



Ajuntament  
de Taradell



# PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT TARADELL

Juliol 2019



## ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT.....	3
2. MARC JURÍDIC.....	4
2.1 Normativa en matèria d'igualtat: Legislació estatal i autonòmica.....	4
2.2 Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local.....	5
3. MARC CONCEPTUAL.....	7
3.1 Perspectiva de gènere.....	7
3.2 Desigualtat entre homes i dones.....	8
4. METODOLOGIA EMPRADA.....	11
5. DIAGNOSI ACTUAL.....	12
5.1 Dades treballadors i treballadores.....	12
5.1.1 Distribució de personal.....	12
5.1.2 Retribució.....	18
5.1.3 Contractació i altres dades.....	20
5.2 Condicions Laborals.....	24
5.2.1 Jornada laboral.....	24
5.2.2 Vacances.....	24
5.2.3 Hores extraordinàries.....	24
5.2.4 Dies de permís per assumptes personals.....	25
5.3 Mesures de selecció i contractació.....	25
5.3.1 Promoció interna.....	26
5.4 Polítiques retributives.....	26
5.5 Polítiques de formació.....	27
5.6 Prevenció de Riscos Laborals.....	27
5.6.1 Prevenció de Riscos Laborals.....	27
5.6.2 Capacitat disminuïda.....	28
5.6.3 Reconeixement mèdic.....	28



5.7	Mesures de prevenció de l'assetjament .....	28
5.8	Mesures de conciliació .....	28
5.8.1	Excedències.....	28
5.8.2	Permisos retribuïts .....	29
5.8.3	Reduccions de jornada .....	31
5.8.4	Millores socials.....	32
6.	CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI ACTUAL.....	34
7.	EIXOS ESTRATÈGICS I OBJECTIUS OPERATIUS.....	35
7.1	Pla d'acció 2019 .....	39
8.	PLA DE COMUNICACIÓ .....	41
9.	MÈTODES D'AVALUACIÓ .....	42
10.	BIBLIOGRAFIA I CITES .....	43

# 1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT

L'equip de govern que encapçalo està disposat a treballar de ple per la igualtat efectiva entre dones i homes, tant al nostre municipi com arreu. Es tracta d'una mesura de justícia social: les dones som més de la meitat de la societat i durant segles hem estat discriminades i per tant hem passat desapercubudes i ignorades en l'àmbit públic. A partir de la feina feta i reivindicacions feministes de principis del segle XX això ha canviat, i com diuen les expertes, el segle XXI serà de les dones o no serà.

La primera acció política que vam aprovar en el nou mandat de l'Ajuntament de Taradell va ser donar el nom d'un espai públic a una brillant activista com la Muriel Casals. Era una qüestió de voluntat, de portar a terme la nostra premissa fonamental: som iguals i cal actuar per demostrar-ho. Dels més de 170 carrers i places que tenim al municipi no n'hi ha cap que porti un nom de dona que no sigui verge, la de Montserrat, o santa, i perquè són topònims com Santa Eugènia (de Berga) o Santa Fe (del Montseny.) Si ni en el nomenclàtor hi som presents, com hi serem en la vida pública si no comencem a normalitzar-ho? Per què tenim un carrer del dr. Fleming i no pas un de la Marie Curie, única persona que ha obtingut dos premis Nobel en ciències químiques i físiques?

Per primera vegada els dirigents de 193 estats s'han compromès a acabar amb la desigualtat de gènere en tots els seus vessants per d'aquí 11 anys. Establir quotes de gènere, com les llistes cremallera, ha impulsat la presència de dones a la vida política. Però no n'hi ha prou: des del llenguatge o els espais al pati de l'escola fins a les reunions on es prenen decisions vitals per a tota la població, la veu de les dones segueix sent menystinguda. Hem de superar molts obstacles: per exemple mentre estudiem som al capdavant però en el món laboral quedem enrere, sovint pel fet de ser mares o cuidadores dels vulnerables. Hem de fer possible trencar el sostre de vidre i l'esquerda salarial; el sexisme i la violència de gènere.

Està demostrat que la incorporació de la dona a la vida pública aporta mirades i accions diferents que ajuden a reduir la corrupció, en la política, i a augmentar els resultats econòmics i socials a l'empresa, segons estudis recollits a *La Vanguardia Dossier* d'aquest estiu del 2019, per exemple.

Des de l'Ajuntament de Taradell no defallirem per aconseguir que la igualtat sigui una realitat: per primera vegada una dona, i que s'ha reivindicat com a feminista, n'és alcaldessa amb un equip exponent de la societat: més de la meitat som dones. I volem poder viure igual que l'altra meitat, sense cap mena de discriminació, ni de por, pel nostre gènere. Comptem amb totes les persones que creieu en la plena igualtat per aconseguir-ho. Aquest Pla d'Igualtat que va promoure l'anterior regidora Mercè Riera en el darrer mandat, a qui li agraïm l'impuls, n'és el primer exemple. Endavant les atxes!

## 2. MARC JURÍDIC

### 2.1 Normativa en matèria d'igualtat: Legislació estatal i autonòmica

A nivell Estatal al 2007 s'aprova la **Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre dones i homes** (BOE nº 71 de 23/03/2007). Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones. Així, per una banda reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe i, per l'altra, obliga per igual a totes les persones, físiques i jurídiques que es trobin en territori nacional, amb independència de quina sigui la seva nacionalitat, domicili o residència. Té una vocació transversal i, per tant, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat. També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova. Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat. Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics i en la normativa de règim electoral.

Altres lleis importants en matèria d'igualtat homes i dones a l'Estat espanyol que cal tenir presents són:

- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per promoure la **conciliació de la vida familiar i laboral** de les persones treballadores.
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'**impacte de gènere** en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **Llei Orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de **Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.
- **Llei 15/2005**, de 8 de juliol, per la qual es **modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil** en matèria de separació i divorci.

## 2.2 Les polítiques d'igualtat a l'àmbit autonòmic i local

Catalunya ha estat una autonomia on hi ha hagut un moviment social actiu en relació a les demandes i reivindicacions feministes, tant a nivell de la societat civil, com en iniciatives des de les institucions. Així, trobem departaments, unitats i entitats dedicades a la igualtat al mateix moment que va ser permès formalment en el període de transició democràtica, inicialment en els sindicats, entitats associatives i partits polítics de caire progressista.

A Catalunya, l'equitat de gènere és un valor reconegut en l'ordenament jurídic català. En particular, l'Estatut de Catalunya aprovat per llei orgànica el juliol de 2006, es mostra altament sensible en relació a aquesta temàtica, i estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. El model de societat que recull l'Estatut es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans.

### Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19.

Títol I. Drets, deures i principis rectors.

Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social.

Article 19. Drets de les Dones.

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

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

D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere. L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56)

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

A nivell autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya compta amb la **Llei 17/2015**, del 21 de juliol, **d'igualtat efectiva de dones i homes**. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les

mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.

**Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació. A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

Per últim cal fer esment a la **lleï de drets de les persones gais, lesbianes, transsexuals** i per l'erradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia aprovada a l'octubre de **2014** pel Parlament de Catalunya. L'objectiu d'aquesta lleï és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, dones i homes bisexuals i transsexuals (LGTBII) i evitar situacions de discriminació i violència cap a aquest col·lectiu, conegudes socialment també com a homofòbia, lesbofòbia i transfòbia. Les mesures que preveu aquesta lleï per a fer efectiu el dret a la igualtat de les persones LGTBI afecten:

- 1.- A totes les àrees de la vida social, tant dins l'àmbit públic com privat.
- 2.- Al decurs de totes les etapes de la vida.
- 3.- A totes les contingències en el decurs de la vida: malalties, incapacitació o qualsevol altre canvi en l'estat civil, formació d'una família, privació de llibertat.

La lleï també assenyala les polítiques públiques a promoure per la igualtat efectiva de les persones LGTBI.

- 1.- Professionals que actuen en àmbits sensibles. Formació i sensibilització: garantint la formació i la sensibilització adequada de totes les persones professionals que treballen en diferents àmbits d'educació, salut, serveis socials, forces de seguretat...
- 2.- Sectors d'intervenció: Per altra banda, els sectors que des de la lleï es preveuen diverses intervencions són: educació, universitats, cultura, lleure i esport, mitjans de comunicació, salut i acció social.

## 3. MARC CONCEPTUAL

Els plans interns d'igualtat de gènere permeten integrar la igualtat d'oportunitats de gènere en la gestió dels recursos humans, tot promovent un canvi en les actituds, els comportaments, els estereotips de gènere i les estructures organitzatives, elements que sovint dificulten l'accés, presència, permanència i estabilitat de les dones en el mercat de treball i que, per tant, fan que es desaprofitin elements clau de competitivitat.

### 3.1 Perspectiva de gènere

Els estudis de gènere indiquen que el gènere és una construcció social i cultural. Així, la identitat femenina és producte d'aquesta construcció basada en la divisió sexual del treball i en el sistema patriarcal que sustenta la desigualtat entre els gèneres. La masculinitat també respon a aquest procés de construcció social i cultural. Per això, a finals dels anys setanta del segle xx es van començar els estudis sobre masculinitat, precedits de vint anys de contribucions acadèmiques feministes als estudis de gènere.

Per tal de comprendre la profunditat del concepte de perspectiva de gènere, cal distingir el concepte de sexe del de gènere.

S'entén per sexe el conjunt de característiques anatòmiques i biològiques que fan diferents les dones i els homes, i que no determinen necessàriament els comportaments d'unes i altres.

S'entén per gènere (masculí i femení) el paper que en cada societat s'atribueix a tots dos sexes. El gènere és, per tant, la construcció social que atorga significat al fet de ser dona o home, a la interrelació entre ambdós i a les diferents relacions de poder/subordinació que mantenen homes i dones.

*«El sistema de sexe-gènere és el conjunt de pràctiques, símbols, representacions, normes i valors socials que les societats elaboren a partir de les diferències sexuals.»*

*(De Barberi, 1992).*

Aquesta construcció social del que és una dona i un home ha determinat la posició social diferenciada (de fet, jerarquizada) que ocupen les dones i els homes. El sistema sexe-gènere històricament ha generat una situació de discriminació i marginació de les dones en els aspectes econòmic, polític, social i cultural, tant en l'àmbit públic com en el privat, i ha separat de manera molt clara dos àmbits d'actuació: els homes en l'esfera productiva i les dones en l'esfera reproductiva.

