspectiva de gènere (formació contínua). Que es tinguin les dades desagregades per sexe de la formació de tota la plantilla.	
Objectiu específic 1 Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés i la realització de formació.	ACCIÓ 12. Realitzar cada any un pla de formació que assegurï la igualtat de gènere. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.
Objectiu específic 2 Analitzar la formació per garantir que no existeixen biaixos de gènere	ACCIÓ 13. Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe i realitzar cada any un informe resum de les formacions realitzades.

5.- Retribucions

Principals conclusions de la diagnosi:

Accions a realitzar:

RETRIBUCIONS	
Objectiu estratègic Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.	
Resultat estratègic: Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva de l'Ajuntament.	
Objectiu específic 1 Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Tortosa.	ACCIÓ 14. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere després d'haver realitzat la descripció objectiva dels llocs de treball i calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.
Objectiu específic 2 Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	ACCIÓ 15. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria i grup professional amb justificació dels resultats obtinguts.

6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Principals conclusions de la diagnosi:

La plantilla considera que l'Ajuntament facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; al mateix temps que es reclama una major objectivitat en l'aplicació de les mesures de conciliació existents i una ampliació d'aquestes mesures, sobretot en relació a la flexibilitat.

L'Ajuntament no ha regulat el teletreball.

L'Ajuntament no realitza publicitat dels drets de conciliació existents i algunes persones no coneixen aquests drets.

Accions a realitzar:

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.	
Objectiu estratègic Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat.	
Resultat estratègic Que tota la plantilla conegui els seus drets de conciliació i afavorir al màxim l'harmonització dels temps de vida de tothom.	
Objectiu específic 1 Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudir igualitari dels homes i de les dones.	ACCIÓ 16. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació.
Objectiu específic 2 Regular les mesures de conciliació per assegurar un mateix tractament en tots els departaments i/o serveis.	ACCIÓ 17. Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat, que incorpori la regulació del teletreball.

7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament de Tortosa acaba d'aprovar el seu nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents.

La plantilla considera que la cultura que preval dins de l'Ajuntament és la cultura del respecte.

La plantilla desconeix el contingut del protocol i tot i que s'han realitzat formacions sobre aquest tema, en aquest moment no es pot assegurar que tothom hagi rebut formació sobre aquest tema.

Accions a realitzar:

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu estratègic Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.	
Resultat estratègic Que tota la plantilla conegui el protocol, les persones de referència i no tinguin dubtes de què fer en cas de viure o observar un comportament d'assetjament. Que tothom tingui clars els comportaments que no són tolerats dins de l'Ajuntament.	
Objectiu específic 1 Donar a conèixer el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents i assegurar la seva correcta implementació.	ACCIÓ 18. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: Realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions. ACCIÓ 19. Formar a les persones de referència del protocol. ACCIÓ 20. Publicar el protocol en la pàgina web de l'Ajuntament i comunicar la seva existència a totes les empreses que treballin per o a l'Ajuntament de Tortosa.

8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi:

No s'ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política de salut laboral i de PRL, a la que tampoc s'ha incorporat la perspectiva de gènere. El comitè de seguretat i salut no té una composició paritària per sexes.

Sí que s'ha començat a incorporar perspectiva de gènere a la visita mèdica i es recullen les dades sobre les IT desagregades per sexe. No s'ha realitzat cap estudi d'aquestes dades per identificar si existeixen o no existeixen biaixos de gènere. Tampoc s'ha realitzat cap estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

L'any 2024 el curs de prevenció de riscos laborals ha inclòs la violència masclista com a risc.

Accions a realitzar:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries i respectuoses amb la diversitat.	
Resultat estratègic Inclusió de la perspectiva de gènere en les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral.	
Objectiu específic 1 Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	ACCIÓ 21. Introducció en el reglament intern del comitè de seguretat i salut laboral que, sempre que sigui possible, la seva composició serà paritària per sexes. ACCIÓ 22. Inclusió de la perspectiva de gènere en la licitació del servei de salut laboral. ACCIÓ 23. Realitzar estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. ACCIÓ 24. Realitzar un estudi de les IT desagregades per sexe per identificar si existeixen o no biaixos de gènere.

9.- Comunicació amb perspectiva de gènere

Principals conclusions de la diagnosi:

L'Ajuntament ofereix una imatge d'entitat compromesa amb la igualtat de dones i homes. Però no és fàcil accedir als continguts sobre temes d'igualtat en la pàgina web municipal.

El compromís amb el llenguatge inclusiu i no sexista és clar, però no existeix una guia o llibre d'estil que asseguri una harmonització en la utilització dels diferents recursos existents.

Reproducció d'estereotips sexistes i manca d'intersectorialitat en alguns continguts.

Poca participació en els cursos que s'han ofert del tema sobre llenguatge inclusiu i no sexista.

Accions a realitzar:

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu estratègic Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.	
Resultat estratègic Que la perspectiva de gènere formi part de la política de comunicació de l'Ajuntament. Que tota la plantilla conegui els principis que persegueix la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista i els apliqui.	
Objectiu específic 1 Ofertir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	ACCIÓ 25. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullin les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió. ACCIÓ 26. Facilitar l'accés a tots els continguts relacionats amb la igualtat en la pàgina web de l'Ajuntament.

Pla d'acció. Accions a realitzar

1.- Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una cultura organitzacional compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de gènere interseccional i assegurar una gestió interna que permeti consolidar la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.

