PLA D'IGUALTAT INTERN

Ajuntament de Barbens
2025-2029

Barbens
poble feminista

Contingut

1. Introducció 2
1.1. Què és un pla d'igualtat 2
1.2. Marc legal 3
2. Determinació de parts que concerten el pla d'igualtat 4
3. Àmbit personal, territorial i temporal 5
4. Metodologia 6
5. Diagnosi de gènere 7
6. Pla d'accions 30
7. Fitxes de les accions 31
8. Cronograma d'accions 39
9. Seguiment i avaluació del pla d'igualtat 41
10. Composició i de la comissió de seguiment del pla d'igualtat 42

1. Introducció

1.1. Què és un pla d'igualtat

Un pla d'igualtat és conjunt ordenat de mesures, prioritzades i caracteritzades fruit d'un diagnòstic exhaustiu de gènere amb l'objectiu de conduir un procés vers la igualtat de gènere a l'organització, tot contribuint a la igualtat real i efectiva.

Tal com assenyala l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que **els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic** han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La normativa estatal, inclòs l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els dos reials decrets que la desenvolupen reglamentàriament[1] determina l'obligatorietat de les administracions públiques de tenir un pla d'igualtat, i el seu procediment de negociació, contingut mínim i registre[2].

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional. És per aquest motiu que el **II Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Barbens** (2025-2029) ha de plantejar-se com una eina de treball destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball municipal.

Objectius específics

1. Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna de la institució local.
2. Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, pel que fa a de l'organització formal com de l'organització informal de l'Ajuntament.
3. Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
4. Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o millora del principi d'igualtat dins l'organització.

1.2. Marc legal

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

Principal normativa internacional i europea

- Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS): Els ODS, adoptats per l'Assemblea General de les Nacions Unides, inclouen un objectiu específic (ODS 5) que se centra a assolir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes.
- Organització Internacional del Treball, 2008.
- La Carta de Drets Fonamentals de la UE, 2000.
- V Conferència Mundial de Beijing. 1995.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Normativa estatal

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

[1] 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, i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

[2] El 2023 es va aprovar la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant del assetjament sexual i per raó de sexe, i la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023. Tot i això, en el moment de la publicació d'aquest pla d'igualtat restem a l'espera de la publicitat d'aquest Registre.

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Normativa específica dels plans d'igualtat del sector públic

✓ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

✓ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  - Article 51 Criteris d'actuació de les administracions públiques.
  - Article 64 Pla d'igualtat a l'Administració general de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen.

✓ Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
  - Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

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

✓ Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la Resolució de 16 de març de 2023

2. Determinació de parts que concerten el pla d'igualtat

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

La representació de l'Ajuntament:

- Andreu Benet Castillo, alcalde de Barbens
- Mari Valls Enríquez, regidora d'Igualtat

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- Irene Potrony Gassó, delegada de personal
- Assumpta Nicuesa Vilardell (CCOO)

3. Àmbit personal, territorial i temporal

La vigència del present pla d'igualtat és de quatre anys a comptar des de la data de la signatura:

- Data de signatura:
- Data de finalització de la vigència:

4. Metodologia

L'elaboració i implementació d'un pla d'igualtat s'estructura a partir d'un conjunt de fases ordenades en el temps. A continuació es descriuen les fases utilitzades per al present pla:

Fase 1	
Compromís de la institució	Decisió política i tècnica de posar en marxa el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barbens
Reunió inicial	Reunió de llançament amb les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i documentació necessària.
Fase 2	
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament de Barbens emet tota la informació i documentació necessària per a la Diagnosi de Gènere.
Diagnosi de gènere	Per a la diagnosi, s'han seleccionat tècniques quantitatives i qualitatives. Com a font d'informació de **dades quantitatives**, s'han analitzat les bases de dades existents del consistori i s'ha dissenyat una enquesta. Pel que fa a les **tècniques qualitatives**, es contempla l'anàlisi documental del contingut de procediments, manuals i documentació interna de l'ens local amb perspectiva de gènere.
Fase 3	
Disseny Pla d'Acció	A partir del diagnòstic, es va treballar en el

	Pla d'accions, que incloïa els **objectius** de millora, les mesures concretes, el termini d'execució i el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
Fase 4	
Validació i aprovació del document final Pla d'igualtat	

5. Diagnosi de gènere

La diagnosi en el context d'un pla d'igualtat de gènere es refereix a **l'anàlisi detallada de la situació actual de l'organització en relació amb la igualtat de gènere** interseccional i altres aspectes rellevants de la diversitat. Aquesta anàlisi integral és fonamental per comprendre les àrees en què l'organització és més equitativa i justa des d'un punt de vista de gènere i també per identificar les àrees de millora per assolir una igualtat efectiva i els desafiaments que cal abordar que definiran els objectius del pla.

Data de realització de la diagnosi	Agost 2024- desembre 2024
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any complet 2023
Nombre de persones en plantilla (2023)	13
Persona responsable de l'elaboració de la diagnosi de gènere	Ester Guillamet.

5.1 Cultura d'igualtat a l'organització

La "cultura i gestió organitzativa" es refereix: d'una banda, al conjunt de valors, comportaments i actituds de les persones que conformen el consistori, i d'altra, a la repercussió d'aquests en l'estructura de gestió i administració de l'ens. Això inclou **l'anàlisi de l'organització interna amb l'objectiu d'identificar totes aquelles estructures que faciliten -o dificulten- la igualtat entre els homes i les dones**. A continuació, es mostra una taula amb els resultats dels principals indicadors d'igualtat en l'àmbit de cultura organitzativa a l'Ajuntament de Barbens.

Taula 1 Indicadors cultura d'igualtat a l'organització.

Indicadors de cultura d'igualtat a l'organització	SÍ	NO	En procés
Existència d'un pla d'igualtat intern degudament comunicat	X		
Existència d'un Pla d'igualtat de gènere de ciutadania		X	
Existència d'un grup de treball específic d'igualtat			X
Realització de campanyes de sensibilització sobre equitat de gènere adreçades al conjunt del personal	X		
Exigència de compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a empreses proveïdores		X	
Clàusules d'igualtat i relatives a la prevenció i abordatge de l'assetjament a contractes i licitacions		X	
Existència d'un protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	X		
Existència d'una Comissió específica per situacions d'assetjament degudament formada		X	
Campanyes de sensibilització sobre ús de llenguatge inclusiu adreçades al conjunt del personal		X	
Campanyes de sensibilització sobre les cures i la corresponsabilitat en les esferes laboral i familiar, adreçades al conjunt del personal		X	

Font: *elaboració pròpia*

Actualment, l'Ajuntament compta amb una **regidoria específica d'igualtat**, però no té una figura tècnica local encarregada de la promoció de la igualtat de gènere i diversitat al consistori. Ara bé, a escala supralocal reben suport per part del Consell Comarcal del Pla d'Urgell a través del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). En aquest sentit, hi ha molta predisposició per part del consistori, especialment pel que fa al desplegament d'activitats en matèria d'igualtat i diversitat dirigides a la ciutadania.

Altrament, segons la **documentació relativa a processos de licitació i adjudicació** dels darrers anys, s'analitzen els plecs de clàusules administratives recents[3] per determinar si inclouen condicions especials per fomentar la igualtat entre homes i dones en el mercat de treball dins les empreses amb què l'Ajuntament col·labora. En primer lloc, s'observa que aquests plecs no estableixen obligacions per a l'empresa contractista pel que fa al compliment de les disposicions legals vigents en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes. Tampoc es recullen criteris de preferència en cas d'empat, que prioritzin organitzacions que promoguin la igualtat efectiva o que estiguin liderades per dones o comptin amb un alt percentatge de presència femenina.

En relació amb la percepció de la plantilla, tal com mostra la taula a continuació, el 82% de la plantilla coneixia el Pla d'igualtat anterior, un percentatge considerablement elevat.

Taula 2 Enquesta, pregunta 6: "Coneixies l'anterior pla d'igualtat de Barbens? (2020-2024). Respostes "Sí", "No".

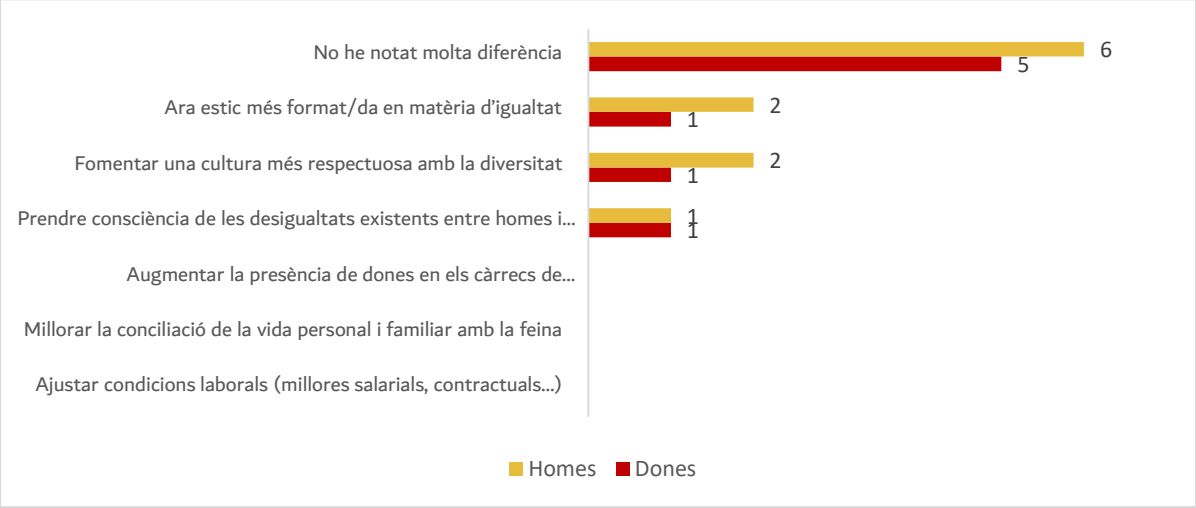
Respostes	Dones		Homes	
	n	%	n	%
Sí	5	45%	4	36%
No	1	9%	1	9%
Total	**6**	**100%**	**5**	**100%**

Font: *elaboració pròpia*

A la següent pregunta de l'enquesta es demana que marquin quins són els beneficis o canvis que han experimentat arran d'implementar un pla d'igualtat. Tal com mostra el gràfic 1, l'opció més seleccionada és "No he notat molta diferència", seguida de "Ara estic més format/da en matèria d'igualtat" i "Fomentar una cultura més respectuosa amb la diversitat".