Aquesta posició social diferenciada (en termes de drets, valors i oportunitats) es construeix a partir de l'assignació de papers, espais, característiques i identitats diferents a cada persona, per raó del seu sexe biològic.



El marc legislatiu (europeu i nacional) promou i preveu moltes actuacions possibles que poden desenvolupar totes les parts implicades, des de les administracions central, autonòmiques i locals fins a les empreses i la ciutadania.

En resum, la perspectiva de gènere pretén fomentar dinàmiques d'actuació per part de tota la societat que permetin una igualtat real; potencia mesures que comportin canvis estructurals. En aquest sentit, es poden portar a terme, entre d'altres:

- Accions legislatives, que són aquelles que pretenen eliminar de manera taxativa i clara discriminacions que es donen en qualsevol àmbit de la societat, ja sigui directament o indirecta.
- Accions positives, que són aquelles que pretenen compensar els efectes de discriminacions formals o informals per raons històriques o que es donen de manera generalitzada en qualsevol àmbit de la societat.




Les polítiques d'igualtat de gènere tenen tres àmbits d'actuació bàsics:

- **Eliminar:** discriminacions directes o indirectes → accions legislatives
- **Compensar:** efectes de discriminacions històriques → accions positives
- **Fomentar i transformar:** dinàmiques igualitàries → perspectiva de gènere

## 3.2 Desigualtat entre homes i dones

A continuació presentarem algunes dades sobre la situació de desigualtat laboral entre homes i dones extreta de l'informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones Generalitat de Catalunya* Departament de Treball, Afers Socials i Famílies Observatori del Treball i Model Productiu 2017.

**Taula 1**  
**Catalunya – Bretxa de gènere en el mercat de treball**  
4t trim. 2016

	 Dones	 Homes	 Diferencial*
Taxa d'activitat (16 a 64 anys)	74,5%	82,5%	-8,0pp
Taxa d'ocupació (16 a 64 anys)	62,6%	71,0%	-8,3pp
Taxa de parcialitat	21,6%	8,0%	13,6pp
Taxa de temporalitat	21,6%	22,1%	-0,6pp
% pobl. activa amb estudis superiors	46,9%	36,9%	10,0pp
% pobl. ocupada amb estudis superiors	50,3%	39,8%	10,5pp
Taxa d'abandonament prematur dels estudis	13,1%	21,2%	-8,1pp
Taxa d'atur	15,9%	13,9%	2,0pp

\* En vermell, desavantatge comparatiu de les dones respecte els homes.  
En verd, avantatge comparatiu de les dones.

Font: EPA (Idescat i INE)

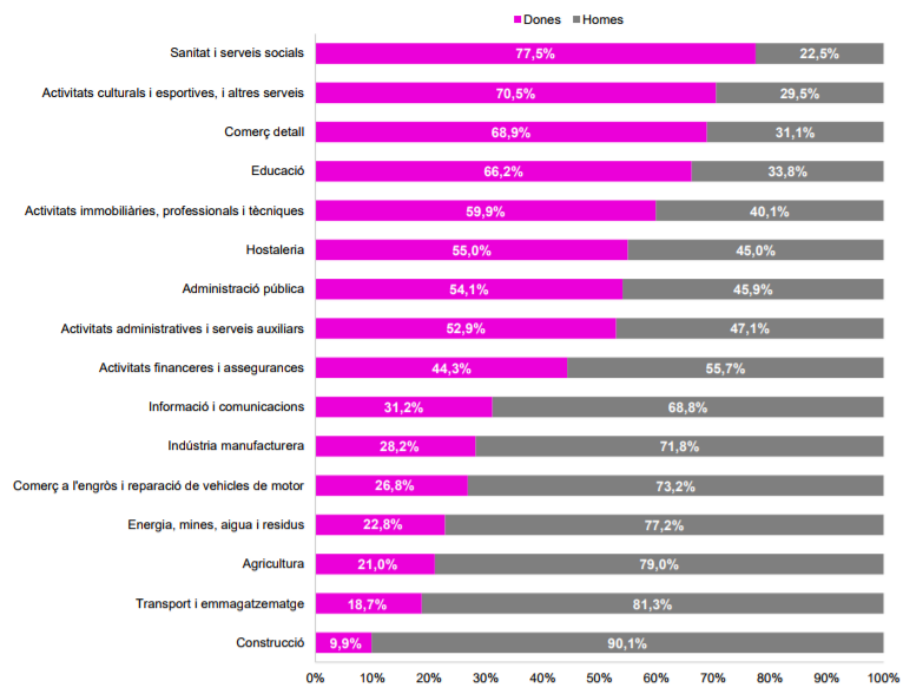
S'observa una menor participació de les dones en el mercat de treball, amb unes taxes d'activitat i ocupació que se situen 8 punts per sota de les masculines. Si s'analiza l'evolució històrica de la taxa d'activitat femenina s'aprecia que l'activitat femenina ha mostrat una trajectòria creixent, passant de taxes d'activitat lleugerament superiors al 30% en els anys 70 a taxes superiors al 70% actualment, donant lloc a una reducció del diferencial respecte dels homes. Quant a la taxa d'ocupació femenina també s'ha anat incrementant, des de valors entorn del 30% fins a assolir taxes al voltant del 60%

Quant a l'atur, les taxes d'atur femenines han estat històricament més elevades que les masculines, llevat del període de crisi més recent, en què es va invertir la tendència i la taxa d'atur masculina va superar la femenina, a causa de la destrucció de llocs de treball en sectors especialment masculinitzats. A hores d'ara, la taxa d'atur femenina se situa en el 15,9% i la masculina, 2 punts per sota, en el 13,9%.

Els fenòmens de la segmentació horitzontal i vertical estan interrelacionats, atès que cada activitat econòmica té diferents necessitats pel que fa a perfils ocupacionals qualificats. En termes generals, les dones s'ocupen en el sector serveis i en perfils més generalistes; un menor pes en feines especialitzades dins de la indústria i la construcció, i a nivell global, en perfils directius, per tant, tenen una presència menor en ocupacions que generalment s'associen a majors retribucions.

Entre 2008 i 2014, els salaris van registrar un increment acumulat en termes corrents del 2,4%, que va ser el doble d'intens entre els homes (+4,2%) que en les dones (+2%). Si tenim en compte l'efecte de la inflació, els salaris anuals en termes reals van caure, en mitjana, un 7,1%, amb més intensitat en les dones (-7,5%) que els homes (-5,5%). Així doncs, les dones s'han vist més desfavorides per l'evolució salarial en còmput anual.

**Gràfic 6**  
**Catalunya – Població ocupada per branca d'activitat i sexe**  
4t trim. 2016

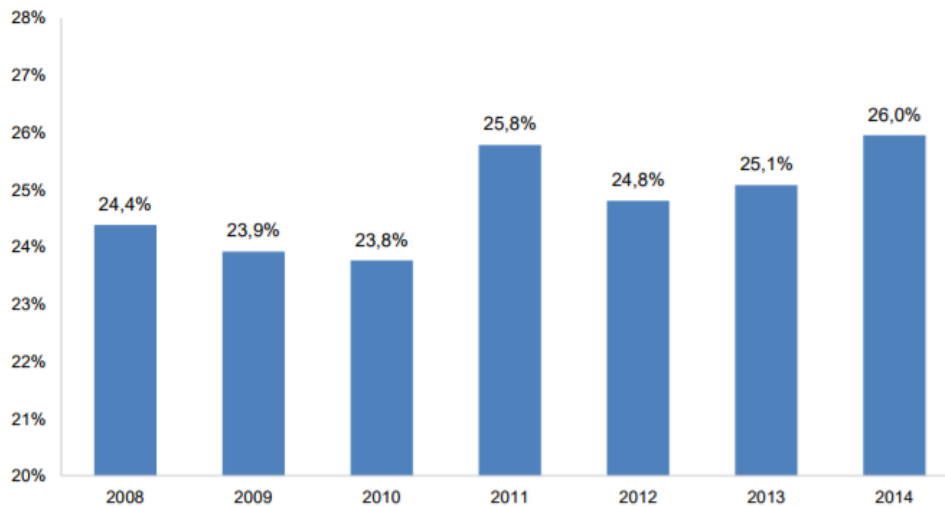


Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de les dades de l'EPA (Idescat i INE)

### Gràfic 9

#### Catalunya – Bretxa salarial de gènere en el guany mitjà brut anual

2008- 2014



*Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial (INE)*

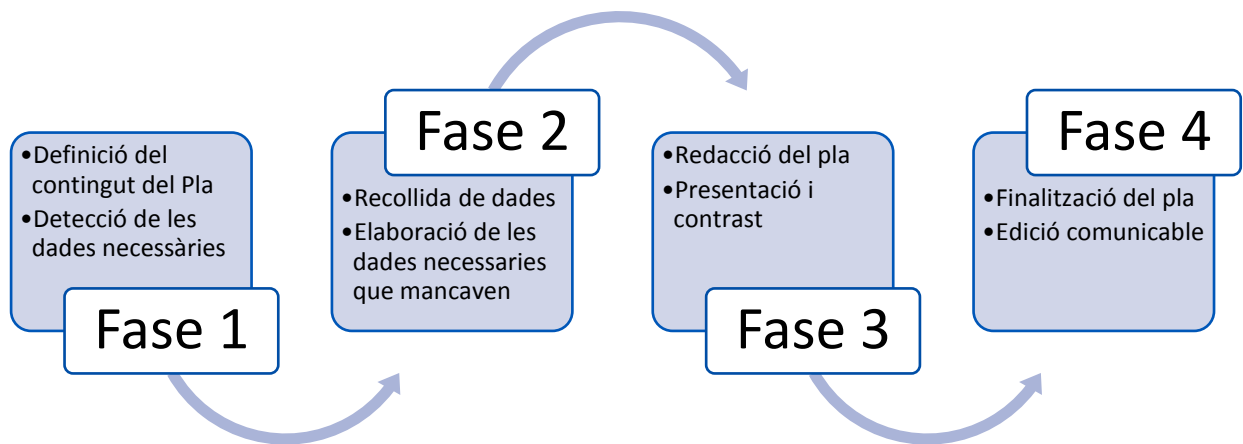
En la interpretació dels resultats sobre la desigualtat salarial entre sexes cal tenir present que es tracta d'una realitat complexa en què intervenen una multiplicitat de factors que s'interrelacionen. Els rols de gènere i la tradició tenen un fort impacte en la situació de la dona en el mercat de treball, que en el cas català es caracteritza per uns nivells d'educació superiors als masculins, però en canvi, unes taxes d'activitat i ocupació més baixes, una taxa de parcialitat més elevada i una concentració en determinades branques d'activitat (segmentació horitzontal) i ocupacions (segmentació vertical), que acaba comportant una menor retribució del treball femení. Quant a l'evolució de la desigualtat salarial per sexe, en termes globals, entre 2008 i 2014 s'observa que:

- En termes acumulats, s'ha produït un ajust a la baixa dels salaris anuals reals (tenint en compte l'efecte de la inflació) tant entre els homes com entre les dones, tot i que entre aquestes han caigut amb més força. Aquest ajust ha afectat especialment els salaris més baixos.
- Pel que fa al guany per hora, el descens acumulat ha estat major entre els homes que entre les dones; en conseqüència, la major caiguda del salari anual de les dones s'explica principalment per un descens més important en el nombre d'hores treballades per part de les dones.
- La bretxa salarial de gènere, en guany anual, es va reduir en els inicis de la crisi, però ha augmentat en els últims anys (degut a l'efecte composició), especialment en els nivells inferiors de la distribució salarial.

## 4. METODOLOGIA EMPRADA

Per tal d'elaborar aquest Pla d'Igualtat, l'Ajuntament de Taradell ha comptat amb la col·laboració de la BAULA cooperativa especialitzada en l'acompanyament a les administracions públiques per a la gestió dels serveis a les persones.

El procés que s'ha seguit per elaborar aquest pla, per tal de garantir el màxim impacte en la pròpia organització ha estat:



## 5. DIAGNOSI ACTUAL

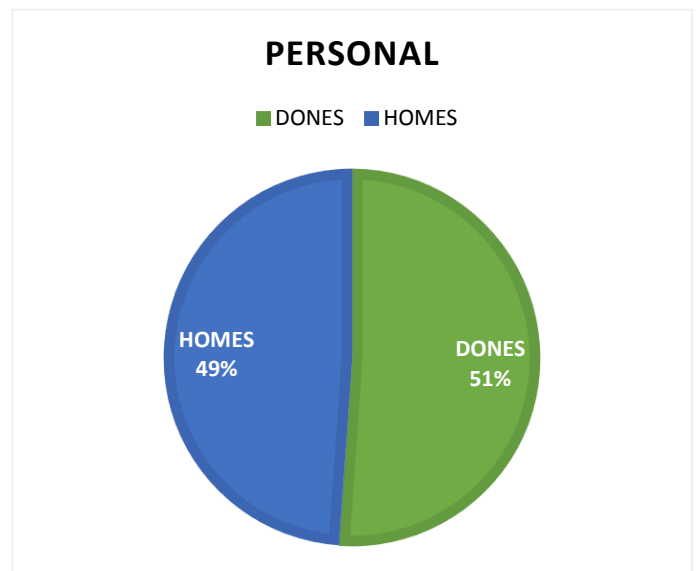
Recollida de dades i anàlisi posterior respecte els següents àmbits:

### 5.1 Dades treballadors i treballadores

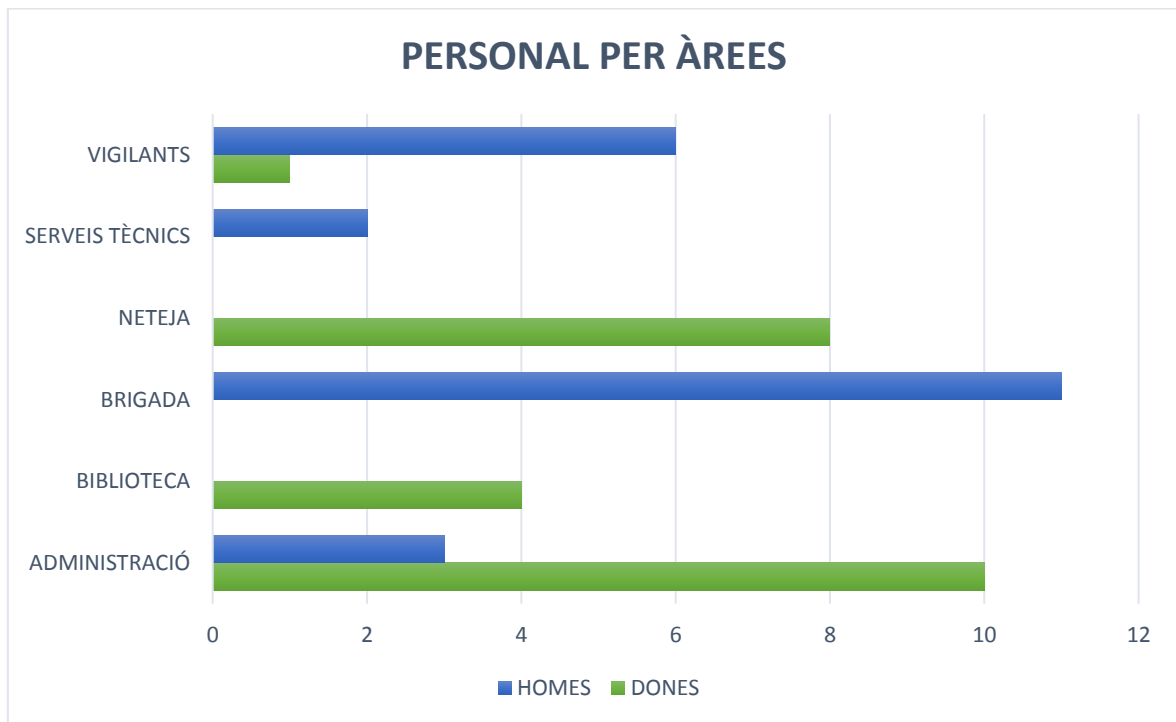
A data 15 d'abril de 2019 a l'Ajuntament de Taradell tenim les següents dades respecte als treballadors i treballadores.

#### 5.1.1 Distribució de personal

TOTAL PERSONAL		
<b>DONES</b>	23	51,11%
<b>HOMES</b>	22	48,89%
<b>TOTAL</b>	45	100%



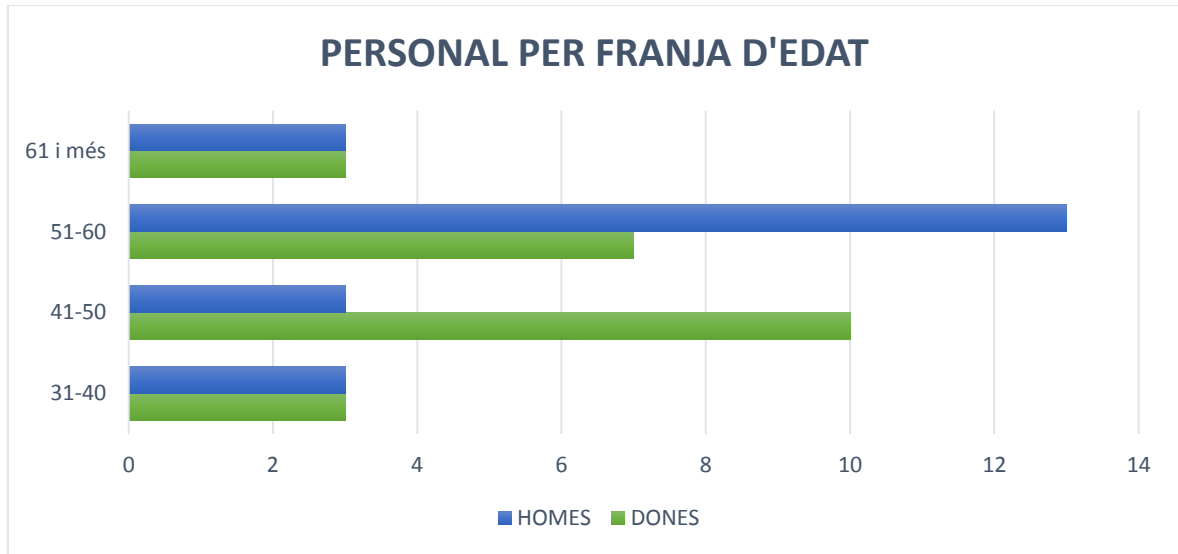
PERSONAL PER ÀREA							
ÀREES	DONES	Per ÀREA	Per SEXE/ total àrees	HOMES	Per ÀREA	Per SEXE/ total àrees	TOTAL
ADMINISTRACIÓ	10	76,92%	43,48%	3	23,08%	13,64%	13
BIBLIOTECA	4	100,00%	17,39%	0	0,00%	0,00%	4
BRIGADA	0	0,00%	0,00%	11	100,00%	50,00%	11
NETEJA	8	100,00%	34,78%	0	0,00%	0,00%	8
SERVEIS TÈCNICS	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	9,09%	2
VIGILANTS	1	14,29%	4,35%	6	85,71%	27,27%	7
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>



En el quadre i gràfic observem que hi ha quatre àrees de l'ajuntament formades únicament per un sexe: Serveis Tècnics, Neteja, Brigada i Biblioteca. Dues d'elles formades només per dones: Neteja i Biblioteca i dues per homes: Serveis Tècnics i Brigada. Només són dues les àrees mixtes i, tal com es mostra, estan bastant descompensades: en l'àrea de Vigilants, els homes suposen un 85,71% del total i en l'àrea d'Administració les dones suposen el 76,92% del total.