ACCIONS:

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 1: Fer públic el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i els grups d'interès.	
ACCIÓ 1. Fer públic el III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Complir amb totes les obligacions que estableix la normativa sobre igualtat. Difondre el Pla intern d'Igualtat i comunicar a tota la plantilla els compromisos que l'Ajuntament ha assumit amb la seva aprovació. Assegurar-se que tothom dins de l'Ajuntament conegui l'existència del Pla intern d'Igualtat. Fer públics els compromisos assumits per l'Ajuntament i donar a conèixer el pla a tots els grups d'interès.
Descripció actuacions:	1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del III Pla intern d'Igualtat i dels principals compromisos que l'Ajuntament ha assumit. 2.- Publicar una notícia dins de la pàgina web de l'Ajuntament en la que es comunica l'aprovació del III Pla intern d'Igualtat. 3.- Publicació del III Pla intern d'Igualtat a la pàgina web de l'Ajuntament. 4.- Incloure dins de la informació que es proporciona a les noves contractacions l'existència del III Pla intern d'Igualtat i com poden accedir-hi. 5.- Incloure com a firma en els e-mails institucionals la

	informació sobre l'aprovació del pla d'igualtat i dels protocols contra l'assetjament.
Cronograma implementació:	2025 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Igualtat/ Comunicació
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans, d'igualtat i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat un acte informatiu per presentar el pla d'igualtat? (Sí/NO) [especificar dia i característiques de l'acte] 2.- S'ha inclòs dins dels materials de benvinguda el pla d'igualtat? (Sí/NO) 3.- S'ha publicat el Pla d'Igualtat a la pàgina web? (Sí/NO) 4.- S'ha realitzat un comunicat de premsa informant de l'aprovació del Pla? (Sí/No) [Especificar dia de la seva publicació] 5.- S'ha inclòs la informació sobre el pla com a signatura en els e-mails de tota la plantilla? (Sí/No) 6.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer el III Pla intern d'Igualtat: _____ [indicador 2028]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
ACCIÓ 2. Nomenar un/a agent d'igualtat dins de l'Ajuntament, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest pla i d'avaluar-lo.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'Ajuntament compti amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere, que pugui resoldre els dubtes que puguin aparèixer en relació amb la implementació del pla i que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins de l'Ajuntament.

Descripció actuacions:	1.- Nomenar l'agent d'igualtat de l'Ajuntament de Tortosa. 2.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un/a agent d'igualtat, quines tasques realitza dins de l'Ajuntament i quina persona ocupa aquest càrrec. 3.- Realitzar difusió d'aquest comunicat entre la plantilla i penjar aquesta informació a la pàgina web. 4.- Oferir a l'agent d'igualtat la formació necessària per poder realitzar les seves tasques.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre: nomenament i comunicació
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació que l'agent d'igualtat necessiti.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el nomenament? (Sí/NO) Especificar nom i cognoms de l'agent d'igualtat: 2.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO) 3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions] 4.- Indicar la formació que ha realitzat l'agent d'igualtat: 5.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer l'existència dins de l'empresa d'un/a agent d'igualtat: _____ [indicador 2028]

CULTURA INSTITUCIONAL	
Objectiu específic 2: Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament.	
ACCIÓ 3. Assegurar que tota la plantilla i també les noves contractacions coneguin els drets laborals de les dones en situació de violència masclista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que tothom conegui els drets laborals de les dones en situació de violència masclista.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar un resum dels drets laborals existents. Actualitzar aquest resum cada vegada que hi hagi una novetat legislativa. 2.- Publicar a la pàgina web de l'Ajuntament aquest document resum. 3.- Informar a la plantilla de l'existència d'aquest resum i també

	informar a les noves contractacions, introduint aquesta informació entre la documentació de benvinguda.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre. 2026 a 2028. 4rt Trimestre: revisió, si cal, del document i publicació de la nova edició.
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el resum? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el resum en la pàgina web? (Sí/NO) 3.- Es facilita aquesta informació a les noves contractacions? (Sí/NO) 4.- S'ha revisat i actualitzat el resum? (Sí/NO) [indicador anual] 5.- % de treballadors i treballadores de l'Ajuntament que manifesten conèixer els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista: _____ [indicador 2028]

2.- Condicions laborals i classificació professional

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Intervenir en els biaixos de gènere que s'han identificat i assegurar la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones.

ACCIONS:

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en la descripció objectiva dels llocs de treball.	
ACCIÓ 4. Incloure la perspectiva de gènere en la RLT, que inclogui les funcions a realitzar.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incorporar la perspectiva de gènere en la RLT i tenir una descripció objectiva de tots els llocs de treball.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la descripció objectiva dels llocs de treball, document que vol recollir de manera sistematitzada i sintètica un conjunt d'informació que expliqui per què el lloc de treball és a l'organització, on s'ubica, què ha de fer i què se n'espera.

	2.- Incorporar la perspectiva de gènere en aquesta descripció, donant importància tant a factors que es poden considerar masculins, com per exemple la força, com factors femenins, com l'ambivalència. Es tindrà present la naturalesa de les funcions i tasques de cada lloc de treball: (esforç físic, intel·lectual, emocional...); les condicions formatives necessàries per desenvolupar-lo; les condicions professionals per a la seva realització (aptituds, habilitats, competències...); i les condicions laborals en què s'emmarca (entorn productiu, cultura organitzacional, etc.) i s'evitaran els biaixos i els estereotips de gènere existents en el mercat laboral.
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre: inici de la RLT 2028 – 1r. Trimestre: finalització de la RLT
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha començat a realitzar la RLT? (Sí / No) [indicador 2026] 2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la RLT? (Sí/No) 3.- S'ha elaborat la RLT amb perspectiva de gènere? (Sí / No) [indicador 2028]