[3]Informació extreta del perfil de contractant de l'Ajuntament de Barbens: https://contractaciopublica.cat/ca/perfils-contractant/detall/9000249?categoria=0

Gràfic 1 Enquesta, pregunta 8: "En quins aspectes consideres que ha servit implantar un pla d'igualtat"



Font: *elaboració pròpia*

5.1.1 Comunicació amb perspectiva de gènere

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 14, expressa, entre els criteris generals d'actuació dels poders públics, la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la total de les relacions socials, culturals i artístiques. Per tant, en aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'organització amb perspectiva de gènere, a través de les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals.

Segons la informació obtinguda mitjançant l'enquesta, el **91% de les enquestades considera que la comunicació interna de l'Ajuntament és igualitària**.

Taula 3 Enquesta, pregunta 27 "Consideres que la comunicació interna i externa de l'Ajuntament és igualitària?"

Respostes	**Dones**		**Homes**	
	n	**%**	**n**	**%**
Sí	5	45%	4	45%
No	0	0%	0	0%
Ns/Nc	1	9%	0	0%
Total	**6**	**100%**	**5**	**100%**

Font: elaboració pròpia

En analitzar la comunicació externa, l'Ajuntament de Barbens ha coordinat i difós d'activitats externes en matèria d'igualtat, tant pel que fa a les organitzades des de la institució local com les promogudes des d'ens supralocals. A tall d'exemple, l'any 2023 van engegar el projecte "tertúlies interculturals", unes trobades quinzenals a l'escola Sant Roc amb l'objectiu de compartir experiències entre les diferents dones del poble, centrades en la llengua. També, entre les activitats que es van desplegar el 2023 ressaltem un cicle cultural amb sobre la poetessa Maria-Mercè Marçal, emmarcat dins el 8 de març (Dia Internacional de les Dones). Am motiu del 25 de novembre (Dia internacional per l'erradicació de les violències vers les dones) van organitzar un espectable infantil per combatre els estereotips de gènere a càrrec de la *La Pantomina*, una companyia de teatre i titelles de Lleida.

A les seves xarxes socials, s'ha fet ressò de les activitats organitzades durant el 8M i 25N, així com també han compartit campanyes feministes com "La meva regla, les meves regles", fet que denota el compromís feminista de l'Ajuntament (Il·lustració 1).

Il·lustració 1 Publicació a les xarxes socials de l'Ajuntament de Barbens. Campanya feminista.

Font: *xarxes socials de l'Ajuntament de Barbens*

A més, l'Ajuntament de Barbens disposa d'una guia específica de comunicació inclusiva i no sexista la *Guia de llenguatge inclusiu i no sexista en la documentació administrativa de l'administració local.* La guia pretén ser un recurs per a les administracions locals de la comarca del Pla d'Urgell, per facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en tota la documentació administrativa. Segons la informació proporcionada per secretaria-intervenció, la guia s'ha compartit amb la plantilla.

5.2 Estructura laboral de l'organització i infrarepresentació femenina.

En el següent apartat s'ofereix una visió general de les dades més significatives de la plantilla de l'Ajuntament de Barbens. S'hi analitzen les condicions laborals, com ara el tipus de contractes, les categories i nivells professionals, el tipus de jornada i la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball, amb l'objectiu de valorar si aquestes estan lliures de discriminació per raó de gènere. Així mateix, s'examina la distribució per gènere en els diferents llocs i nivells de responsabilitat de l'organització, com la possible infrarepresentació de les dones. En aquest anàlisi, també es consideren possibles situacions de segregació horitzontal o vertical.

La plantilla de l'Ajuntament de Barbens està formada per **11 persones**, 7 dones i 4 homes, fet que la qualifica com a feminitzada, ja que les dones representen més del 60% del total (Taula 4). Aquesta afirmació es fonamenta en la disposició addicional primera de la Llei Orgànica 3/2007, que estableix que una entitat es considera equilibrada quan la presència de dones i homes no supera els límits del 60-40%. A més, segons les dades del Banc de Dades d'Ocupació Pública de Catalunya (2023)[4], els ens locals presenten una composició equilibrada de dones i homes, amb un 52% i un 48%, respectivament.

[4] http://analisiocupaciopublica.gencat.cat/

Taula 4 Distribució de la plantilla de Barbens i sexe

	Dones		Homes	
	Valor absolut	%	Valor absolut	%
Nombre de persones	7	64%	4	36%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Edat de la plantilla

La taula 5 mostra la mitjana d'edat de les dones és de 43 anys, mentre que la dels homes és 59,5. Per tant, no es detecta una diferència significativa en la mitjana d'edat de la plantilla.

Taula 5 Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

	Dones	Homes	Total general
Mitjana d'edat	43	59,5	51,25

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Antiguitat de la plantilla

L'antiguitat del personal de l'Ajuntament de Barbens mostra una mitjana considerablement alta (14 anys) i sense gaire diferència entre el grup de dones i homes, sent 14 i 13 anys, respectivament.

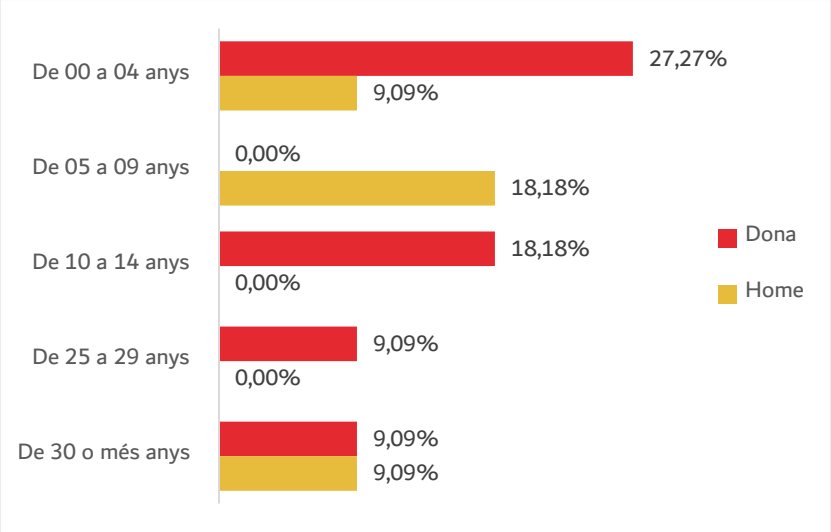
Taula 6 Mitjana d'antiguitat. Dades segregades per sexe.

	Dones	Homes	Total general
Mitjana d'antiguitat	14	13	14

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Segons el que indica el gràfic 2, trobem una presència majoritària de dones a la franja de de 0 a 4 anys, i una presència igualitària a la franja de 5 a 9; i de 30 o més. En les franges més elevades, hi ha un home i una dona.

Gràfic 2 Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i franja d'antiguitat.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Nivell d'estudis

A l'administració pública el sistema de classificació professional s'estructura en funció de la titulació exigida per accedir-hi (art. 76 del TREBEP). La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

A continuació es mostra una taula que inclou tota la plantilla de Barbens segons el gènere, el nivell, el lloc de treball i els estudis efectius del personal, així com els requisits acadèmics per accedir al nivell concret al qual pertanyen. La Taula 7 indica que tant l'auxiliar administrativa com la tècnica d'educació infantil tenen estudis superiors als requerits per al nivell i lloc de treball que ocupen. En la resta de llocs de treball, hi ha coherència entre els estudis efectius del personal i la titulació requerida.

Taula 7 Distribució del Personal segons gènere, estudis efectius i la titulació requerida per al lloc de treball.

Gènere	Nivell	lloc treball	Estudis efectius del personal	Titulació requerida per accedir al nivell i grup
Home	A1	Secretari Interventor	Llicenciat	Llicenciat
Dona	C1	Administratiu/va	Batxillerat	Batxillerat o Tècnic/a de Formació Professional (FP de Grau Mitjà)
Home	AP	Agutzil	Bàsics	Bàsics
Dona	C2	Auxiliar administrativa	Diplomada	ESO
Dona	A2	Mestra escola bressol	Diplomada	Diplomada
Dona	C1	Tècnica Educació Infantil	Diplomada	FP grau Superior
Dona	C1	Tècnica Educació Infantil	FP grau superior	FP grau superior
Home	AP	Brigada especialista	Bàsics	Bàsics
Home	AP	Brigada	Bàsics	Bàsics
Dona	AP	Personal neteja	Bàsics	Bàsics
Dona	AP	Personal neteja	Bàsics	Bàsics

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Distribució de la plantilla segons classificació professional

Pel que fa a la classificació professional de la plantilla de l'Ajuntament, a continuació es presenta la distribució de dones i homes dins de l'organització en relació amb el grup i nivell de classificació, així com la seva distribució per departaments i nivells de responsabilitat.