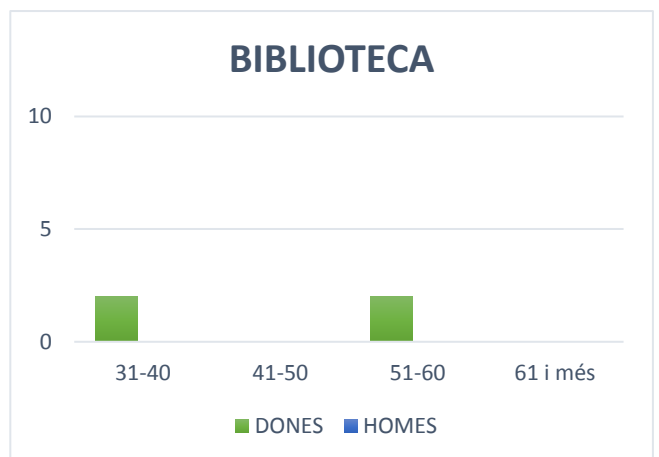
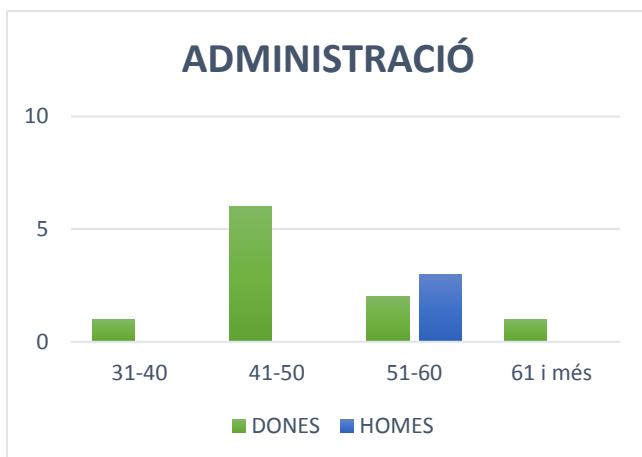
La majoria de dones es concentren a l'àrea d'Administració (43,48%) i Neteja (34,78%) mentre que els homes es concentren a l'àrea de Brigada (50%).

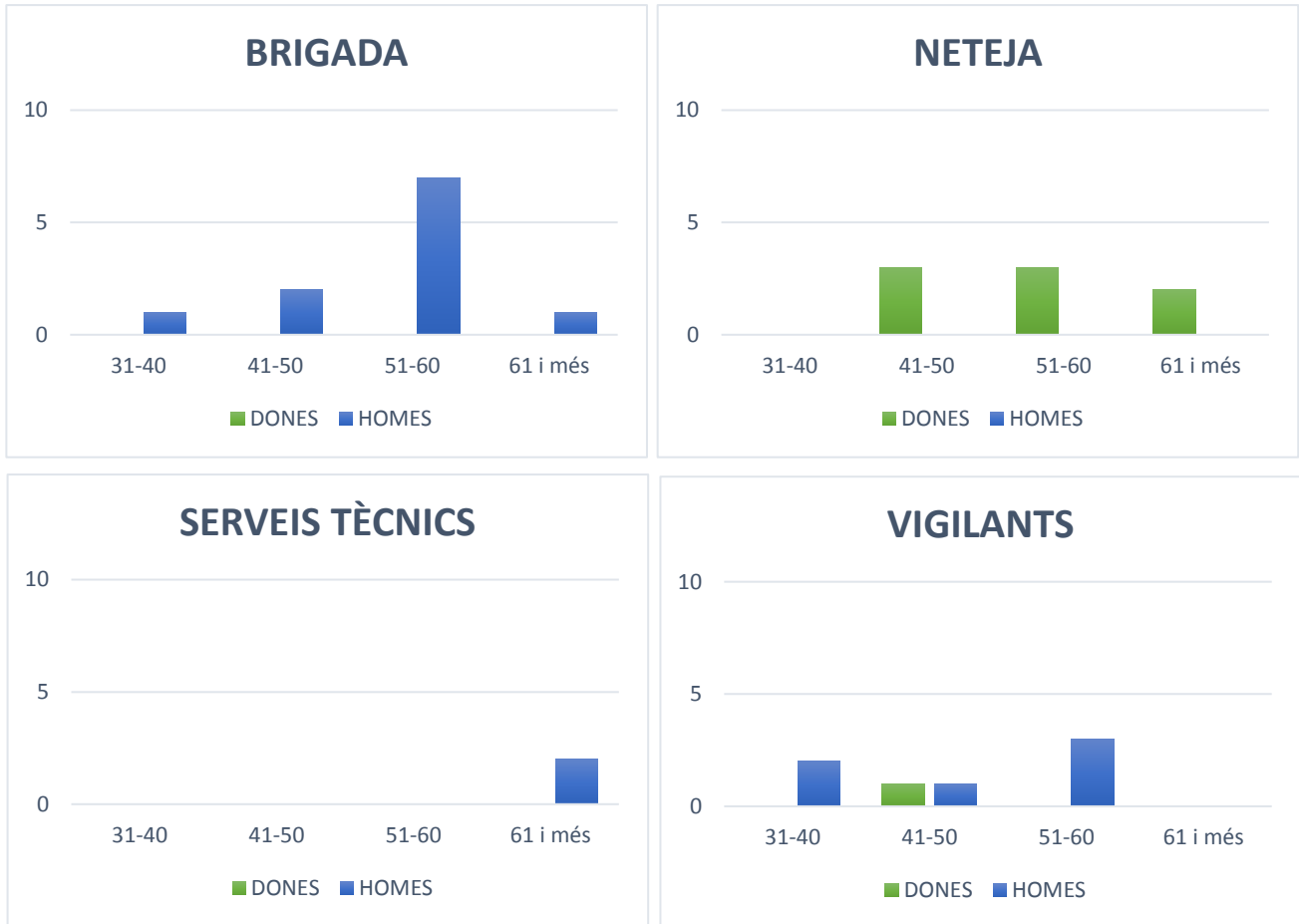
PERSONAL PER FRANJA D'EDAT							
FRANJA D'EDAT	DONES	PER FRANJA D'EDAT	PER SEXE	HOMES	PER FRANJA D'EDAT	PER SEXE	TOTAL
31-40	3	50,00%	13,04%	3	50,00%	13,64%	6
41-50	10	76,92%	43,48%	3	23,08%	13,64%	13
51-60	7	35,00%	30,43%	13	65,00%	59,09%	20
61 i més	3	50,00%	13,04%	3	50,00%	13,64%	6
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>



Com s'observa en el quadre i en el gràfic, les dones es concentren, principalment, en les franges d'edat compreses entre 41 i 60 anys, mentre que els homes estan més concentrats (gairebé el 60%) en la franja de 51 a 60 anys.

PERSONAL PER FRANGES D'EDAT I ÀREA														
FRANJA D'EDAT	ADMINISTRACIÓ		BIBLIOTECA		BRIGADA		NETEJA		SERVEIS TÈCNICS		VIGILANTS		TOTAL	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H		
31-40	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	6
41-50	6	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	1	13
51-60	2	3	2	0	0	7	3	0	0	0	0	0	3	20
61 i més	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	2	0	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>45</b>

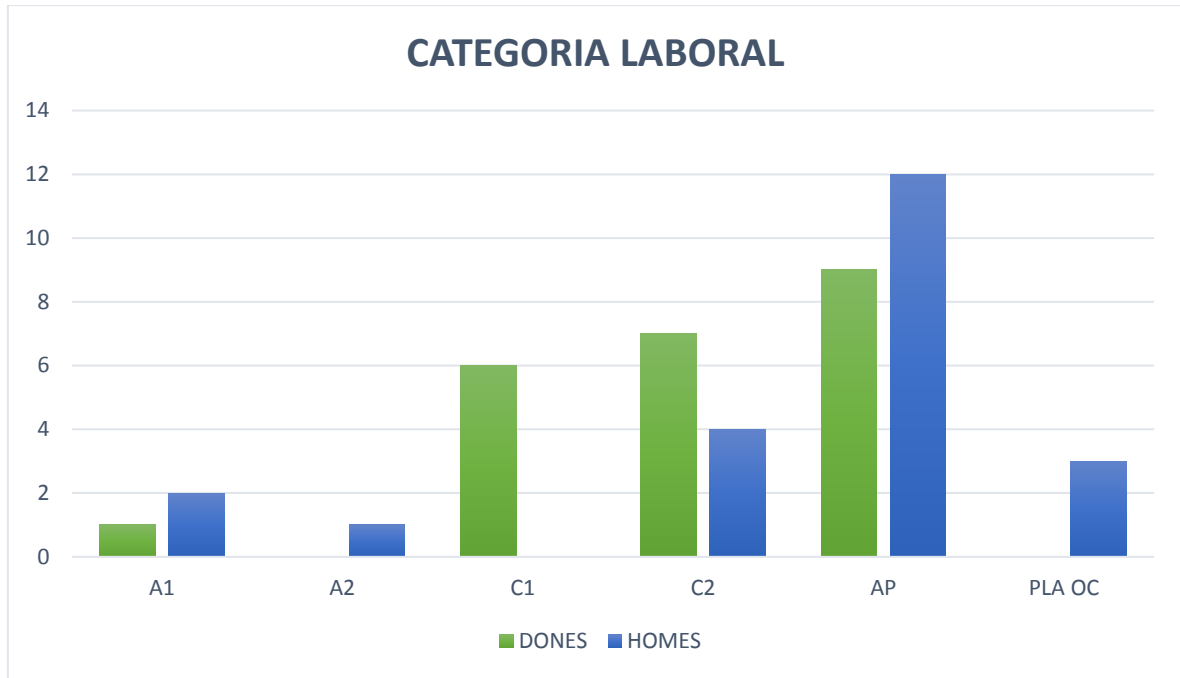




Així, veiem que el volum més gran d'homes es concentra a l'àrea de Brigada en la franja de 51 a 60 anys, mentre que el volum més gran de dones està a Administració en la franja d'edat de 41 a 50 anys.