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectiu específic 2: Reduir la segregació horitzontal dins de l'Ajuntament.	
ACCIÓ 5. Buscar mesures per incrementar el número de persones candidates del sexe menys present que es presentaran en els llocs de treball o categories masculinitzades o feminitzades.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incrementar el número de dones que es presenten en llocs de treball o categories masculinitzades (Policia Local, Brigada, peons) i el número d'homes en llocs de treball o categories feminitzades (serveis socials, auxiliars administratives o administratives)
Descripció actuacions:	1.- Realitzar crides específiques en espais masculinitzats i espais feminitzats quan es realitzin processos de selecció que afectin a

	llocs de treball o categories feminitzades o masculinitzades. 2.- Realitzar campanyes per incrementar el número de dones interessades a convertir-se en policies locals o a treballar a la brigada.
Cronograma implementació:	Aquestes mesures es portaran a terme cada vegada que es realitzi una convocatòria de llocs de treball o categories feminitzades o masculinitzades. 2026: 1r. Trimestre: campanya contra els estereotips sexistes
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació.
Públic a qui s'adreça:	Nous treballadors i noves treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat una crida al sexe menys present? (Sí / No) [indicador que s'avaluarà cada vegada que es convoqui una plaça d'aquestes característiques] 2.- S'ha realitzat la campanya contra els estereotips sexistes? (Sí/No) [Principals característiques de la campanya] 3.- S'ha produït un increment del número de candidats i candidates en les places més masculinitzades i feminitzades? (Sí / No) [indicador 2028]

3.- Contractació, promoció i infrarepresentació femenina

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Assegurar que no es produeixen biaixos de gènere en la contractació i la promoció dins de l'Ajuntament.

Afavorir una cultura organitzativa dins de l'Ajuntament que reconegui el poder i el lideratge femení al mateix nivell que el poder i lideratge masculí.

ACCIONS:

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 1: Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 6. Incloure en els processos de contractació que, sempre que sigui possible, les comissions avaluadores seran paritàries per sexe.	

Objectiu que persegueix l'acció:	Complir amb l'obligació que estableix l'article 12 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.
Descripció actuacions:	1.- Redactar la nova clàusula que s'inclourà en tots els processos de selecció. 2.- Introduir la clàusula en totes les noves convocatòries.
Cronograma implementació:	2025 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Futurs treballadors i treballadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí / No) 2.- S'ha incorporat la clàusula en els nous processos? (Sí/No)

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 1: Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 7. Formar a les persones que participen en processos de selecció en contractació sense biaixos de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que totes les persones que participen en els processos de contractació i no tenen formació en igualtat de gènere, no reproduïxin de forma inconscient biaixos o estereotips sexistes.
Descripció actuacions:	1.- Oferir una formació obligatòria de 2 hores a totes les persones que participen en els processos de contractació sobre "biaixos de gènere en els processos de contractació".
Cronograma implementació:	2026 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Persones que intervien en els processos de selecció.

Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la formació? (Sí / No) [especificar característiques de la formació] 2.- Han participat en la formació totes les persones que participen en els processos de contractació? (Sí/No) Tenint en compte el número de persones a les que s'ha ofert aquesta formació indicar el % d'assistència.

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 1: Assegurar que el procés de contractació incorpori la perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 8. Revisar les proves i els criteris del procés de selecció del cos de la policia local per assegurar que no existeixen biaixos de gènere que dificulten l'entrada de dones sense experiència en aquest àmbit.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que les dones que es presentin en els processos de selecció del cos de la policia local tinguin les mateixes opcions que els homes a ser contractades.
Descripció actuacions:	1.- Revisar els requisits i les proves des de la perspectiva de gènere 2.- Introduir els canvis que es considerin necessaris
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Persones que intervenen en els processos de selecció.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la revisió, en el cas que s'externalitzi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la revisió? (Sí / No)

	2.- S'han introduït canvis en el procés? (Sí / No)
	3.- Han entrat més dones en el cos de la policia local després de la revisió? (Sí / No)

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 2: Assegurar que el procés de promoció sigui clar i incorpori la perspectiva de gènere	
ACCIÓ 9. Redactar un protocol per a l'orientació professional, que estableixi itineraris professionals en els diferents departaments i garanteixi que les càrregues familiars no seran mai un obstacle per promocionar dins de l'Ajuntament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Establir un procediment estandarditzat d'orientació professional per concretar l'objectiu professional a que pot aspirar un treballador o treballadora tenint en compte el seu lloc de treball. Assegurar que en aquest procés no es reproduïxin biaixos de gènere. Garantir que les càrregues de cura no seran mai un obstacle en la carrera professional de la plantilla.
Descripció actuacions:	1.- Redactar possibles plans de carrera que es poden produir dins de l'Ajuntament de Tortosa. 2.- Incorporar en tots els plans de carrera la igualtat d'oportunitats de dones i homes com principi i objectiu.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre: inici de l'acció 2028 – 3r. Trimestre: finalització de l'acció
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans /RLT
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans i representació legal dels treballadors i treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de l'assessorament per incorporar la perspectiva de gènere en la definició de les carreres professionals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Número de carreres professionals que s'han elaborat: 2.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la definició de les carreres professionals? (Sí/No)

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 3: Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització de la relació laboral amb l'Ajuntament.	
ACCIÓ 10. Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries. Realitzar un informe anualment sobre tipologia i causes de finalització de contracte des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere o problemes derivats de la conciliació o de discriminació per raó de sexe/gènere.
Descripció actuacions:	1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere. 2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries. 3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).
Cronograma implementació:	2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans i representació legal dels treballadors i treballadores. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO) 2.- % de baixes voluntàries a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe] 3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin] 4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]