La classificació professional a l'Administració pública s'organitza en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'EBEP. Així, les categories són:

- Grup A1: personal tècnic superior, amb doctorat o llicenciatura universitària, o grau segons la normativa del Pla Bolonya.
- Grup A2: personal tècnic mitjà, amb diplomatura universitària, títol de grau mitjà.
- Grup C1: personal administratiu i personal tècnic especialista, amb títol de batxiller o de FP2.
- Grup C2: personal auxiliar administratiu i personal tècnic auxiliar, amb títol de graduat escolar, de graduat ESO o de FP1.
- Grup AP o E: personal subaltern o d'oficis no especialitzats, sense titulació. Estudis bàsics.

La taula 8 presenta la distribució de dones i homes en els diferents nivells segons classificació professional. Aquesta ens mostra una **major presència masculina** en la categoria superior (nivell A1) respecte a la proporció de dones. A més, les dones es concentren majoritàriament en les categories intermèdies de caràcter administratiu (nivell C1 i C2), i els homes a la categoria AP.

Taula 8 Nombre de persones. Dades segregades per classificació professional i sexe

	Dones		Homes	
	Valor absolut	%	Valor absolut	%
A1		0%	1	9%
A2	1	9%		0%
C1	3	27%		0%
C2	1	9%		0%
AP	2	18%	3	27%
Total general	**7**	**64%**	**4**	**36%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

La plantilla de l'Ajuntament de Barbens s'organitza en tres departaments: Alcaldia, Direcció Escola Bressol i Secretaria. El **gruix més gran del personal** es concentra a alcaldia amb 7 persones, seguit de l'Escola Bressol i Secretaria. Com es mostra a la taula 9, en termes de gènere, els homes se situen exclusivament a l'àrea d'Alcaldia, mentre que les dones estan presents a totes tres àrees.

Taula 9 Distribució de la plantilla segons departament i sexe sobre el total

	Dones		Homes	
	Valor absolut	%	Valor absolut	%
Alcaldia	3	27%	4	36%

Direcció Escola Bressol Municipal	2	18%		0%
Secretaria	2	18%		0%
Total general	7	63,64%	4	36%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens.*

Respecte a la distribució del personal segons els llocs de treball, les dones ocupen els llocs de treball següents: administració, mestre d'educació infantil, tècnic/a d'educació infantil i neteja. Els homes, en canvi, ocupen els llocs d'agutzil, brigada i secretari-interventor. En aquest sentit, tal com indica la taula 9, es detecta una **distribució desigual de gènere** en certs **llocs de treball.** Aquesta distribució desigual respon a l'anomenada **segregació horitzontal**, segons la qual es produeix una concentració de dones de la plantilla a àmbits relacionats amb els rols assignats tradicionalment a les dones: les cures, l'ensenyament i l'atenció a les persones. Cal tenir present que la figura amb més responsabilitat a la plantilla de l'Ajuntament de Barbens, el secretari-interventor, és un home.

També, s'observa que les dones es concentren en els llocs de treball més precaris i de menor nivell, un fenomen molt estès i reconegut al mercat de treball que es coneix com el terra enganxós[5]. Aquest concepte fa referència a les dificultats de les dones en llocs de treball més precaris i que les impedeix progressar professionalment i mobilitzar-se, perquè el terra literalment "les manté enganxades".

En definitiva, aquesta distribució desigual dels departaments es relaciona directament **amb la realitat del mercat laboral**, on els homes es concentren en els departaments de més responsabilitat o vinculats a feines físiques, i elles en l'atenció de persones, l'educació dels infants i la neteja. Els estereotips de gènere, les expectatives culturals i la segregació educativa que orienta els homes i les dones cap a diferents camins professionals diferents són algunes de les causes que expliquen la segregació horitzontal.

Taula 10 Distribució de la plantilla segons sexe i lloc de treball

	Dones		Homes	
	Valor absolut	%	Valor absolut	%
Administratiu/va	2	18%	0	0%
Agutzil	0	0%	1	9%
Brigada	0	0%	1	9%
Brigada especialista	0	0%	1	9%
Mestre/a Educació Infantil	1	9%	0	0%
Neteja	2	18%	0	0%
Secretari/a	0	0%	1	9%
Tècnic/a Educació Infantil	2	18%	0	0%
Total general	**7**	**64%**	**4**	**36%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

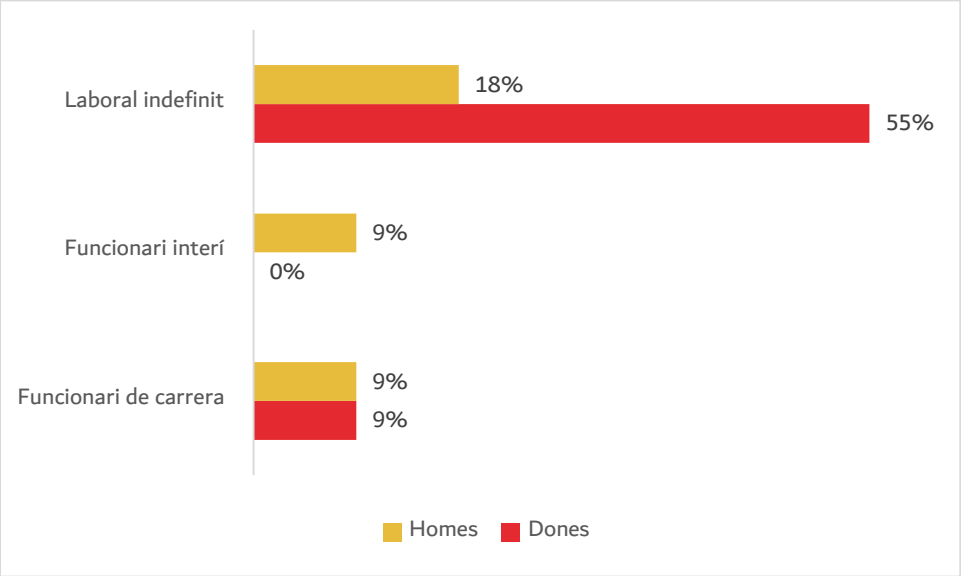
[5]El terra enganxós és un terme proposat per Catherine Barheide els anys 90 que explica les dificultats —i a vegades impossibilitats— que experimenten moltes dones a l'hora de poder promocionar en els seus llocs de treball, especialment en aquells sectors i posicions laborals poc qualificades i més precaritzades. Aquest concepte, el qual va sorgir com a contraposició al conegut fenomen del «sostre de vidre[5]», ens proposa girar la mirada i observar les dificultats laborals i, per relació, de vida, que presenten les dones que potencialment se situen en una posició de major vulnerabilitat social i econòmica.

Vinculació laboral

El règim jurídic de l'administració pública estableix que hi ha diversos tipus de personal que presten serveis als ens locals: el personal funcionari (de carrera i interí), personal laboral (fix, indefinit o temporal) i el personal eventual. També hi pot haver personal directiu, que pot ser funcionarial o personal laboral d'alta direcció.
En el cas de l'Ajuntament de Barbens hi trobem funcionariat de carrera, interí i personal laboral.

Cal tenir present que el percentatge de personal laboral a l'Ajuntament de Barbens és elevat, amb un **73% sobre el total de la plantilla**. Aquesta dada és superior a la mitjana de les administracions locals, on **el 52,20% del personal és laboral**[6]. Això indica que, tot i que la presència de personal laboral a Barbens és més alta que la mitjana, es manté dins d'una tendència generalitzada en l'àmbit local, on més de la meitat del personal no és funcionari.

Gràfic 3 Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i tipologia de contracte.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

En termes de gènere, la taula 11 apunta que hi ha una **distribució desequilibrada** de dones i homes que són interines i el personal laboral, concretament aquest grup està representat per un 75% de dones i un 25% d'homes. En canvi, s'observa una **distribució equitativa d'homes i dones al grup de funcionariat** de carrera.

Taula 11 Percentatge de persones. Tipus de vinculació segons sexe.

	Dones	Homes
Funcionari de carrera	50%	50%
Funcionari interí	0%	100%
Laboral	75%	25%

[6] Banc de dades d'ocupació pública: http://analisiocupaciopublica.gencat.cat/

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

Tipus de jornada i treball a torns

Pel que fa al tipus de jornada, el **64% de la plantilla** té una **jornada completa** i el 36% té un **contracte de jornada parcial** (Taula 12). Totes les jornades parcials responen a necessitats del servei, no hi ha cap jornada reduïda per guarda legal o cura del menor. En aquest sentit, la totalitat de les 4 places amb dedicació inferior al 100% corresponen **als llocs de feina que ocupen les dones**: tècnic/a educació infantil, mestra i neteja. Com es pot observar a la taula 12, no hi ha cap home amb un contracte a jornada parcial. Aquesta realitat està en consonància amb les diferències de parcialitat detectades al darrer Pla d'igualtat intern.

Taula 12 Percentatge de persones sobre el total. Tipologia de jornada i sexe.

	Dones	Homes	Total
Jornada completa	27%	36%	64%
Jornada parcial	36%	0%	36%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

Cal tenir present que l'Ajuntament de Barbens és una organització amb una plantilla molt petita i, per tant, l'organització dels torns s'adapta a aquesta realitat per poder donar resposta a les necessitats del poble. Per exemple, el personal administratiu i d'atenció al públic fa horari continuat, excepte dues tardes a la setmana. En canvi, la resta de personal fa jornada partida per necessitats del servei. En el cas concret de la brigada i l'agutzil, a l'estiu s'implementa la jornada intensiva a causa de les altes temperatures del municipi.