PERSONAL PER CATEGORIES LABORALS							
CATEGORIES	DONES	PER CATEGORIA	PER SEXE	HOMES	PER CATEGORIA	PER SEXE	TOTAL
A1	1	33,33%	4,35%	2	66,67%	9,09%	3
A2	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	4,55%	1
C1	6	100,00%	26,09%	0	0,00%	0,00%	6
C2	7	63,64%	30,43%	4	36,36%	18,18%	11
AP	9	42,86%	39,13%	12	57,14%	54,55%	21
PLA OC	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	13,64%	3
	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>





Hi ha dues categories laborals formades únicament per un dels dos sexes: la categoria A2 la qual només la té un home i la categoria C1 formada estrictament per dones.

Les dones es concentren principalment en les categories AP i C2 (gairebé el 70% de les dones), mentre que la majoria d'homes es troba en les categories C2 i AP (més del 72% dels homes).

Malgrat la majoria d'homes es concentren en les categories AP i C2, són majoria en la categories del Grup A. De 4 persones que estan en les categories del Grup A, el 75% són homes.



<b>LLOC DE TREBALL PER ÀREES</b>			
<b>ÀREA ADMINISTRACIÓ</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Administratiu/va	2	0	2
Auxiliar Administratiu/va	7	0	7
Cap d'Administració	1	0	1
Secretari Interventor	0	1	1
Subaltern	0	2	2
<b>TOTAL ADMINISTRACIÓ</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>BIBLIOTECA</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Tècnic Auxiliar	4	0	4
<b>TOTAL BIBLIOTECA</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>BRIGADA</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Oficial de 1ª	0	4	4
Peó	0	7	7
<b>TOTAL BRIGADA</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
<b>NETEJA</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Operària Neteja	8	0	8
<b>TOTAL NETEJA</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>SERVEIS TÈCNICS</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Arquitecte	0	1	1
Aparellador	0	1	1
<b>TOTAL SERVEIS TÈCNICS</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>VIGILANTS</b>			
<b>LLOC DE TREBALL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>TOTAL</b>
Agent auxiliar	1	6	7
<b>TOTAL VIGILANTS</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

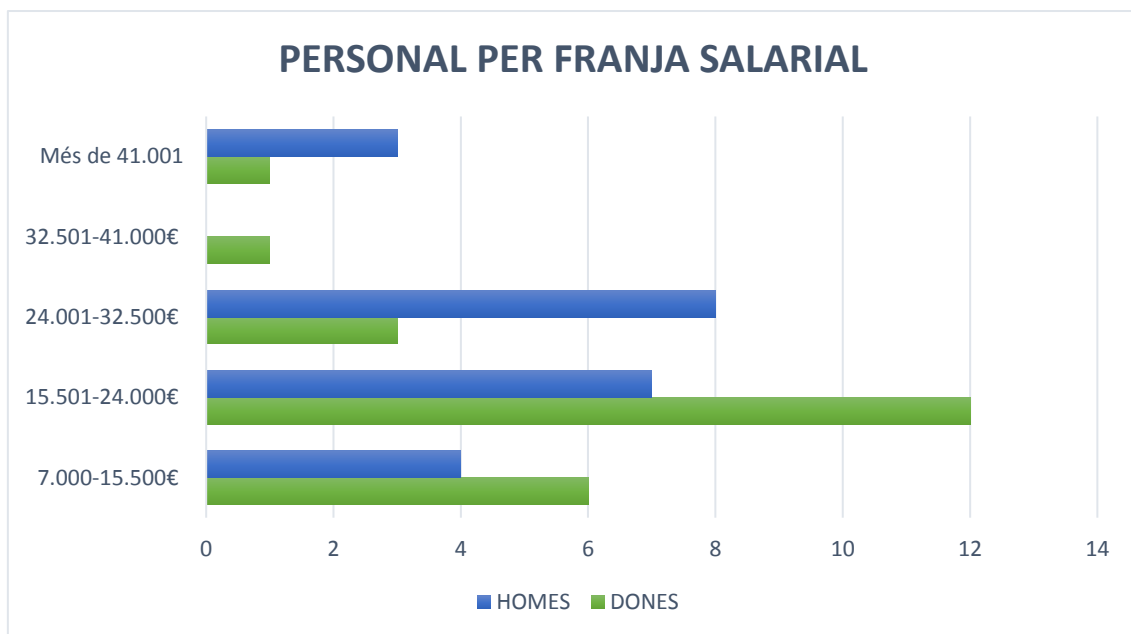
En aquesta taula el que evidenciem és que a l'Ajuntament de Taradell no hi ha llocs de treball mixtos, excepte el lloc de treball d'agent auxiliar on hi ha una dona i sis homes. La resta de llocs de treball són ocupats únicament per homes o per dones.

Els llocs de treball eminentment femenins són els d'auxiliar administrativa i el d'operària de neteja. Aquests llocs de treball ocupen el 65% de les dones que treballen a l'Ajuntament.

Els llocs de treball masculins són, per una banda, els que requereixen de titulació superior: secretari interventor, arquitecte i aparellador i els llocs de treball d'oficial de 1ª i peó. Aquests llocs de treball suposen el 64% dels homes que treballen a l'Ajuntament.

### 5.1.2 Retribució

DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL PER FRANJA SALARIAL (ANUAL)							
FRANJA SALARIAL	DONES	PER FRANJA	PER SEXE	HOMES	PER FRANJA	PER SEXE	TOTAL
7.000-15.500€	6	60,00%	26,09%	4	40,00%	18,18%	10
15.501-24.000€	12	63,16%	52,17%	7	36,84%	31,82%	19
24.001-32.500€	3	27,27%	13,04%	8	72,73%	36,36%	11
32.501-41.000€	1	100,00%	4,35%	0	0,00%	0,00%	1
Més de 41.001€	1	25,00%	4,35%	3	75,00%	13,64%	4
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>

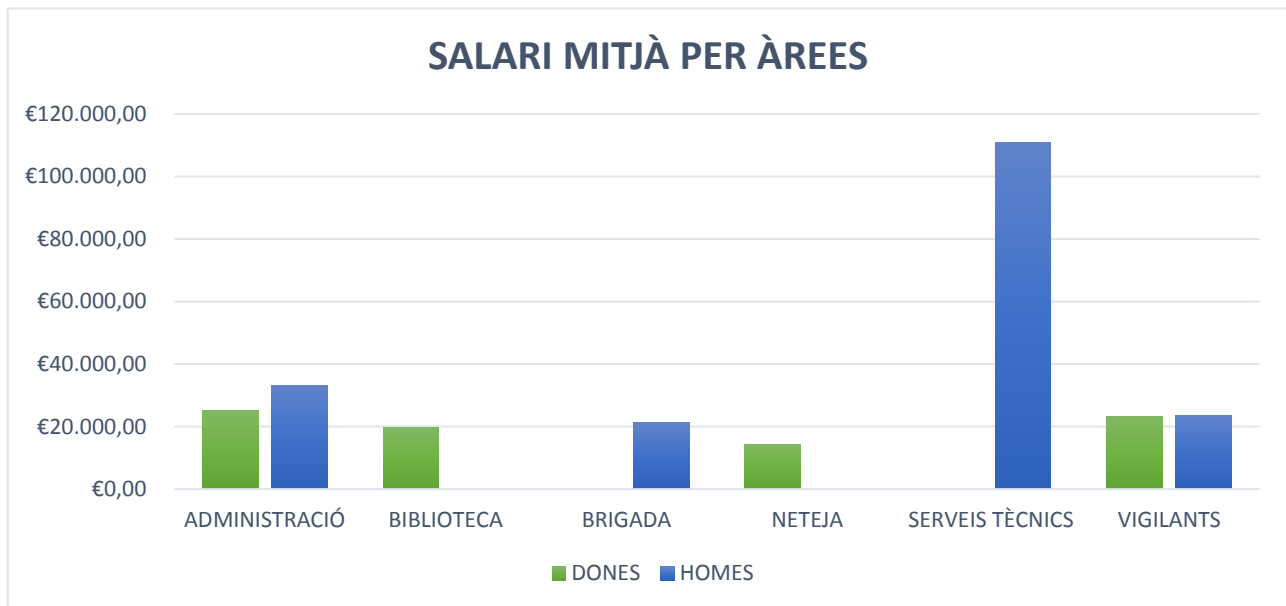


Pel que fa a l'observació de les franges salarials per sexe, constatem que el 78,26% de les dones es situen en les dues franges més baixes, amb sous inferiors als 24.000€ anuals. Per altra banda, el 68,18% dels homes es situen en les bandes mitges, de 15.501€ a 32.500€, sent la franja de 24.001 a 32.500 on se situa el major percentatge d'homes(36,36%). I la franja de 15.501 a 24.000 és la franja on se situen la majoria de dones (52,17%).

Cal destacar també, que de les quatre persones que estan a la franja salarial superior amb un sou anual superior a 41.001€, només hi ha una dona, és a dir, el 75% de persones que es troben en aquesta franja salarial són homes.



SALARI MITJÀ PER ÀREES			
ÀREA	DONES	HOMES	DIFERÈNCIA
ADMINISTRACIÓ	25.013,18 €	33.034,46 €	-24%
BIBLIOTECA	19.565,67 €	-	-
BRIGADA	-	21.314,61 €	-
NETEJA	14.422,65 €	-	-
SERVEIS TÈCNICS	-	110.738,15 €	-
VIGILANTS	23.083,06 €	23.685,01 €	-3%

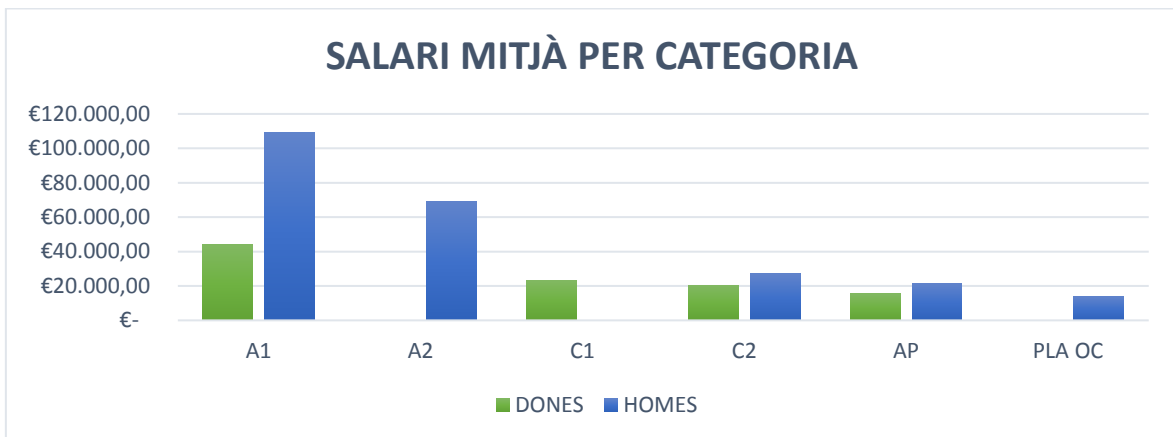


Si observem les àrees que estan compostes per ambdós sexes, les àrees d'administració i la de vigilants, observem que en els dos casos, els homes tenen un salari mig superior al de les dones, sobretot en l'àrea d'administració.