CONTRACTACIÓ, PROMOCIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	
Objectiu específic 4: Crear una cultura organitzativa que reconegui i valori el poder i lideratge femení.	
ACCIÓ 11. Dissenyar una campanya dins de l'Ajuntament que posi de relleu les característiques del lideratge femení i trenqui amb els estereotips de gènere i sexistes existents.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Trencar amb la cultura existent que reforça la idea de que el lideratge i el poder són masculins.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar la campanya amb la participació de les dones del propi Ajuntament. 2.- Implementar la campanya. 3.- Penjar la campanya a la pàgina web.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la campanya.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/NO) [especificar les seves característiques] 2.- Considera la plantilla que s'ha produït un canvi en la valoració del lideratge i del poder dins de l'Ajuntament, donant la mateixa importància als homes que a les dones? (Sí/NO) [indicador 2028]

4.- Formació

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir igualtat de gènere en l'accés a la formació i utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

ACCIONS:

FORMACIÓ	
Objectiu específic 1: Tenir un Pla de formació que garanteixi igualtat de gènere en l'accés i la realització de formació.	
ACCIÓ 12. Realitzar cada any un pla de formació que asseguri la igualtat de gènere. Assegurar cada any una oferta mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Elaborar una eina de gestió amb l'objectiu d'integrar les diferents accions formatives en un conjunt coherent i ordenat, que estableixi uns criteris unificats, que assegurin la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a la formació. El Pla tindrà l'objectiu d'assegurar la igualtat de dones i homes i de millorar la capacitat professional individual, l'organització i l'actualització de les competències dels recursos humans, que permetin un major desenvolupament professional de les persones que realitzen el seu treball a l'Administració municipal. Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les formacions implica, entre altres coses: - Establir un número d'hores que totes les persones tindran el dret de realitzar. - Quan es decideixin els horaris es tindran en compte els horaris de les persones amb reducció horària i que sempre que sigui possible les formacions es realitzin dins de l'horari laboral. - Es tindrà en compte la possibilitat de realitzar la formació en modalitat virtual quan s'identifiquin problemes de conciliació en relació a l'espai o horari. - Quan sigui necessari es realitzarà una reserva de places per les persones que s'incorporen de permisos o excedències. El pla recollirà que les formacions que contracti directament l'Ajuntament hauran d'incorporar la perspectiva de gènere, el que s'incorporarà en les contractacions que es realitzin. Això implica: • Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. • No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. • Utilitzar referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia. • Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació. • En el cas que s'ofereixin dades, oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe.

	Incloure la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula. El pla de formació inclourà, cada any, formacions específiques relacionades amb temes d'igualtat de gènere interseccional.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar el pla de formació. 2.- Redactar la clàusula que s'inclourà en la contractació que es realitzi de cursos de formació on es demanarà que s'incorpori la perspectiva de gènere.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre / 2026-27-28- 1r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció, persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat un pla d'igualtat que inclogui la igualtat com objectiu en el pla de formació? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- S'ha tingut en compte la igualtat quan s'han decidit horaris de les formacions? (Sí/NO) [indicador anual] 3.- S'han inclòs formacions sobre temes d'igualtat de dones i homes en el pla? (Sí/NO) 4.- Número de persones desagregades per sexe que han realitzat els cursos de formació en temes d'igualtat: [indicador anual] 5.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere en la formació? (Sí/NO) 6.- Percentatge de contractes realitzats amb formadors/es externs en els que s'ha inclòs la clàusula de perspectiva de gènere: [indicador anual]

FORMACIÓ	
Objectiu específic 2: Analitzar la formació per garantir que no existeixen biaixos de gènere.	
ACCIÓ 13. Crear una fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe i realitzar cada any un informe resum de les formacions realitzades.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer el número de treballadors i treballadores que realitzen formació i el número d'hores de formació que es realitzen per sexe. Assegurar que existeix igualtat en l'accés a la formació i no es reproduïen biaixos de gènere, com per exemple, menys hores de formació per part de les persones que realitzen serveis d'atenció directa o tenen responsabilitats de cura.
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar la fitxa de seguiment de les formacions que la plantilla realitza incloent la variable sexe. 2.- Realitzar cada any un informe amb les dades desagregades per sexe de la formació realitzada per la plantilla. Tenir en compte en aquest informe el departament o servei en que cada persona treballa.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre: creació de la fitxa de seguiment i primer informe 2026 / 2027 / 2028 – 4rt. Trimestre: informe
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la fitxa de seguiment? (Sí/No) 2.- S'ha realitzat l'informe de seguiment? (Sí/No) [indicador anual] 3.- S'identifiquen biaixos de gènere en la participació en les formacions? (Sí/No) [indicador anual]

5.- Retribucions

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

ACCIONS:

RETRIBUCIONS	
Objectiu específic 1: Consolidar els criteris objectius de l'estructura retributiva de l'Ajuntament de Tortosa.	
ACCIÓ 14. Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere després d'haver realitzat la descripció objectiva dels llocs de treball i calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que la RLT no consolida biaixos de gènere i garantir la igualtat salarial dins de l'Ajuntament de Tortosa.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere. 2.- Calcular la bretxa salarial de gènere per treballs del mateix valor. 3.- Tenir en compte els resultats d'aquesta valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere en la RLT.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei en el cas que s'externalitzi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (Sí/No) 2.- Bretxa salarial de gènere per agrupacions de lloc de treball del mateix valor:.