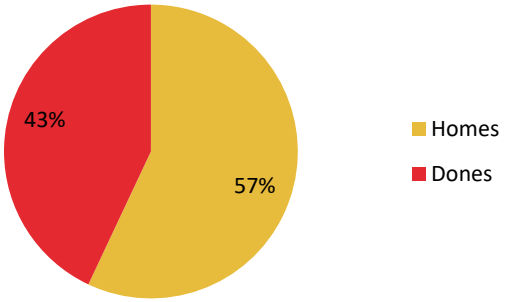
Composició estructura política

El govern local de l'Ajuntament de Barbens està format per 7 regidors i regidores, amb una composició de 4 homes (57%) i 3 dones (43%), la qual cosa reflecteix una **estructura política paritària**. No obstant això, el càrrec d'alcalde continua sent ocupat per un home.

En comparació amb el mandat anterior (2019-2023), quan les dones representaven només el **25%,** s'ha produït un augment significatiu de la seva presència en la política local.

Aquesta tendència s'emmarca dins d'un context més ampli, ja que, segons l'últim informe *Les dones a Catalunya* (2023), el 72% de les alcaldies dels municipis de menys de 5.000 habitants estan ocupades per homes. A més, des de 1983, Barbens només ha tingut **una dona alcaldessa**, fet que evidencia la persistència d'una bretxa de gènere en els càrrecs de màxima responsabilitat política al municipi.

Gràfic 4 Composició de l'estructura política segons sexe, 2023



***Font**: Elaboració pròpia a partir d'informació interna facilitada per l'Ajuntament de Barbens*

5.3 Procés selecció i contractació

L'apartat de selecció i contractació és fonamental **per identificar i corregir les desigualtats de gènere que es poden produir en l'accés a l'organització**. La realitat del mercat demostra que les dones sovint no disposen de les mateixes oportunitats, principalment a causa de l'estructura del mercat laboral i els estereotips de gènere que impregnen totes les esferes. Per tant, analitzar els processos de selecció i incorporació és clau per detectar i eliminar barreres i biaixos que dificulten l'accés de les dones en igualtat de condicions. A continuació s'exposa la informació extreta mitjançant l'anàlisi documental.

Les convocatòries es publiquen a la web de l'Ajuntament, al Butlletí Oficial de la Província de Lleida (BOP) i apareixen al Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO) de la Diputació de Barcelona, a l'apartat de "Processos selectius". També, s'ha publicat algun anunci (Borsa de treball personal neteja) al seu perfil d'Instagram.

L'accés, per tant, és **públic** i en aquest procés no es detecten obstacles per raó de gènere, ja que la informació és accessible, clara i completa. No obstant això, **les bases i convocatòria de places no esmenten ni estableixen criteris de guardar la proporcionalitat amb la representació dels gèneres** ni determinen els mecanismes per caminar cap a la reducció de la segregació horitzontal. Cal tenir present que l'article 10 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes estableix que **les administracions públiques han de procurar incloure clàusules socials en les bases de la contractació** amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

A tall d'exemple, s'ha analitzat les bases de la plaça de tècnic/a en educació infantil per valorar la integració de la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat. En primer lloc, el tribunal està compost per una majoria femenina, i, en segon lloc, el temari inclou un apartat específic sobre igualtat: *La pràctica coeducativa per a la igualtat de gènere: el llenguatge, els rols i les actituds que eviten els estereotips de gènere*. Els criteris de valoració també estan detallats, així com la puntuació de cada criteri, i no presenten discriminació directa ni indirecta per raó de gènere.

Ara bé, a les altres bases no s'incorpora com a prioritat que les persones candidates tinguin coneixements o formació sobre gènere, igualtat, feminismes o diversitat LGTBI. Alhora, no hi ha coherència en l'ús d'un llenguatge no sexista, en algunes ofertes sí que s'utilitza el desdoblament de gènere, però en altres s'escriu directament en masculí genèric.

A continuació es mostren les ofertes d'ocupació publicades a la web de l'Ajuntament de Barbens:

Taula 13 Oferta d'ocupació pública a l'Ajuntament de Barbens

Any	Títol	Sistema selectiu	Nombre dones presentades	Nombre homes presentats	Persona seleccionada
2023	Personal de neteja	Borsa de treball	3	0	Dones
2023	Tècnic/a educació infantil	Concurs-oposició	8	0	Dones
2023	Mestre infantil	Concurs de mèrits	9	0	Dones
2023	Tècnic/a educació infantil	Concurs de mèrits	11	0	Dones
2023	Peó especialista brigada	Concurs de mèrits	0	1	Homes
2023	Peó Brigada	Concurs de mèrits	0	2	Homes
2023	Netejador/a	Concurs de mèrits	1	0	Dones

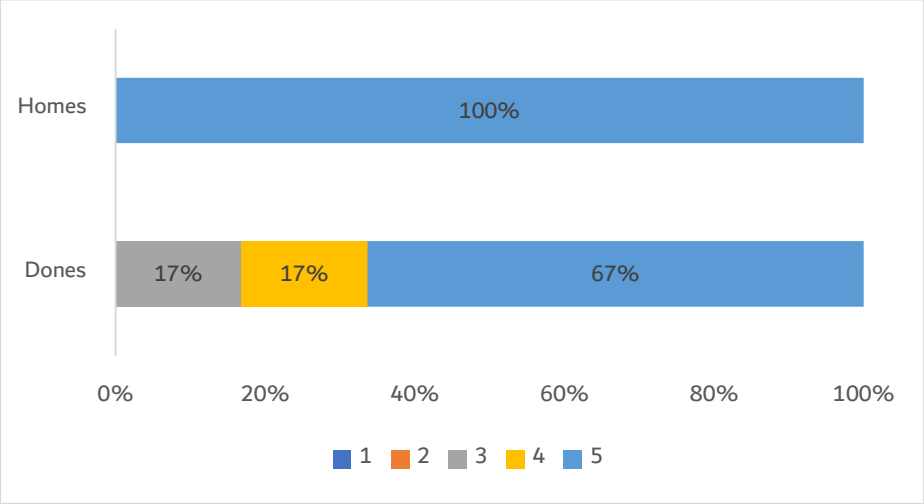
Font: *Elaboració pròpia a partir d'informació extreta del portal de transparència de l'Ajuntament de Barbens*

Sobre les resolucions de les convocatòries, cal destacar que en algunes convocatòries es treballa únicament amb el número de DNI, i d'altres s'inclou els noms i cognoms de les persones candidates. Ara bé, no es disposa de la proporció de dones i homes que es presenten als processos de selecció, que s'hi admeten o s'hi exclouen i que finalment s'hi contracten. Es desconeix si aquesta informació, no publicada en el portal web, es recull internament.

A l'enquesta, una de les preguntes demana a la plantilla que valori, en una escala de 1 a 5, la seva percepció sobre la transparència dels processos de selecció a l'Ajuntament de Barbens.

El següent gràfic reflecteix diferències entre homes i dones**: els homes puntuen majoritàriament amb un 5**, mentre que, en el cas de les dones, es detecta una percepció menys homogènia, ja que un **17% escull un 3** i un altre **17% un 4**. Aquestes dades poden indicar una valoració menys positiva de la transparència dels processos de selecció per part de les dones, fet que convida a aprofundir en els factors que podrien influir en aquesta percepció.

Gràfic 5 Enquesta, pregunta 13: "Els processos de selecció i promoció interna són processos transparents" Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total.



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

Procés de selecció i contractació	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Percepció d'igualtat en l'accés a l'Ajuntament de Barbens.	▪ Incloure una taula a les resolucions on es desagregui el nombre de persones presentades i admeses segons sexe ▪ Manca de coherència en el llenguatge inclusiu als títols i descripció de les ofertes que publica l'Ajuntament de Barbens ▪ Introduir clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes de feina

5.4 Formació

En l'ordenament jurídic són diverses les normatives[7] que reconeixen el dret a la formació i la qualificació professional dels treballadors i treballadores. És un principi que garanteix l'accés en igualtat d'oportunitats a les accions formatives. Tal com estableix l'article 14 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril:

> *"Els empleats públics tenen dret a la formació contínua i a l'actualització permanent de les seves competències professionals, preferentment dins la jornada laboral."*

En el següent apartat s'analitzarà amb perspectiva de gènere tots els aspectes relacionats amb les formacions a l'empresa, ja sigui la proposta i pla formatiu, programació, contingut, assistència, perfil de les persones participants, etc. A continuació es mostren els resultats de l'anàlisi.

L'Ajuntament de Barbens recull la informació relativa a les accions formatives dutes a terme pel seu personal al llarg del 2023, però no disposa d'un pla de formació negociat ni d'una política específica en aquest àmbit. Es desconeixen els mecanismes de detecció de necessitats formatives, però, tenint en compte que es tracta d'una plantilla molt reduïda, s'assumeix que aquest procés és més informal.

A la taula 14 es recull la formació realitzada per la plantilla durant els anys 2022 i 2023. A la taula no apareix la formació realitzada pel personal de l'escola bressol atès que s'ha gestionat directament des de l'escola. Es considera adient que aquesta formació sigui coneguda també pel conjunt de la Corporació per poder fer un millor seguiment del percentatge de formació que reben els homes i dones i poder actuar si es detecta alguna desigualtat per raó de sexe.