SALARI MITJÀ ANUAL		
SEXE	SALARI MITJÀ ANUAL AMB PERSONAL TÈCNIC	SALARI MITJÀ ANUAL SENSE PERSONAL TÈCNIC
DONES	20.298,20 €	20.298,20 €
HOMES	31.688,66 €	23.783,71 €
DIFERÈNCIA	-36%	-15%

En el cas del càlcul del salari mitjà d'homes i dones de l'Ajuntament de Taradell, hem fet dos supòsits, un comptant amb el personal tècnic i l'altre sense, entenent que la diferència de sou fa esbiaixar bastant el resultat. Malgrat tot, en el cas de no comptar el personal tècnic per a fer la mitjana de salaris d'homes i dones, s'observa que hi ha un 15% de diferència entre el salari de dones i homes, essent superior el salari mitjà d'aquests últims.

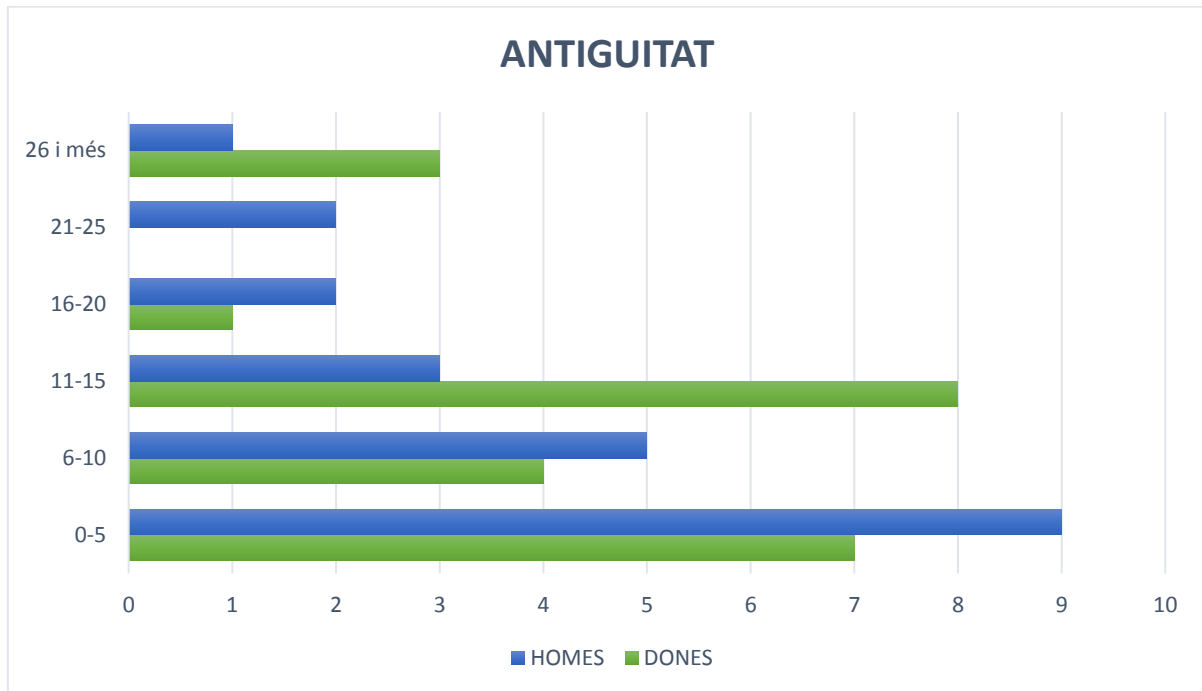
SALARI MITJÀ PER CATEGORIA			
CATEGORIES	DONES	HOMES	DIFERÈNCIA
A1	44.027,76 €	109.187,00 €	-59,68%
A2	-	69.090,70 €	-
C1	23.446,31 €	-	-
C2	20.526,97 €	27.196,96 €	-24,52%
AP	15.384,92 €	21.574,79 €	-28,69%
PLA OC	-	14.000,00 €	-



Si observem el salari mitjà d'homes i dones per categories laborals, observem que en tres categories, on hi ha indistintament homes i dones (cosa que no passa a les categories A2, C1 i Pla d'Ocupació) els homes tenen un salari mitjà superior al de les dones. La variació del salari mitjà entre homes i dones de la mateixa categoria laboral és, en tots els casos, superior en el cas dels homes, en la categoria laboral d'A1 la diferència de salari mitjà és de gairebé un 60% superior en els homes.

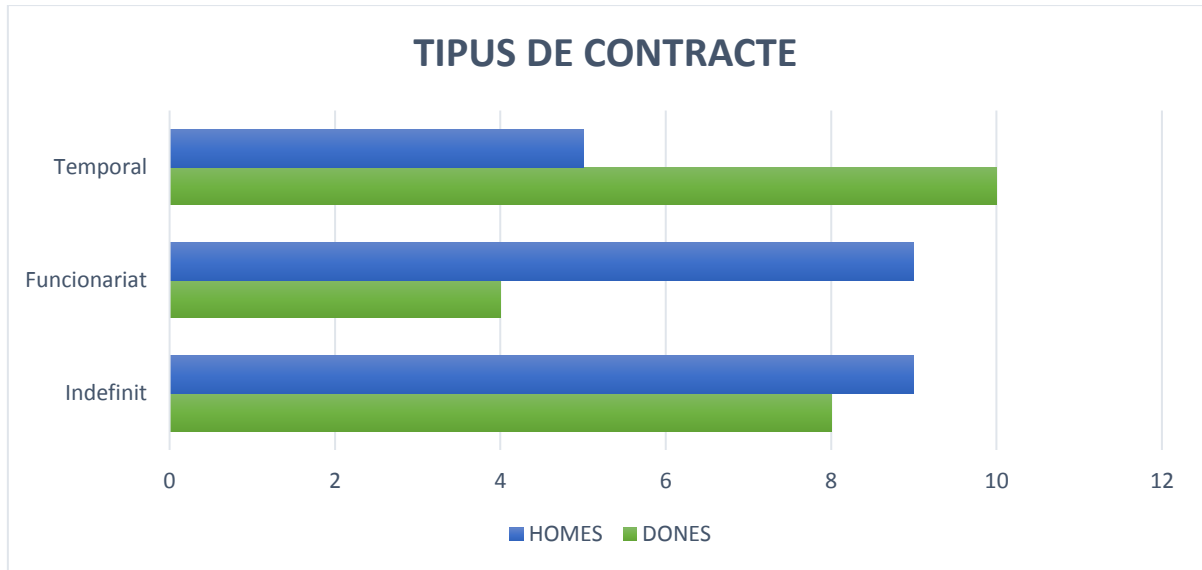
### 5.1.3 Contractació i altres dades

ANTIGUITAT							
ANYS	DONES	PER ANTIGUITAT	PER SEXE	HOMES	PER ANTIGUITAT	PER SEXE	TOTAL
0-5	7	43,75%	30,43%	9	56,25%	40,91%	16
6-10	4	44,44%	17,39%	5	55,56%	22,73%	9
11-15	8	72,73%	34,78%	3	27,27%	13,64%	11
16-20	1	33,33%	4,35%	2	66,67%	9,09%	3
21-25	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	9,09%	2
26 i més	3	75,00%	13,04%	1	25,00%	4,55%	4
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>



Majoritàriament, els homes són els que tenen una menor antiguitat en l'Ajuntament de Taradell, un 64% dels homes tenen una antiguitat inferior als 10 anys. Les dones, en general, tenen una antiguitat més repartida, sense que es visualitzi una tendència en aquest sentit.