RETRIBUCIONS	
Objectiu específic 2: Supervisar l'evolució de la bretxa salarial.	
ACCIÓ 15. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria i grup professional amb justificació dels resultats obtinguts.	
Objectiu que persegueix	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament

l'acció:	de Tortosa.
Descripció actuacions:	1.- Crear una eina d'autodiagnosi de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent en relació al registre retributiu, que ajudi a supervisar la bretxa salarial de gènere. 2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria i grup professional. 3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat.
Cronograma implementació:	2026 a 2028 (acció que es realitzarà el segon trimestre de cada any)
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de formació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei si s'externalitza.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual] 2.- Bretxa salarial per total anual i per hora treballada (mitjana i mediana): _____% _____% [indicador anual] 3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria i grup professional: [indicador anual]

6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar clara i igual per a tothom, que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat.

ACCIONS:

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectiu específic 1: Difondre les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar existents i garantir un gaudir igualitari dels homes i de les dones.	
ACCIÓ 16. Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral a les que tenen dret el personal que treballa a l'Ajuntament de Tortosa i explicar de manera clara en

	què consisteix cada una de les mesures existents. Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.
Descripció actuacions:	1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents. 2.- Facilitar i explicar aquest document a les persones que són representants legals dels treballadors i treballadores. 3.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment. 4.- Facilitar aquest document a les noves contractacions. 5.- Revisar aquest document cada vegada que hi ha una modificació legislativa.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO) 2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar] 3.- S'ha comunicat i explicat aquest document a les persones que són representants dels treballadors i treballadores? (Sí/NO) 4.- Es facilita aquest document a les noves contractacions? (Sí/NO) 5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? _____ [indicador 2028]

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

Objectiu específic 2: Regular les mesures de conciliació per assegurar un mateix tractament en tots els departaments i/o serveis.

ACCIÓ 17. Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat, que incorpori la regulació del teletreball.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i corresponsabilitat. Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat. Regular el teletreball.
Descripció actuacions:	1.- Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat, que reguli la flexibilitat (a prèvia petició del treballador o treballadora es valorarà l'adaptació de la jornada, sense reduir-la, quan es tinguin necessitats de conciliació per persones a càrrec) i reculli els comportaments que afavoreixin la conciliació, per exemple: enviar correus dins de l'horari laboral (es poden programar); no utilitzar whatsapp fora de l'horari laboral; convocar reunions en horaris que facilitin la conciliació i la presència de persones amb reducció horària, incloure en la convocatòria l'horari de finalització; no viatjar si és possible realitzar la feina a través de vídeo conferències.
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / RLT
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el pla de conciliació i corresponsabilitat? (Sí/NO) 2.- S'ha publicat el pla? (Sí/NO) [especificar on s'ha publicat] 3.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer el pla? [indicador 2028] 4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten haver millorat la seva conciliació gràcies a l'aprovació del pla? [indicador 2028] 5.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació?_____ [indicador 2028]

7.- Assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

ACCIONS:

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar a conèixer el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents i assegurar la seva correcta implementació.	
ACCIÓ 18. Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment: realitzar una campanya informativa sobre el protocol i les persones de referència. Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Donar a conèixer els instruments existents dins de l'Ajuntament de Tortosa per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Descripció actuacions:	1.- Informar a tota la plantilla de l'aprovació del protocol. 2.- Formar a tota la plantilla sobre el protocol. Formació que es considerarà obligatòria. 3.- Incorporar el protocol en la informació que es proporciona en el missatge de benvinguda a les noves contractacions.
Cronograma implementació:	2025 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Igualtat / RLT
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha informat a tota la plantilla sobre l'aprovació del protocol? (Sí/NO) [especificar les accions realitzades] [indicador anual] 2.- S'ha realitzat una formació per a tota la plantilla? (Sí/NO) 3.- % de dones i homes que han assistit a la formació: 4.- La plantilla coneix l'existència del protocol? (Sí/NO) [indicador 2028] 5.- La plantilla coneix qui són les persones de referència? (Sí/NO) [indicador 2028] 6.- La plantilla coneix el procés a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (Sí/NO) [indicador 2028]
--------------------------------------	--

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar a conèixer el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents i assegurar la seva correcta implementació.	
ACCIÓ 19. Formar a les persones de referència del protocol.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar un bon funcionament del protocol i una bona prevenció de les situacions d'assetjament. Que les persones de referència estiguin ben formades per a realitzar les funcions que el protocol estableix.
Descripció actuacions:	1.- Formar a les persones de referència del protocol.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans i d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la formació.
Indicadors de seguiment	1.- Les persones de referència han realitzat la formació? (Sí/NO)

i avaluació:	[especificar títol del curs, data de la seva realització i hores de formació]
--------------	---

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Objectiu específic 1: Donar a conèixer el nou Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents i assegurar la seva correcta implementació.	
ACCIÓ 20. Publicar el protocol en la pàgina web de l'Ajuntament i comunicar la seva existència a totes les empreses que treballin per o a l'Ajuntament de Tortosa.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar la màxima publicitat al protocol.
Descripció actuacions:	1.- Publicar el protocol a la pàgina web de l'Ajuntament. 2.- Informar a totes les empreses amb qui l'Ajuntament tingui relacions laborals o mercantils sobre l'existència del Protocol. 3.- Incloure com a firma en els e-mails institucionals la informació sobre l'aprovació del pla d'igualtat i dels protocols contra l'assetjament.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persona responsable de recursos humans, d'igualtat i del comitè d'empresa. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el protocol a la pàgina web? (Sí/NO) 2.- Es comunica a les empreses amb qui l'Ajuntament té relacions laborals o mercantils l'existència d'aquest protocol? (Sí/NO) 3.- S'ha inclòs aquesta informació en la firma dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament? (Sí/No)

8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries i respectuoses amb la diversitat.