Taula 14 Formacions de la plantilla anys 2022 i 2023

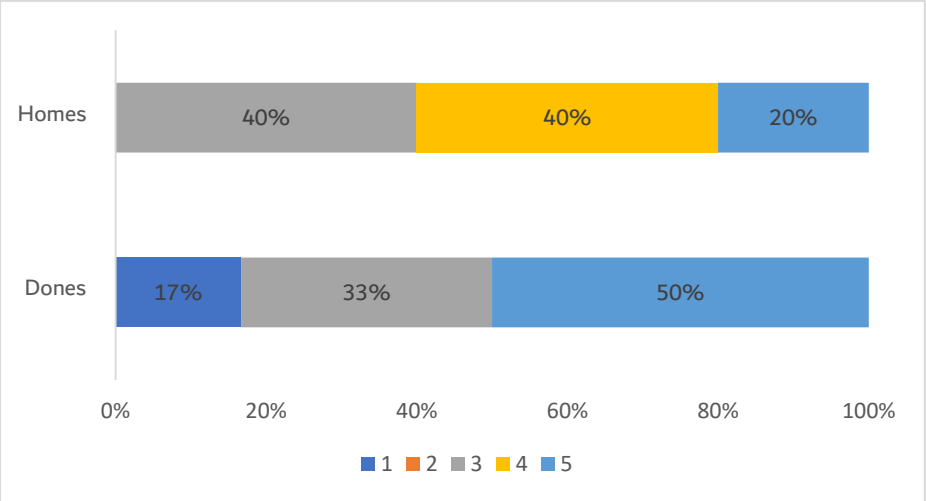
Títol formació	Nombre Dones	Nombre Homes
ACTIC	1	
SEMINARI ACTUALITZACIÓ JURÍDICA SECRETARIA 2022		1
CURS US FITOSANITARIS		1
CURS PREVENCIÓ RISCOS LABORALS ÚS PLATAFORMA ELEVADA		3
CURS REDACCIÓ DOCUMENTS ADMINISTRATIUS	1	
ANGLÈS	1	
L'IVA A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL	1	
CURS PRESSUPOSTOS ADMINISTRACIONS LOCALS		1
SEMINARI ACTUALITZACIÓ JURÍDICA SECRETARIA 2023		1
CREACIÓ EXPEDIENTS DIGITALS AMB PLATAFORMA GESTIONA	2	1
MANTENIMENT PADRÓ MUNICIPAL	1	
US DESFIBRIL·LADORS		2
Total	7	10

***Font**: Elaboració pròpia a partir d'informació interna facilitada per l'Ajuntament de Barbens*

[7] Estatut dels Treballadors, article 23.

Pel que fa a la percepció de la plantilla sobre l'horari de les formacions, les respostes de l'enquesta indiquen que, en general, aquestes s'organitzen tenint en compte les necessitats i preferències de totes les persones de l'organització (Gràfic 7).

Gràfic 6 Enquesta, pregunta 13: "Les formacions s'organitzen tenint presents les necessitats i preferències de totes les persones de l'organització independentment del seu gènere" Opcions de l'1 al 5, sent "5" totalment d'acord i "1" totalment desacord. Percentatge sobre el total



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

En acabar, l'anàlisi de la documentació relacionada amb la formació revela que, segons l'**Annex 1 de l'Acord de la mesa negociadora de l'Ajuntament de Barbens d'adhesió a l'Acord Comú de Condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants**, s'estableix que les treballadores de la llar d'infants podran compensar les hores de formació efectives amb **dos dies laborables**, en cas que aquestes coincideixin amb les hores lectives dels infants.

Àmbit formacions	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Hi ha una percepció d'igualtat en l'accés a la formació per part del personal de la plantilla. ▪ Es disposa d'algunes dades relatives a les accions formatives dutes a terme per la plantilla.	▪ El 2022 i 2023 no inclou formacions en matèria d'igualtat ▪ No existeix un pla de formacions definit, tampoc un sistema de detecció de les necessitats formatives de la plantilla ▪ Possibilitat de millora en la gestió de la participació de la plantilla en les formacions.

5.5 Promoció i desenvolupament professional

Els processos de promoció i desenvolupament professional constitueixen un àmbit clau per valorar l'efectivitat en el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a l'entorn laboral. Malgrat això, la realitat del mercat laboral ens demostra que les dones continuen enfrontant-se a obstacles quan accedeixen a llocs de treball amb responsabilitat a causa dels estereotips de gènere envers les seves capacitats professionals.

La promoció interna en el marc de l'**administració pública** consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup o grup de classificació professional. En aquest cas, les promocions

internes de l'Ajuntament de Barbens estan obertes a tot el personal que reuneixi els requisits d'accés definits en les bases de les convocatòries. Els darrers anys **no s'han registrat processos de promoció professional a l'Ajuntament de Barbens**.

Tanmateix, no existeix un document / guia que detalli com és el procés intern de promoció interna.

5.6 Política retributiva

La desigualtat en els salaris entre dones i homes és un problema global que afecta tots els països i es presenta en tots els nivells educatius, grups d'edat i professions, on el sou mitjà de les dones és més baix que el dels homes. Un indicador fonamental per estudiar les retribucions amb una perspectiva de gènere és l'anàlisi de la **bretxa salarial de gènere**, que mesura la diferència entre els salaris mitjans de dones i homes com a percentatge dels salaris dels homes. Així doncs, en aquesta secció s'examinarà, desglossat per gènere, les retribucions de tot el personal de l'Ajuntament de Barbens.

De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors**, totes les organitzacions han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs**. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.

Registre retributiu

El **registre retributiu** és un document no nominatiu que analitza les mitjanes i medianes de les diferències percentuals en retribució entre homes i dones, desglossat per salari base, complements salarials i extrasalarials. El registre és obligatori per a totes les empreses amb més de 50 persones en plantilla.

La **bretxa salarial** és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació a les retribucions dels homes, un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica que resulta de la composició de la institució, i que habitualment és conseqüència dels fenòmens de la segregació vertical, l'horitzontal o la masculinització dels complements salarials (antiguitat, producció) i l'alta parcialitat.

Estructura de la retribució

Les retribucions dels empleats públics segueixen l'estructura legalment establerta per a la Funció Pública i es classifiquen en retribucions bàsiques i retribucions complementàries:

- **Retribucions bàsiques:** inclou el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:
- **Retribucions complementàries:** són el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries.

Resultats del registre retributiu

L'Ajuntament de Barbens no disposa del registre retributiu corresponent a l'any 2023. Per aquest motiu, en el marc del **Pla d'Igualtat**, s'ha dissenyat un registre retributiu a partir de la informació salarial proporcionada per **Secretaria-Intervenció** de l'Ajuntament.
Segons les dades disponibles, **les dones cobren una mitjana ponderada anual de 21.232 €**, mentre que **els homes perceben 30.070 €**, situant la **bretxa salarial en el 29,4%**. Pel que fa a

la **mediana**[8] (valor central) de la retribució total anual, les **dones perceben 17.190 €** i els **homes 28.624,76 €**, amb una **bretxa del 39,90%**.

En aquest sentit, organismes especialitzats com **l'INE** recomanen utilitzar **la mediana** com a indicador principal, ja que redueix l'impacte dels valors extrems i ofereix una visió més representativa de la realitat salarial.
Si es compara amb la bretxa salarial a les **administracions públiques de Catalunya**, que se situa en el **8,4% (INE, 2021)**, es constata que la bretxa salarial a l'Ajuntament de Barbens és **significativament més elevada**.
La Taula 15 també recull les bretxes salarials calculades sobre la mitjana i la mediana respecte al salari total (incloent sou base i retribucions complementàries), així com les diferències salarials en el salari base i els complements salarials.

Taula 15 Resum de les retribucions efectives de la plantilla de Barbens

Retribució no ajustada	Dona	Home	Bretxa
Retribució total anual cobrada (Mitjana)	21.232 €	30.071 €	29%
Retribució total anual cobrada (Mediana)	17.191 €	28.625 €	40%
Salari Base anual (Mitjana)	11.036 €	11.336 €	3%
Salari Base anual (Mediana)	10.074 €	9.232 €	9%
Complements salarials (Mitjana)[9]	10.197 €	18.735 €	46%
Complements salarials (Mediana)	7.958 €	19.392 €	59%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

Com es pot observar a la Taula 15, la **bretxa salarial mitjana (29%)** és inferior a la bretxa salarial segons la mediana (40%). Aquest fet és un clar indicador de **segregació horitzontal** de l'ocupació, ja que suggereix que el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones situades en la banda baixa de la retribució.

Això implica que les dones de les categories més baixes tenen unes retribucions mitjanes considerablement inferiors respecte a les dones d'altres categories. Aquest patró evidencia una distribució desigual dins la plantilla, on les dones estan sobre representades en llocs amb remuneracions més baixes, fet que contribueix a l'ampliació de la bretxa salarial global.

Taula 16 Complements salarials, retribucions efectives.

	Mitjana			Mediana		
Complements salarials	**Dones**	**Homes**	**Bretxa**	**Dones**	**Homes**	**Bretxa**
Triennis	1.629 €	1.043 €	-56%	392 €	681 €	42%
Complement destí	4.820 €	5.076 €	5%	4.644 €	3.717 €	-25%
Complement específic	3.354 €	8.490 €	60%	2.186 €	8.859 €	75%
Complement productivitat	4.761 €	4.125 €	-15%	0 €	3.157 €	100%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament de Barbens*

Motius de la bretxa salarial que presenta l'Ajuntament de Barbens

[8] La mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems.

[9] Els triennis s'han afegit a la suma total dels complements salarials

- **Parcialitat femenina**: Les quatre persones que tenen una jornada parcial són dones, fet que implica que perceben una retribució inferior en funció de les hores treballades. Aquesta situació pot tenir un impacte en la seva estabilitat econòmica i en les seves condicions laborals a llarg termini.
- **Segregació vertical:** El càrrec de major responsabilitat dins l'Ajuntament, així com el millor remunerat de l'ens local, està ocupat per un home i distorsiona la bretxa total.
- **Complement específic:** Segons l'article 103 del TRLFPC[10], el complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, tenint en compte factors com la dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat i la penositat. La seva assignació ha de basar-se en una anàlisi objectiva de les funcions assignades i de les condicions específiques del lloc de treball, independentment del cos o escala al qual pertanyi el funcionari que l'ocupa. En el cas de l'Ajuntament de Barbens, el Secretari-Interventor ocupa el lloc de treball amb la categoria més alta i la millor remuneració, seguit de l'agutzil i la brigada especialista. Aquesta estructura retributiva pot influir en la distribució dels ingressos dins l'organització i en la configuració de la bretxa salarial per gènere.