TIPUS DE CONTRACTE							
TIPUS DE CONTRACTE	DONES	PER CONTRACTE	PER SEXE	HOMES	PER CONTRACTE	PER SEXE	TOTAL
Indefinit	8	47,06%	36,36%	9	52,94%	39,13%	17
Funcionariat	4	30,77%	18,18%	9	69,23%	39,13%	13
Temporal	10	66,67%	45,45%	5	33,33%	21,74%	15
Personal eventual	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1
Obra i servei	5	62,50%	22,73%	3	37,50%	13,04%	8
Interinitat	4	66,67%	18,18%	2	33,33%	8,70%	6
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>			<b>23</b>			<b>45</b>

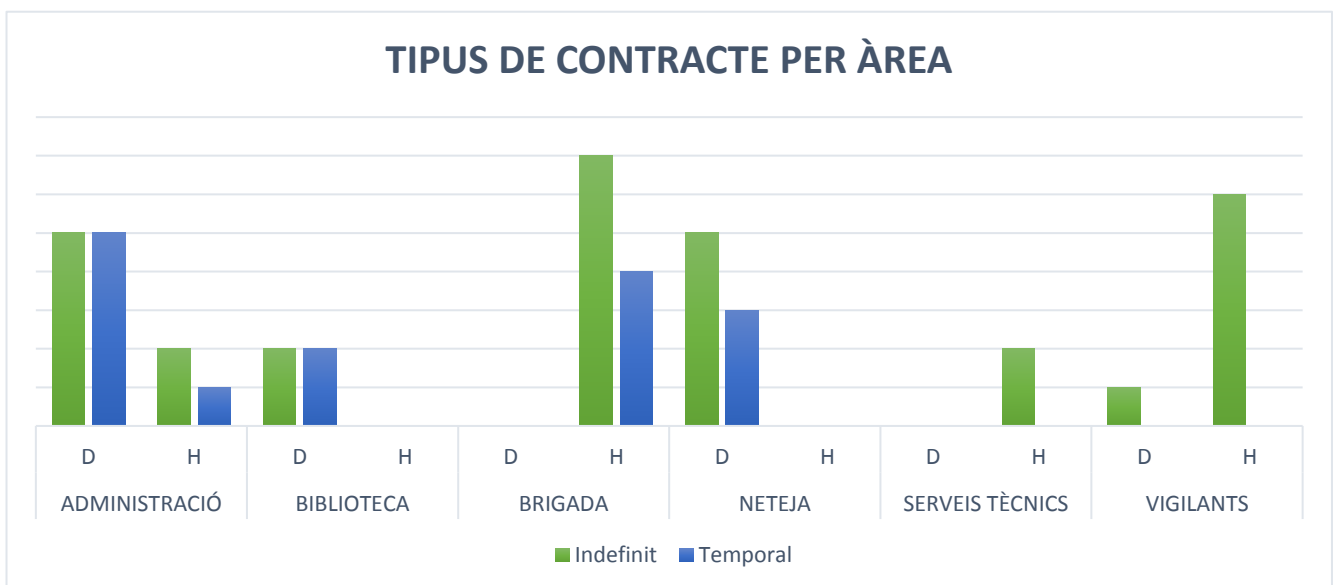


Tal com s'observa en el quadre i en el gràfic, la majoria dels homes, un 78% tenen un contracte indefinit o funcionariat, mentre que només ho són un 54,55% de les dones.

Així mateix, s'evidencia que de les persones que tenen un contracte temporal, un 66,67% són dones.

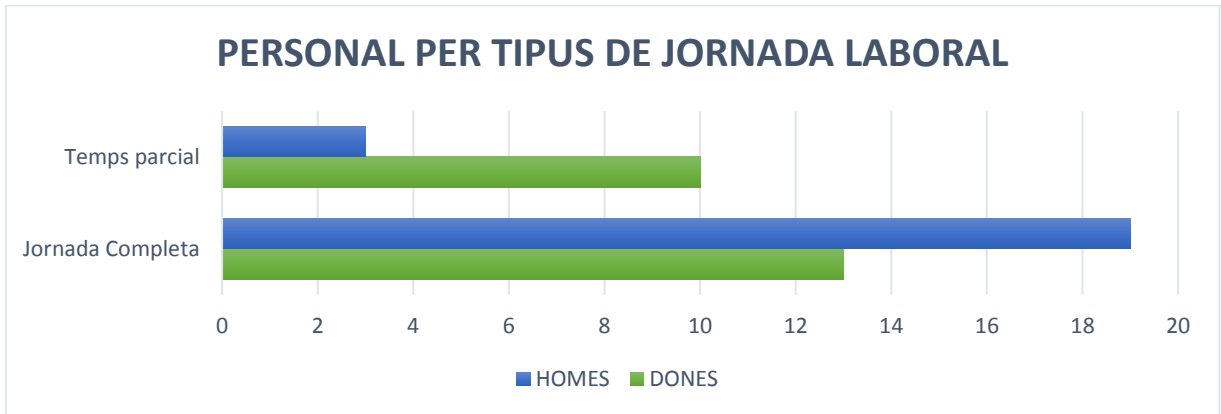
### TIPUS DE CONTRACTE PER ÀREA

ÀREA	ADMINISTRACIÓ		BIBLIOTECA		BRIGADA		NETEJA		SERVEIS TÈCNICS		VIGILANTS		TOTAL
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	
<b>Indefinit</b>	5	2	2	0	0	7	5	0	0	2	1	6	30
<b>Temporal</b>	5	1	2	0	0	4	3	0	0	0	0	0	15
<b>TOTAL</b>	10	3	4	0	0	11	8	0	0	2	1	6	45



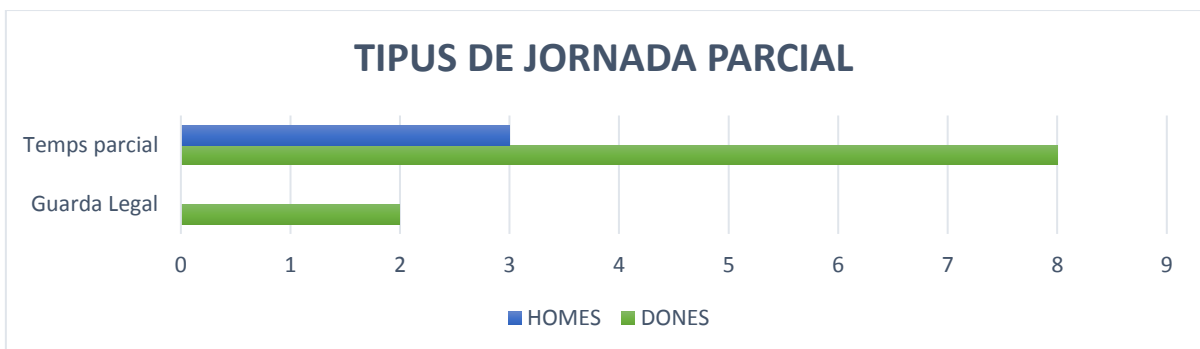


TIPUS DE JORNADA LABORAL							
JORNADA LABORAL	DONES	PER JORNADA	PER SEXE	HOMES	PER JORNADA	PER SEXE	TOTAL
Jornada Completa	13	40,63%	56,52%	19	59,38%	86,36%	32
Temps parcial	10	75,00%	43,48%	3	25,00%	13,64%	13
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>			<b>22</b>			<b>45</b>



Com s'observa en el quadre i el gràfic, la gran majoria d'homes tenen una jornada completa, el 86,36%, mentre que de dones amb jornada completa són només un 56,52%. De les persones que tenen jornada parcial, sigui per contracte o per guarda legal, un 75% són dones, és a dir, 3 de 4 persones amb jornada parcial, són dones.

TIPUS DE JORNADA PARCIAL							
JORNADA LABORAL	DONES	PER JORNADA	PER SEXE	HOMES	PER JORNADA	PER SEXE	TOTAL
Guarda Legal	2	100,00%	8,70%	0	0,00%	0,00%	2
Temps parcial	8	75,00%	34,78%	3	25,00%	13,64%	11
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>			<b>3</b>			<b>13</b>



Si observem les persones amb jornada parcial per Guarda legal, només trobem a dues persones amb aquesta condició, les quals són dones.



## 5.2 Condicions Laborals

### 5.2.1 Jornada laboral

#### *Personal laboral i funcionaris tècnics i d'administració*

La jornada de treball del personal funcionari i del personal laboral és de 37,5 hores setmanals.

Pel personal laboral i pel personal funcionari d'administració i tècnics s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9h a 14h i d'una tarda a la setmana de 16h a 19h (només en el cas de personal funcionari). La resta d'hores de treball es realitzaran en horari de matí o tarda, en funció de les necessitats del servei i d'acord amb el calendari laboral.

El personal disposa d'un temps de descans, en jornada continuada igual o superior a 6 hores, de 20 minuts diaris, computable com a jornada de treball efectiu. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Taradell, atenent les necessitats del servei.

Amb caràcter general, la jornada laboral és de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge.

#### *Personal vigilant*

En el cas del personal vigilant, atès la necessitat de presència de 24h al dia durant tot l'any, es determinaran anualment els horaris, dies festius i períodes de descans setmanal mitjançant un quadrant general del servei.

Pel que fa referència als períodes de descans setmanal, es contempla que entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent hi ha d'haver un mínim de 12 hores de descans.

### 5.2.2 Vacances

El personal laboral de l'Ajuntament de Taradell té dret a gaudir vacances per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables, més els festius oficials que fixi la Generalitat de Catalunya i dos dies festius locals. Pel que fa al funcionariat tindrà els mateixos dies festius (Catalunya i locals) i 22 dies laborables de vacances.

Les vacances es podran gaudir entre juny i setembre, preferentment el juliol i agost.

Les vacances podran gaudir-se seguides o fraccionades en períodes mínims de 5 dies laborables consecutius.

Els torns de vacances s'hauran de fixar com a mínim amb dos mesos d'antelació i, en els casos que hi hagi sol·licituds coincidents i per necessitats dels serveis no es puguin concedir totes, es determinarà la preferència seguint criteris d'antiguitat, nombre de persones menors de 16 anys a càrrec i sorteig.

### 5.2.3 Hores extraordinàries

Són aquelles hores que per necessitats del servei en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència realitzen els/les treballadors/treballadores a més del seu horari habitual.

Les hores extraordinàries es compensaran o bé econòmicament o bé amb temps de descans compensatori, entenent que la compensació amb temps de descans es podrà efectuar sempre i quan no s'alteri la prestació del servei.

- L'hora extra efectuada en dia laborable en horari de 6h a 22h es compensarà econòmicament amb un 150% respecte del preu d'una hora ordinària o amb 1 hora i 30 minuts en el cas de compensació amb temps de descans.
- L'hora extra nocturna efectuada en dia laborable en horari de 22h a 6h es compensarà econòmicament amb un 175% respecte del preu d'una hora ordinària o amb 1 hora i 45 minuts en el cas de compensació amb temps de descans.
- L'hora extra efectuada en dia festiu en horari d'entre les 6h i les 22h es compensarà econòmicament amb un 175% respecte del preu d'una hora ordinària o amb 1 hora i 45 minuts en el cas de compensació amb temps de descans.
- L'hora extra efectuada en dia festiu i en horari nocturn entre les 22h i les 6h es compensarà amb 2 hores de descans o bé amb un 200% respecte del preu d'una hora ordinària.