ACCIONS:

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 21. Introducció en el reglament intern del comitè de seguretat i salut laboral que, sempre que sigui possible, la seva composició serà paritària per sexes.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Complir amb l'obligació que estableix l'article 12 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que els òrgans col·legiats hauran de ser paritaris.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en la regulació del comitè de seguretat i salut laboral l'obligació de ser paritari per sexes, sempre que sigui possible.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el canvi en la regulació del comitè? (Sí/NO) 2.- El comitè té una composició paritària per sexes? (Sí/NO) [indicador 2028]

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 22. Inclusió de la perspectiva de gènere en la licitació del servei de salut laboral.	
Objectiu que persegueix	Que la política de prevenció de riscos laborals i els serveis que

l'acció:	s'ofereixen incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones. Complir amb el principi d'adaptació del treball a la persona que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere: cal adaptar el treball a la persona amb mesures relatives als dissenys dels llocs de treball, la selecció d'equips, els mètodes de treball i l'organització dels mateixos.
Descripció actuacions:	1.- Incloure de la perspectiva de gènere en la licitació del servei de salut laboral.
Cronograma implementació:	2026 – 4rt. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comitè de salut / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha incorporat la perspectiva de gènere en la licitació? (Sí/NO) 2.- La plantilla considera que els serveis que s'ofereixen s'ajusten a les diferències sexuals i de gènere? (Sí/NO) [indicador 2028]

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 23. Realitzar estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins de l'Ajuntament de Tortosa des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els grans grups de factors de risc psicosocial: 1) Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme); des del punt de vista qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals

	i les exigències cognitives. 2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball. 3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessants: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat. 4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just. 5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar. 6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.
Cronograma implementació:	2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Comitè de salut / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
ACCIÓ 24. Realitzar un estudi de les IT desagregades per sexe per identificar si existeixen o no biaixos de gènere.	
Objectiu que persegueix	Identificar si existeixen biaixos de gènere en les IT i poder

l'acció:	intervenir en el cas necessari per reduir aquests biaixos.
Descripció actuacions:	Realitzar un estudi de les IT desagregades per sexe per identificar si existeixen o no biaixos de gènere.
Cronograma implementació:	2027 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comitè de salut
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la contractació del servei.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

9.- Comunicació amb perspectiva de gènere

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins de l'Ajuntament i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

ACCIONS:

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 25. Publicar un llibre d'estil propi on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullen les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Institucionalitzar el compromís de l'Ajuntament de Tortosa amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin a l'ens comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Editar un llibre d'estil de l'Ajuntament que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista i realitzar una comunicació amb perspectiva de gènere. 2.- Fer difusió del llibre d'estil. 3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.

Cronograma implementació:	2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació / Igualtat
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO) 2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat 3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO) 4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectiu específic 1: Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ 26. Facilitar l'accés a tots els continguts relacionats amb la igualtat en la pàgina web de l'Ajuntament.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Fer visible en la pàgina web el compromís municipal amb la igualtat i publicar totes les eines municipals per afavorir la introducció de la igualtat de gènere en la gestió interna de l'ens.
Descripció actuacions:	1.- Revisar la pàgina web i crear un espai específic sobre el compromís municipal amb la igualtat de dones i homes. 2.- Publicar en aquest espai el pla d'igualtat, el protocol i el llibre d'estil en comunicació amb perspectiva de gènere.
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comunicació / Igualtat / Informàtica
Públic a qui s'adreça:	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	Recursos humans: Persones responsables del comitè de salut i de l'àrea d'igualtat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el nou espai en la pàgina web? (Sí/NO) 2.- És fàcil accedir als continguts d'igualtat de l'Ajuntament en la pàgina web? (Sí/NO)

Pla d'acció: Calendari

[illegible]

Acció 15. Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere							X				X				X		
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL																	
Acció 16. Informar a tota la plantilla dels drets de conciliació											X						
Acció 17. Aprovar i publicar un pla de conciliació i corresponsabilitat							X										
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+																	
Acció 18. Garantir que tothom conegui el protocol			X														
Acció 19. Formar a les persones de referència del protocol			X														
Acció 20. Publicar protocol a la pàgina web i comunicar la seva aprovació a les empreses			X														
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE																	
Acció 21. Reglament intern del comitè de seguretat i salut laboral: paritat per sexes				X													
Acció 22. Inclusió de la perspectiva de gènere en la licitació del servei de salut laboral									X								
Acció 23. Estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere														X			
Acció 24. Estudi de les IT desagregades per sexe											X						
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE																	
Acció 25. Llibre d'estil						X											
Acció 26. Continguts relacionats amb la igualtat a la pagina web municipal											X						
TOTAL				10			10				9			7			

Seguiment i avaluació

L'article 46 de la LOIEMH estableix que els Plans d'Igualtat establiran objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los; així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius establerts.

La fase de seguiment i avaluació que es contempla en III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seva implementació.

El seguiment es realitzarà de forma programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució de les mesures contemplades, el que possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionant al Pla la flexibilitat necessària pel seu èxit.

Els resultats del seguiment del desenvolupament del Pla formarà part integral de l'avaluació.

El seguiment i avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa, creada per avaluar el compliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins de l'Ajuntament de Tortosa, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de la part social de la Comissió de negociació.

En representació de l'ens per:

Titular: Sra. Mar Lleixà Fortuño, Primera Tinenta d'Alcalde. Regidora de Cultura, Agermanaments, Memòria Democràtica, Igualtat, Feminismes i Dret Civil.