Conclusions

Cal tenir present que l'Ajuntament de Barbens és un consistori amb una plantilla molt reduïda, de manera que qualsevol canvi en matèria de retribució o condicions laborals – com les reduccions de jornada – té un impacte significatiu en el càlcul de la bretxa salarial.

A més, la desagregació per classificació professional o lloc de treball resulta problemàtica, ja que es comparen casuístiques amb un nombre molt reduït de persones, fet que pot distorsionar l'anàlisi.

Tanmateix, seria necessari analitzar en profunditat si l'assignació dels complements específics es duu a terme considerant la infravaloració històrica de les capacitats, habilitats i esforços de les dones en l'àmbit laboral. Aquest aspecte és clau per garantir que la retribució reflecteixi de manera equitativa el valor de les tasques realitzades, evitant biaixos de gènere en la determinació dels complements salarials.

Resultats de l'auditoria retributiva i valoració dels llocs de treball

L'auditoria retributiva implica l'anàlisi del sistema retributiu, **del sistema de promoció i de les mesures de conciliació existents en una organització, amb l'objectiu d'assegurar que s'aplica el principi d'igualtat salarial de manera transversal a l'empresa (RD 902/2020).** És a dir, cal fer un estudi exhaustiu de la política retributiva de l'empresa per valorar qüestions com si les bretxes es deuen a les reduccions de jornada per part de les dones i en grau més baix per part dels homes, i per tant perceben un salari menor o els motius són altres.

En primer lloc, cal tenir present que l'Ajuntament no disposa d'una Relació de Llocs de Treball, amb la corresponent denominació de cadascun dels llocs existents, la classificació i la descripció de les característiques principals d'aquests. A la seva web, a l'apartat de transparència tenen un document on s'especifica el Pressupost del 2023 i el llistat de la plantilla orgànica i relació de llocs de treball, però que no inclou la informació detallada de cadascun d'aquests llocs de treball.

[10] Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya

Valoració dels llocs de treball

La valoració de llocs de treball consisteix a determinar el valor d'un lloc concret dins de l'organització, tenint en compte les seves funcions específiques i la seva importància relativa, independentment de les persones concretes que l'ocupin. Per tant, és un mètode que permet establir esquemes "d'igual remuneració per treballs d'igual valor". Per a la valoració dels llocs de treball s'ha utilitzat l'eina elaborada per part del Ministeri d'igualtat i que s'adequa a les exigències del reial decret 902/2020.

Aquesta valoració contempla aspectes tradicionalment poc reconeguts en les valoracions de llocs de treball com el vessant emocional i d'atenció a les persones així com les tasques administratives. És a dir, tasques que majoritàriament es duen a terme en llocs de treball feminitzats. D'aquesta manera es pretén revertir el biaix androcèntric que poden tenir les valoracions de llocs de treball que no contemplen les desigualtats de gènere al mercat laboral i els efectes de la segregació horitzontal en aquest.
A continuació es mostren els resultats de la valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Barbens:

Taula 17 Agrupacions i resultats segons valoració de llocs de treball, Ajuntament de Barbens.

Agrupacions	Lloc i puntuació
Agrupació 7	Secretaria-intervenció (599)
Agrupació 6	Mestre Educació Infantil (508)
Agrupació 5	Agutzil (428)
	Tècnic Educació Infantil (420)
Agrupació 4	Administratiu/va (343)
	Brigada especialista (369)
Agrupació 3	Brigada municipal (257)
	Auxiliar administració(271)
Agrupació 2	Personal neteja(229)

***Font**: Elaboració pròpia*

Àmbit retribucions	
Punts forts	Àrees de millora
▪ La informació clau està penjada a la web de l'Ajuntament	▪ Manca d'un document amb la informació que defineixi la política retributiva de l'ajuntament, explicant com, de quina manera i sota quins criteris es retribueixen cadascun dels llocs de treball. ▪ Manca d'una valoració exhaustiva de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

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

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és a la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació en el mercat de treball i la trajectòria professional de dones i homes. Així, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cures és un element cabdal en el manteniment del grau de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu d'aquestes. Una organització compromesa amb les cures i la conciliació, ha de fomentar mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral. També, haurà de treballar per transformar els valors culturals que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques de cura i atenció a les persones en les dones.
En el següent apartat s'analitzaran quines són les mesures de conciliació que estableix l'organització i les diferents percepcions i experiències de la plantilla sobre la temàtica. En aquest sentit, cal considerar tant les mesures a les quals es pot acollir la plantilla, com les dificultats que existeixen a l'hora d'organitzar el temps que es dedica a la feina, l'oci, la família i el descans.

Els permisos en matèria de conciliació es troben recollits a l'article 49 de l'Estatut de l'Empleat Públic i també es contemplen a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, document el qual l'Ajuntament de Barbens està adherit. Concretament, sobre l'ús diferenciat de mesures de conciliació, només una treballadora va fer ús del permís de maternitat i lactància l'any 2023.

A l'enquesta, es dissenyen un bateria de preguntes per observar la percepció i valoració de les persones amb relació a les polítiques de conciliació internes. En aquest sentit, es conclou que la majoria de les persones (91%) que han respost l'enquesta tenen facilitats per deixar el seu lloc de feina si hi hagués una urgència relacionada amb les cures (Taula 18). Això demostra que el consistori ofereix certa flexibilitat horària en cas de ser necessari.

Taula 18 Enquesta, pregunta 17: "Creus que tens les facilitats per deixar el teu lloc de feina si hi hagués una urgència relacionada amb les cures (per exemple, infant, familiar, entre altres)?" Respostes "Sí", "No", "Ns/Nc".

Respostes	**Dones**		**Homes**	
	n	**%**	**n**	**%**
Sí	5	45%	5	45%
No	0	0%	0	0%
Ns/Nc	1	9%	0	0%
Total general	**6**	**55%**	**5**	**45%**

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

Àmbit corresponsabilitat i conciliació	
Punts forts	Àrees de millora
▪ Bona percepció d'equilibri entre les esferes laboral, personal i familiar de la vida. ▪ Bon coneixement de les mesures d'equilibri existents a l'Ajuntament.	▪ Ampliar les mesures de conciliació

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

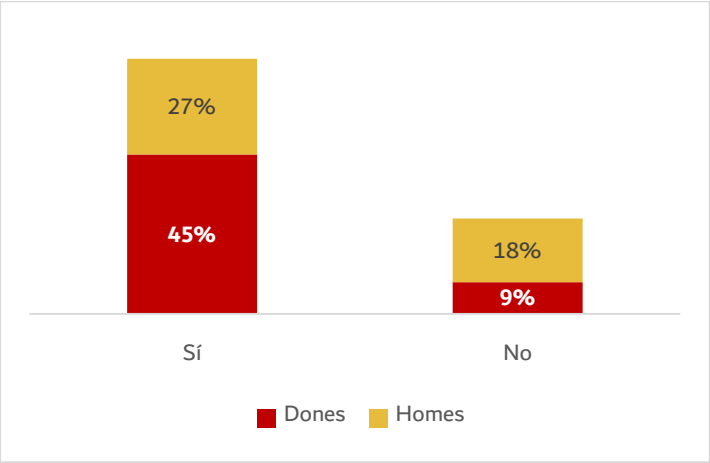
En el present àmbit **s'analitzen i observen els mecanismes de prevenció, detecció i actuació en matèria d'assetjament sexual** i per raó de sexe que Barbens ha posat en marxa i el coneixement de la plantilla sobre la temàtica.

La llei 3/2007 estableix que les administracions públiques han d'establir mesures de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'aquesta manera, l'Ajuntament de Barbens disposa del *Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic en el treball i per raó d'orientació o identitat sexual (2020).* Aquest document inclou els mecanismes d'abordatge de les situacions susceptibles d'assetjament així com les mesures preventives i de sensibilització que duu a terme el consorci.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Barbens no ha identificat o rebut cap comunicació en relació amb un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe en els últims anys.

L'enquesta a la plantilla ofereix informació relativa al coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver presenciat assetjament sexual o per raó de sexe. Els resultats del gràfic 8 mostra que el **27% no coneix el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe**.

Gràfic 7 Enquesta, pregunta 21: "Coneixes el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Barbens?" Respostes "Sí", "No", "Ns/Nc".



Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

Complementàriament, les respostes a la pregunta sobre si sabrien on dirigir-se en cas de patir-ho o detectar-ho, els resultats mostren que el 91% sabrien on fer-ho (Taula 19).

Taula 19 Enquesta, pregunta 22: "Sabries què fer, on dirigir-te en cas de patir o haver detectat una situació susceptible d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere o orientació sexual?" Respostes "Sí", "No", "Ns/Nc".

Respostes	Dones		Homes	
	n	%	n	%
Sí	6	55	4	36%
No	0	0%	1	9%

Font: *Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a l'enquesta*

El protocol del consistori va ser aprovar el 2020 i s'hi inclou l'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic i orientació sexual. El document, però, no ha estat negociat amb la

representació legal de les persones treballadores i les mesures de prevenció són molt escasses. Tampoc inclou la definició de ciberassetjament, tal com estableix l'article 12 de la Llei 10/2022[11].