Suplent: Sra. Maria Jesús Viña Ariño, Tercera Tinenta d'Alcalde. Regidora d'Hisenda, Personal i Transparència.

Titular: Sra. Núria Canalda Gironés, cap de la Unitat de Nòmines.

Suplent: Sra. Maria José Valls Martorell, administrativa del departament de Recursos Humans.

Titular: Sra. Laura Ismael Segarra, cap de l'Àrea de Serveis al Territori.

Suplent: Sra. Dolors Forés Villarroya, Arquitecta.

Titular: Sr. Manel Loras Franquet, director tècnic de l'Àrea Serveis Centrals.

Suplent: Sr. Carlos Bardí Zaragoza, cap mitjà Unitat Informàtica.

Titular: Sra. Irene Mercè Segarra Campos, tècnica de formació de l'Espai Obert d'Aprenentatge.

Suplent: Sr. Mario Beltran Roijals, tècnic mitjà Medi Ambient.

Titular: Sra. Elisa Casanova Rius, coordinadora del Servei d'Atenció a la Dona (SIAD).

Suplent: Sra. Cristina Baldé Auladell, Advocada.

En representació de la plantilla per:

Titular: Sra. Maria Isabel Piñol Rodríguez, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sra. Olga Matviyets Savinkova, representant del Comitè d'Empresa.

Titular: Sra. Helena Homedes Vilàs, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sr. Juan José Gutiérrez Moreno, representant del Comitè d'Empresa.

Titular: Sr. David Jiménez Prescolí, representant del Comitè d'Empresa.

Suplent: Sr. Ignasi Gisbert Monblanc, representant del Comitè d'Empresa.

Titular: Sra. Cristina Gilabert Ralda, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sr. Xavier Castelló Araujo, representant de la Junta de Personal.

Titular: Sra. Sara Ventura Morueta, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sr. Oriol Martínez de León, representant de la Junta de Personal.

Titular: Sr. Francesc Xavier Padrosa Badia, representant de la Junta de Personal.

Suplent: Sra. Assumpció Allepuz Pérez, representant de la Junta de Personal.

Substitució

Les persones que integren la Comissió de seguiment i avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa seran substituïdes per un altra designada per la part empresarial o social segons correspongui.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de seguiment i avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa i que representin a la part empresarial seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant.

Règim de funcionament

La comissió es reunirà cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment sense que sigui necessari cap període d'antelació. Els motius per la convocatòria de reunions extraordinàries són:

- Coneixement per part d'algun/a dels/les membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'Ajuntament d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposin una diferència substancial respecte al número d'homes i de dones a la plantilla, possibilitats d'ascens o qualsevol promoció o qualsevol altre àmbit recollit en les accions del Pla d'Igualtat i que pugui donar lloc a la necessitat de reelaborar la diagnosi i/o accions del Pla.

En cada reunió s'aixecarà acta amb el resum de les matèries tractades, firmada per totes les persones que integren la Comissió i en la que es farà constar el resum de temes tractats, acords i desacords.

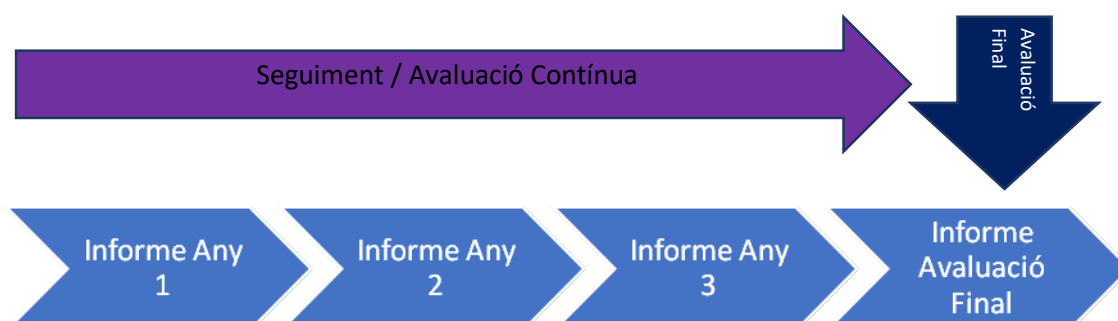
Totes les persones que formen part de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació que s'utilitzi en aquesta comissió.

Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió de seguiment i avaluació del III Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortosa haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:
Departament responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): Acció realitzada Acció en procés Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: ☐ Falta de recursos humans ☐ Falta de recursos materials ☐ Falta de temps ☐ Falta de participació ☐ Descoordinació amb altres departaments ☐ Desconeixement del desenvolupament ☐ Altres (especificar):
Indicadors de seguiment: (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO 2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:
Valoració:

Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



Avaluació final del pla d'igualtat

L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla intern d'Igualtat. Aquesta fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzat han sigut adequades per a la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'Ajuntament.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura organitzacional: actituds de la direcció i de la plantilla i en les pràctiques de recursos humans.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

MODEL D'INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió de Seguiment i Avaluació quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent esquema:

1.- Dades generals organització:

- Dades de l'Ajuntament:
- Data elaboració informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la comissió d'avaluació:

2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mig	Alt
Grau de compliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau de compliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			

Situació del nivell de compromís de l'ajuntament amb la igualtat			
--	--	--	--

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència.

3.- Informe sobre el procés d'implementació.

	Baix	Mig	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Compliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas.

4.- Informació sobre l'impacte.