Àmbit assetjament sexual i per raó de sexe	
Punts forts	Àrees de millora
▪ La plantilla coneix quins són els canals i l'existència del protocol ▪ Existència de la persona de referència	▪ Revisió del protocol per tal d'actualitzar-lo al marc normatiu vigent.

5.9 Salut laboral

En l'àmbit del treball la **salut laboral** emergeix com un concepte que va més enllà de la simple absència de malalties, i proposa una visió integral de la salut que té en compte factors físics, mentals i socials que impacten en la vida de les persones treballadores.

Les diferències entre els homes i les dones, tant les construïdes socialment (gènere) com biològicament (sexe) poden originar desigualtats tant en relació amb la probabilitat d'exposició a determinats riscos laborals com en relació amb l'afectació d'aquestes exposicions sobre la seva salut. Així doncs, quan s'aborda la perspectiva de gènere de manera transversal a la salut laboral, significa integrar l'anàlisi de gènere en totes les facetes de la gestió de la salut laboral. En aquest sentit, ens permet identificar les desigualtats que pateixen les dones en el món laboral que històricament han estat invisibilitats o menystingudes.

Per tant, en aquest apartat es detectarà en **quina mesura la perspectiva de gènere es té en compte en el disseny d'accions preventives i l'anàlisi de la salut laboral de la plantilla**.

L'Ajuntament de Barbens té el servei de prevenció de riscs laborals subcontractat a l'empresa *OTP*, *Prevención de Riesgos Laborables,* encarregada de dissenyar i auditar l'aplicació del pla de prevenció de riscos laborals, desenvolupar l'avaluació dels factors de riscs del lloc de treball, la planificació de l'activitat preventiva, entre d'altres. El pla de prevenció de riscs de l'Ajuntament de Barbens no inclou la perspectiva de gènere de manera de transversal. A tall d'exemple, no incorpora el principi d'igualtat i no discriminació com el compromís d'integrar la perspectiva de gènere, tampoc mostra les dades segregades per gènere. A més, en alguna documentació s'utilitzen termes pejoratius com "Disminuïts".[12] Es desconeix si a l'avaluació dels riscos laborals incorpora mesures i actuacions preventives amb perspectiva de gènere.

Segons la informació proporcionada per l'organització, l'Ajuntament de Barbens no disposa de cap document que reculli les mesures específiques per protegir la salut de les dones embarassades o en període de lactància. Tampoc ha elaborat cap informe de riscos psicosocials així com tampoc s'han dut a terme enquestes de clima laboral recentment.

Àmbit salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora

[11] Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

[12] Consultar la pàgina 3 del document "Actuacions bàsiques".

▪ La plantilla ha dut a terme formació específica de prevenció de riscs laborals	▪ Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal ▪ Document d'avaluació de riscs laborals segons el marc normatiu vigent, que inclogui també l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

6. Pla d'accions

A partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere, s'estableix un pla d'accions per a l'Ajuntament de Barbens. El pla d'accions inclou objectius generals i específics, així com un conjunt d'accions vinculades a cadascun dels objectius específic per tal d'assolir-los. També recull el termini d'execució, els indicadors de seguiment i l'òrgan o persona responsable de desenvolupar l'acció. Finalment, es recull un cronograma amb el calendari previst per a la implementació del pla.

A continuació es descriuen els objectius generals segons àmbit i els objectius operatius vinculats.

Objectius generals i específics segons àmbits:

1. **Àmbit A: Cultura i gestió organitzativa**
    - Formalitzar internament el compromís polític de l'Ajuntament de Barbens amb la igualtat de gènere.
    - Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'organització
    - Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual
2. **Àmbit B: Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional**
    - Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professionals, assegurant que totes les persones, independentment del gènere o altres factors identitaris, tinguin accés equitatiu a les mateixes oportunitats de creixement en l'organització.
3. **Àmbit C: Formació interna i continuada**
    - Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.
4. **Àmbit D: Política retributiva**
    - Garantir l'equitat salarial i la transparència sobre els processos de remuneració.
5. **Àmbit E: Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral**
    - Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
6. **Àmbit F: Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe**
    - Promoure una cultura de treball segura i respectuosa, que identifiqui i rebutgi les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.
    - Establir mecanismes efectius per prevenir i erradicar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques en l'entorn laboral.
7. **Àmbit G: Salut laboral**
    - Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i pràctiques de salut laboral.

7. Fitxes de les accions

Àmbit A: Cultura i gestió organitzativa				
OE A.1 [13]: Formalitzar internament el compromís polític de l'Ajuntament de Barbens amb la igualtat de gènere.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
A.1.1	Difondre el Pla d'igualtat intern a tota la plantilla i ciutadania mitjançant un document de compromís d'inici d'implementació del Pla Intern d'Igualtat. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l'Ajuntament.	• Existència del document (SÍ/NO) • Publicació del compromís al Butlletí Municipal • Publicació del compromís a l'espai web municipal	Secretaria	2025
A.1.2	Visibilitzar, a la web de l'Ajuntament de Barbens el compromís polític i de treball en matèria d'igualtat interna a l'organització.	• Existència de l'apartat web (SÍ/NO) • Publicació del pla d'igualtat a l'espai web	Secretaria	2025
A.1.3	Creació de la comissió d'igualtat, encarregada del desplegament, implementació i seguiment del pla d'igualtat intern.	• Comissió creada (SÍ/NO) • Existència i reglament de funcionament de la comissió • Nombre de persones que la conformen. • Nombre d'actes • Nombre de reunions mínimes per dur a terme el seguiment	Comissió de seguiment	2025
A.1.4	Difusió periòdica de la implementació progressiva del pla	• Nombre anual d'accions de difusió del pla • Nombre de sessions formatives • Espais habilitats per a la consulta del document (intranet, web)	Equip de govern i secretaria	Anual

[13] OE: Objectiu Específic.

A.1.5	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla pel període 2024-2028.	• Import destinat al Pla d'igualtat intern de gènere. • Increment de la partida pressupostària anual d'igualtat (%).	Secretaria	2025
A.1.6	Incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressuposts municipals	• Existència d'un diagnòstic de la situació (SÍ/NO) •	Equip de govern i secretaria	2028
A.1.7	Formar a l'equip de govern i secretaria en pressuposts amb perspectiva de gènere,	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació.	Equip de govern i secretaria	2026
A.1.8	Incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat als contractes i licitacions públiques de l'Ajuntament.	• Nombre de clàusules revisades • Nombre de contractes o licitacions públiques amb les clàusules d'igualtat	Equip de govern i secretaria	2026
OE A.2: Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a l'organització				
A.2.1	Elaboració d'una guia de comunicació inclusiva i no sexista	• Existència de la guia (SÍ/NO) • Continguts de la guia	Comissió de seguiment	2027
A.2.2	Difondre la guia de comunicació inclusiva i no sexista	• Nombre de canals utilitzats per la seva difusió. • Nombre de persones que han rebut la guia, dades desagregades per gènere.	Comissió de seguiment	2027
A.2.3	Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Índex de satisfacció de la formació (Enquesta)	Comissió de seguiment	2027
OE A.3 Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual				

A.3.1	Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari".	• Nombre de formularis i documentació adaptada a la diversitat sexual i de gènere respecte al total del formularis	Secretaria	Anual
A.3.2	Incloure el variable gènere en la recollida de dades internes i en tots els formularis.	• Nombre de dades internes i documents on s'inclou el variable gènere respecte del total.	Secretaria	Anual

Àmbit B: Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional.				
OE: Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professionals, assegurant que totes les persones, independentment del gènere o altres factors identitaris, tinguin accés equitatiu a les mateixes oportunitats de creixement en l'organització.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
B.1.1	Introduir, en l'àmbit dels mèrits, clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes laborals	• Nombre de clàusules introduïdes • Nombre d'ofertes en les quals s'ha inclòs les clàusules	Equip de govern i secretaria	Anual
B.1.2	Incorporar, en els temaris relatius als processos selectius, continguts sobre normativa d'igualtat i violència masclista[14]. També els relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.[15]	• Nombre de temaris que introdueixen continguts sobre normativa d'igualtat i violència masclista • Nombre de temaris que introdueixen continguts sobre normativa igualtat de tracte i no discriminació LGBTI	Equip de govern i secretaria	Anual
B.1.3	Revisió dels textos i de l'ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i	• Revisió feta (SI/NO)	Equip de govern i	Anual

[14] Obligació expressada a l'article 16 de la Llei 17/2005, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

[15] (Art.12.2. Llei 4/2023)

	promoció.		secretaria	
B.1.4	Fomentar i facilitar, sempre que sigui possible, la promoció interna.	• Nombre de promocions internes. • Nombre de persones que es presenten als processos de promoció interna segregat per gènere.	Equip de govern i secretaria	Anual
B.1.5	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre el nombre de persones que es presenten a un procés de selecció interna.	• Registre creat amb dades desagregades per gènere (SÍ/NO)	Secretaria	Anual

Àmbit C: Formació interna i continuada.				
OE C.1 : Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
C.1.1	Elaboració d'un Pla de Formació i la planificació d'execució anual que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla incloent tots els col·lectius	• Existència del Pla de Formació (sí/no) • Pla de formació difós a la plantilla (SÍ/NO) • Nombre de persones que han rebut el pla desagregat per gènere	Equip de govern i secretaria	2026-2028
C.1.2	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.	• Nombre d'accions formatives incloses	Equip de govern i secretaria	2025-2028

Àmbit D: Política retributiva				
OE D.1: Garantir l'equitat salarial i la transparència en els processos de remuneració.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
D.1.1	Elaboració, anualment, del Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, alts càrrecs, desagregades per sexe i gènere, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	• Existència del Registre retributiu (SÍ/NO)	Equip de govern i secretaria	Anual
D.1.2	Revisió de l'actual relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere per a tots els llocs de treball.	• Revisió feta (SÍ/NO) • Nombre de llocs de treball revisats	Secretaria	2027

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

OE E.1: Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
E.1.1	Sistematització i anàlisi de la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per gènere.	• Recollida d'informació (SÍ/NO) • Dades desagregades per gènere	Secretaria	2025-2029
E.1.2	Difusió de les mesures de conciliació que disposa l'Ajuntament i les seves actualitzacions de manera proactiva a través dels canals de comunicació habituals.	• Existència del document de difusió (SÍ/NO) • Nombre de canals utilitzats per a la seva difusió • Nombre de persones que han rebut el document desagregat per gènere.	Secretaria	2027

Àmbit F: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere				
OE F.1: Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
F.1.1	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe segons la normativa vigent.	• Protocol revisar i aprovat (SÍ/NO)	Equip de govern i secretaria	2026
F.1.2	Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el protocol d'assetjament sexual a tota la plantilla.	• Existència d'una campanya comunicativa (SÍ/NO) • Nombre de recursos o materials elaborats		2027
F.1.3	Formar a les persones integrants de la comissió de protocol en l'abordatge de les violències masclistes i LGTB-fòbiques. La formació haurà d'incloure eines específiques per poder resoldre els casos susceptibles d'assetjament.	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Índex de satisfacció de la	Comissió de seguiment	2028

		formació (Enquesta)		

Àmbit G: Salut laboral				
OE G.1 : Promoure una organització dels usos del temps que afavoreixi la conciliació i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.				
Codi	**Descripció de l'acció**	**Indicadors**	**Responsable**	**Calendari**
G.1.1	Integrar la perspectiva de gènere en tota la documentació de prevenció de riscos laborals.	• Nombre de documents analitzats • Nombre de documents modificats. • Descripció de la formació específica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de la persona que du a terme l'anàlisi. • Persona que ha dut a terme les modificacions.	Equip de govern i secretaria	2027
G.1.2	Formació a l'equip de govern i secretaria sobre la integració de la perspectiva de gènere en la gestió i prevenció dels riscos laborals.	• Nombre d'assistents desagregat per gènere • Nombre d'hores de formació. • Descripció dels continguts de la formació. • Índex de satisfacció de la formació (Enquesta)	Equip de govern i secretaria	2027

8. Cronograma d’accions

N.	Codi	Mesura	2025	2026	2027	2028
1	A.1.1	Difondre el Pla d’igualtat intern a tota la plantilla i ciutadania mitjançant un document de compromís d’inici d’implementació del Pla Intern d’Igualtat. Aquest document de compromís es farà públic als mitjans de comunicació locals i internament per tot el personal de l’Ajuntament.				
2	A.1.2	Visibilitzar, a la web de l’Ajuntament de Barbens el compromís polític i de treball en matèria d’igualtat interna a l’organització.				
3	A.1.3	Creació de la comissió d’igualtat, encarregada del desplegament, implementació i seguiment del pla d’igualtat intern.				
4	A.1.4	Difusió periòdica de la implementació progressiva del pla.				
5	A.1.5	Assignació dels recursos per cobrir les actuacions que deriven anualment d'aquest Pla pel període 2024-2028.				
6	A.1.6	Incorporar la perspectiva de gènere en l’elaboració dels pressuposts municipals.				
7	A.1.7	Formar a l’equip de govern i secretaria en pressuposts amb perspectiva de gènere.				
8	A.1.8	Incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d’igualtat als contractes i licitacions públiques de l’Ajuntament.				
9	A.2.1	Elaboració d’una guia de comunicació inclusiva i no sexista.				
10	A.2.2	Difondre la guia de comunicació inclusiva i no sexista.				
11	A.2.3	Formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries, dirigida a tota la plantilla.				
12	A.3.1	Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d’acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d’ ”home”, “dona”, “no binari”.				
13	A.3.2	Incloure la variable gènere en la recollides de dades internes i en tots els formularis.				
14	B.1.1	Introduir, en l’àmbit dels mèrits, clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes laborals.				
15	B.1.2	Incorporar, en els temaris relatius als processos selectius, continguts sobre normativa d’igualtat i violència masclista[1]. També els relatius a la normativa sobre coneixements d’igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.				
16	B.1.3	Revisió dels textos i de l’ús del llenguatge en les bases de les convocatòries de selecció i promoció.				
17	B.1.4	Fomentar i facilitar, sempre que sigui possible, la promoció interna.				

18	B.1.5	Establir un registre d'informació desagregada per gènere sobre el nombre de persones que es presenten a un procés de selecció interna.				
19	C.1.1	Elaboració d'un Pla de Formació i la planificació d'execució anual que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció de la plantilla incloent tots els col·lectius.				
20	C.1.2	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat en el Pla de Formació aprovat, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.				
21	D.1.1	Elaboració, anualment, del Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, alts càrrecs, desagregades per sexe i gènere, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.				
22	D.1.2	Revisió de l'actual relació de Llocs de Treball per incorporar la perspectiva de gènere per a tots els llocs de treball.				
23	E.1.1	Sistematització i anàlisi de la informació de les persones que s'acullen anualment a les mesures de conciliació adoptades organitzativament, desagregant les dades per gènere.				
24	E.1.2	Difusió de les mesures de conciliació que disposa l'Ajuntament i les seves actualitzacions de manera proactiva a través dels canals de comunicació habituals.				
25	F.1.1	Actualitzar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe segons la normativa vigent.				
26	F.1.2	Dur a terme una campanya comunicativa que difongui el protocol d'assetjament sexual a tota la plantilla.				
27	F.1.3	Formar a tota la plantilla de l'Ajuntament , responsables polítics i regidors així com als tècnics del Consell Comarcal del Pla d'Urgell que donen assistència a la Corporació en l'abordatge de les violències masclistes i lgtb-fòbiques. La formació haurà d'incloure eines específiques per poder resoldre els casos susceptibles d'assetjament.				
28	G.1.1	Integrar la perspectiva de gènere en tota la documentació de PRL.				
29	G.1.2	Formació a l'equip de govern i secretaria sobre la integració de la perspectiva de gènere en la gestió i prevenció dels riscos laborals.				

9. Seguiment i avaluació del pla d'igualtat

Un dels aspectes primordials de la implantació d'un pla és preveure un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures amb l'objectiu d'evitar que es converteixi únicament en una declaració d'intencions sense resultats tangibles. En aquest sentit, el sistema de seguiment dels plans d'igualtat està recollit a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant 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.

El seguiment es fa **regularment** amb l'objectiu de reajustar les accions, el calendari o els recursos. L'**avaluació**, a diferència del seguiment, és una actuació puntual amb l'objectiu de valorar l'actuació duta a terme, identificar possibles problemes o valorar els impactes. A continuació es defineixen les tasques de seguiment i avaluació del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barbens.

Seguiment

Un cop l'any, la comissió de seguiment es reunirà per valorar l'actuació dels darrers mesos, les accions executades, els recursos econòmics i humans, així com qualsevol altre dificultat que hagin identificat. Després de la reunió s'aixecarà acta amb els acords i decisions preses. Si cal, també s'afegirà el nombre d'accions executades.

Avaluació

Es durà a terme una avaluació intermèdia per analitzar la consecució dels objectius plantejats i les dificultats trobades durant l'execució, així com una avaluació final un cop finalitzada la vigència del pla. Els objectius de l'avaluació són els següents:

- Conèixer el grau d'assoliment del pla i el seu desenvolupament.
- Identificar el grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Comprovar si el pla ha complert els objectius generals i específics.
- Valorar l'adequació dels recursos, metodologies, eines i estratègies utilitzades en la seva implementació.
- Detectar àrees de millora per al nou pla d'igualtat.

Per fer l'avaluació del Pla cal sistematitzar la informació recollida en el seguiment dels indicadors, i també es poden fer servir, com en el cas de la diagnosi, fonts d'informació quantitatives i qualitatives.

Fitxa model de seguiment i avaluació dels indicadors

Àmbit: *(emplenar)*
Objectius: *(emplenar)*

Codi	Indicador	Valors calculats (Nombre; sí/no; o la dada que correspongui)	Grau d'assoliment (Total, parcial, No assolit))

Informe d'avaluació final:

L'informe d'avaluació final haurà d'incloure la informació i valoració relativa a l'avaluació final, incorporant els indicadors i les dades obtingudes de les diverses fonts utilitzades (Enquesta de seguiment a la plantilla, actes internes de la comissió, fitxes de seguiment). Aquest informe servirà de base per a l'elaboració i disseny del diagnòstic del pla d'igualtat.

Modificacions i revisions del pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat es podrà modificar, concretament el pla d'accions, en aquells casos en què s'apreciï que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats. Així doncs, es podran incloure modificacions en el Pla d'Igualtat per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, avaluació o revisió del Pla. També caldrà revisar-ne els continguts davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els mètodes de treball o el sistema retributiu.

Per modificar el Pla d'Igualtat, serà necessari, idealment, que hi hagi consens entre tots els membres de la Comissió d'Igualtat presents. En cas que el consens no s'assoleixi, caldrà que hi estiguin conformes la meitat més un dels membres.

10. Composició i de la comissió de seguiment del pla d'igualtat

La comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat, encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla, està formada per les següents persones:

La representació de l'Ajuntament:

- Andreu Benet Castillo, alcalde de Barbens
- Mari Valls Enríquez, regidora d'Igualtat

i de l' altra, la representació de les treballadores i els treballadors

- Irene Potrony Gassó, delegada de personal
- Assumpta Nicuesa Vilardell (CCOO)