	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'Ajuntament?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'Ajuntament en relació a la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'Ajuntament en relació a la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip de direcció política?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip de direcció tècnica?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			

Hi ha hagut canvis en la imatge de l'Ajuntament i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			
---	--	--	--

- Senyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura organitzativa.

5.- Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del III pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Tortosa.

Procediment de modificació del pla d'igualtat i de resolució de discrepàncies

Aquest Pla d'Igualtat s'entén com un "document viu", el que vol dir que el seguiment i l'avaluació són elements fonamentals, tant per garantir el seu compliment com per flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat de poder-se adaptar a les necessitats i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva implementació i també en les successives revisions que es realitzin.

Aquest Pla d'Igualtat es mantindrà vigent durant els 4 anys plantejats, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o es detecti la necessitat d'algun tipus de reajustament.

Sens perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de forma específica en el propi Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar, en tot cas, si es produeixen les circumstàncies previstes en l'article 9.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació (les mesures del pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant la seva vigència amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució d'objectius).
- b) Quan es posi de manifest que no compleix els requisits legals i reglamentaris o com a conseqüència de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de modificació dels estatuts jurídics de l'ens.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas que sigui necessari modificar el Pla d'igualtat les modificacions seran decidides per acord per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, que realitzarà les tasques que resultin necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

Les discrepàncies produïdes en el sí de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, sempre i quan respecte a la resolució de les mateixes no s'aconsegueixi al menys una majoria simple, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals o acord que el substitueixi.

Glossari

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Assetjament per raó de sexe: situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

Bretxa salarial de gènere: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

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

Sexe: Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Subocupació: Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós: Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Ús sexista del llenguatge: Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Violència de gènere: és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Violència masclista: és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).

Marc legislatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans

L'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948, va declarar que *"tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets"* i en l'article 2 va declarar que *"tota persona té tots els drets i llibertats consagrades en aquesta Declaració, sense distinció de cap tipus, com raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o qualsevol altra condició"*.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)

La Convenció va ser aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el seu article 4.1. assenyala que: *"L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte"*.

Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Abans de la Conferència de Beijing les Nacions Unides havien organitzat tres conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980 i Nairobi el 1985.

Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

El Pacte Mundial de les Nacions Unides persegueix 2 objectius principals: (1) incorporar els 10 Principis en les activitats empresarials de tot el món. (2) Canalitzar accions per assolir els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els 10 Principis del Pacte Mundial són els valors essencials des del naixement de la iniciativa l'any 2000. Es basen en diverses declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, normes laborals, mediambientals i anticorrupció i gaudeixen de consens universal. El principi 6 estableix que *“les empreses hauran de recolzar l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació”*.

Els ODS proporcionen a les organitzacions un marc universal i coherent per guiar les seves contribucions al desenvolupament sostenible i crear valor compartit. L'Objectiu 5 *“Aconseguir la igualtat entre gèneres i apoderar a totes les dones i les nenes”* demana la implicació de les organitzacions per aconseguir aquest objectiu.

Normativa europea:

Conveni per la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)

Conveni firmat pels membres del Consell d'Europa. Estableix en el seu article 14 la prohibició de discriminació per raó de raça, sexe, color, llengua, religió, opcions polítiques o altres, origen nacional o social pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.

Carta Social Europea (1961)

El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Tractat d'Amsterdam (1997)

L'article 8 (antic article 3, apartat 2, TCE) diu que en totes les seves accions, la Unió cerca d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat. I en l'article 10 quan regula la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, estableix que la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

L'Art. 141.4 d'aquest tractat estableix que *“Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals”*.

La legislació europea en matèria d'igualtat de gènere ha obligat molts estats membres a aprovar lleis contra la discriminació laboral, l'assetjament sexual o la violència masclista.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)

La Carta de Drets Fonamentals de la UE proclamada pels Presidents del Consell, del Parlament i de la Comissió al principi del Consell Europeu de Niça el 7-12-2000 (DO C 364 de 18.12.2000, p.1) estableix el principi de la igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones.

En el capítol III, l'article 23, consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) (2010)

El tractat en el seu articulat estableix que la Unió perseguirà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat (article 8); recolzarà l'actuació dels Estats membres per aconseguir la igualtat entre homes i dones en relació a les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte en el treball (article 153.1.i); i prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions (l'article 157).

Carta Europea de la Dona (2010)

La Comissió Europea va aprovar aquesta carta per promoure de forma més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i en el món. Les desigualtats de gènere afecten directament a la cohesió econòmica i social, així com al creixement sostenible, la competitivitat i el desenvolupament demogràfic.

La Comissió ressalta la necessitat de contemplar la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques i la Carta proposa cinc àmbits d'actuació concrets: la independència econòmica, la igualtat salarial, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones i l'acció exterior de la UE.

Normativa estatal

Constitució Espanyola de 1978: reconeix la igualtat des d'una triple dimensió (com valor superior; com clàusula d'objectius del poder o igualtat material; com principi d'igualtat o igualtat formal).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública.

Per acabar, l'article 43 sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

La disposició addicional setena del 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, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

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.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

[Normativa catalana](#)

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones *"que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats"*.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans.

I en darrer lloc, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a *"adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes"*.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'igualtat per part del sector públic en l'article 15, on

s'estableix els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En el seu article indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, essent un d'ells, la violència en l'àmbit laboral.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, recolza i desenvolupa aquesta obligació de realitzar un Pla d'Igualtat per part de les Administracions locals de Catalunya en el seu article 6 i article 15, com hem vist en l'apartat anterior del Pla.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix en el seu article 20.2, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI.

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. No només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

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 endavant EBEP): Obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