#### 5.2.4 Dies de permís per assumptes personals

##### *Personal laboral*

El personal laboral de l'Ajuntament de Taradell disposa de fins a 11 dies de permís per assumptes personals a l'any (10 de lliure disposició i un a triar entre el 5 de gener, 24 i 31 de desembre). La concessió d'aquests dies estarà subordinada a les necessitats dels serveis, essent també una limitació el no poder utilitzar aquests dies com a prolongació de les vacances d'estiu.

El personal públic, així mateix, disposarà de dos dies addicionals més al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional més per cada trienni complet a partir del vuitè.

##### *Funcionariat*

A banda dels permisos legalment aplicables, els funcionaris gaudiran de dos dies addicionals de permís més al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional més per cada trienni complet a partir del vuitè i successivament.

Així mateix, els funcionaris gaudiran d'un dia més de permís a escollir entre el 24 i el 31 de desembre, si són laborables.

### 5.3 Mesures de selecció i contractació

La selecció es realitza mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal sobre l'accés a la funció pública de l'administració local i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.



### 5.3.1 Promoció interna

Per a efectuar-se una promoció interna, caldrà que el personal posseeixi la titulació requerida per l'ingrés en el grup de classificació professional superior, tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en el grup o subgrup professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de selecció previstos en la normativa vigent, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

## 5.4 Polítiques retributives

A l'Ajuntament de Taradell no es disposen de Polítiques Retributives com a tals ja que s'emparen a la legislació vigent per al personal de les administracions locals de Catalunya.

En aquest sentit, s'estableixen dos tipus de retribucions: bàsiques i complementàries.

Les retribucions bàsiques consisteixen en el sou segons la qualificació professional i els triennis també segons cada grup o subgrup de classificació professional.

Pel que fa les retribucions complementàries poden ser: complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

En el cas del complement específic trobem:

#### *Funcionariat:*

- Tram perillositat, penositat i toxicitat (tram fix).
- Tram nocturnitat (variable).
- Tram tornicitat (fix).
- Tram jornada partida (fix).
- Tram festivitat (variable).
- Tram disponibilitat per jornada de guàrdia (variable).
- Tram general per a les característiques professionals fixes del lloc de treball.

#### *Personal laboral:*

- Factor treball nocturn.
- Factor per jornada de treball a torns.
- Factor per jornada partida.
- Factor de flexibilitat de jornada.
- Factor caps de setmana.
- Factors de guàrdia.

## 5.5 Polítiques de formació

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es , preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes. Per tot això, l'ajuntament i els representants dels empleats públics proposaran un pla de formació, el qual es desenvoluparà mitjançant accions pròpies de l'ajuntament o en col·laboració amb altres institucions.

L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu, des de l'inici del desplaçament fins al final de la tornada.

En els casos de formació externa, si és a proposta del propi ens, l'ajuntament assumirà la totalitat del cost. Si és a proposta de l'empleat, n'assumirà una part.

## 5.6 Prevenció de Riscos Laborals

### 5.6.1 Prevenció de Riscos Laborals

A l'Ajuntament de Taradell tot el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i a:

- Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat/da en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- Vigilar la seva salut, intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat/da.
- Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball,
- Beneficiar-se de reduccions de la jornada quan es trobi exposat/da a sistemes de treball perjudicials o tòxics , sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

L'ajuntament té l'obligació de:

- Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats en aquesta tasca.
- Garantir una formació adequada en aquestes matèries al personal de nou accés o quan canviïn llocs de treball o s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos als empleats/des o terceres persones.



- Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut del personal.
- Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- Complir la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i que quedi acreditada per les empreses que es contractin o subcontractin, les quals hauran de garantir: l'avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació al seu personal i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.
- Constituir un Comitè de Seguretat i Salut, d'acord amb l'article 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el qual estarà format pels delegats/des de prevenció i un nombre igual de membres designats per la corporació. Els i les membres del comitè disposen de 5 hores mensuals per a realitzar les seves funcions en aquesta matèria.

### 5.6.2 Capacitat disminuïda

Quan es manifesti mitjançant certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

L'ajuntament vetlla per fer accessibles els locals i els llocs de treball al personal amb condicions físiques disminuïdes i per eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la mobilitat física.

### 5.6.3 Reconeixement mèdic

L'ajuntament garantirà la vigilància de la salut de manera bianual a tot el personal de l'ens.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries i anuals ens el cas que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat.

## 5.7 Mesures de prevenció de l'assetjament

A l'Ajuntament de Taradell no es disposa de cap protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball, tal i com estableix la llei.

## 5.8 Mesures de conciliació

### 5.8.1 Excedències

Casos per sol·licitar i garantir l'**excedència** voluntària:

- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars
- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència
- Excedència voluntària per motius de violència de gènere.

### 5.8.2 Permisos retribuïts

Es poden concedir **permisos** per les causes següents, degudament justificades:

- Per canvi de domicili: 1 dia si el trasllat és en la mateixa localitat i fins a 4 dies si és fora de la localitat.
- Per exercir funcions sindicals o de representació de personal, segons es determini.
- Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
- Permís per a assumptes personals (veure 5.2.4).
- Per deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps indispensable per a complir-lo.

Permisos retribuïts, regulats per la Llei 8/2006:

- **Permís per matrimoni:** El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.
- **Permís per matrimoni d'un familiar:** Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.
- **Permís per maternitat:** El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
- **Permís per naixement, adopció o acolliment:** El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

- **Permís de paternitat:** El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.
- **Permís per lactància:** El treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementa proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.
- **Permís per atendre fills prematurs:** En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
- **Permisos per a atendre fills discapacitats:** Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
- **Permís prenatal:** Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.
- **Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau:** El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de

consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat o cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. Quan es tracti de la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils per la mateixa localitat i quatre quan sigui en una localitat diferent.

- **Permís sense retribució per atendre un familiar:** Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al finament del permís.
- **Permisos per situacions de violència de gènere:** Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- **Permisos de flexibilitat horària recuperable:** Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.
- **Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural (personal laboral):** quan les condicions de treball poguessin incidir negativament en la salut de la dona, del fill o filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se suspensió del contracte per risc, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics durant tota la suspensió del contracte.

### 5.8.3 Reduccions de jornada

- **Reduccions de jornada:** Els treballadors/es poden gaudir d'una reducció de jornada per cura d'un/a menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial d'entre una vuitena part i la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions o salari.
- **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:** Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats



tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

- **Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (funcionari):** Els treballador/es als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
  - Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
  - Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

#### 5.8.4 Milllores socials

- **Premi per antiguitat (personal laboral):**
  - Als 20 anys de servei, 5 dies hàbils de vacances
  - Als 35 anys de servei, 10 dies hàbils de vacances
- **Prestació en situació d'Incapacitat laboral Temporal (funcionaris):**
  - Durant els primers 3 dies: fins a completar el 50% de les retribucions corresponents al mes anterior.
  - Del quart a vintè dia (ambdós inclosos): fins al 75%
  - A partir del vint-i-unè dia fins al 100%.
  - En el cas d'hospitalització i intervenció quirúrgica: fins al 100%.
  - En el cas de contingències professionals fins al 100%.
  - En el cas de dones embarassades o víctimes de violència de gènere fins al 100%.
- **Prestació en situació d'Incapacitat laboral Temporal (personal laboral):**
  - Durant els tres primers mesos percebran la prestació econòmica de la Seguretat Social i un subsidi o millora equivalent a la diferència entre la prestació per IT i la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries.

- Des del quart mes i durant el període en què l'ajuntament assumeixi el pagament delegat de la prestació econòmica de la SS, percebran la prestació d'IT corresponent de la Seguretat Social.
  
- **Pòlissa d'Assegurança de Responsabilitat Civil:** L'Ajuntament de Taradell mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de l'Ajuntament de Taradell per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la entitat que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.
  
- **Renovació del permís de conduir:** A les persones que es requereixi permís de conducció per desenvolupar el seu lloc de treball, l'Ajuntament de Taradell els retribuirà les despeses per la renovació del permís.
  
- **Bestretes:** Els i les treballadores públiques amb una antiguitat mínima de dos anys podrà demanar una bestreta reintegrable per un import màxim de dues mensualitats. El reintegrament es farà en un termini de 18 mensualitats, incloses les pagues extraordinàries.
  
- **Roba de treball:** L'Ajuntament facilitarà anualment la roba de treball per al personal segons les necessitats del servei

## 6. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI ACTUAL

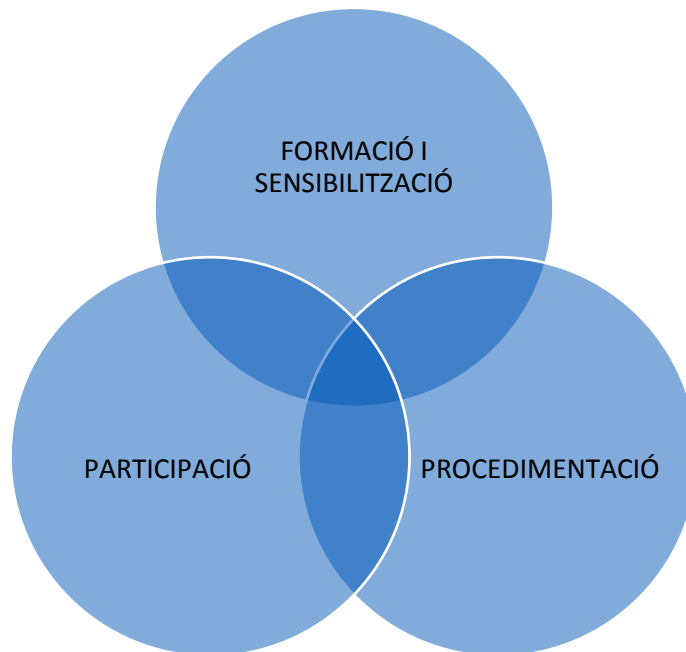
En relació a l'anàlisi de les dades extretes de la situació actual del personal de l'ajuntament de Taradell observem les següents conclusions:

- De les sis àrees que té l'ajuntament, quatre d'elles no són mixtes, és a dir, estan conformades per un únic sexe. Aquest és el cas de: Biblioteca i Neteja formades només per dones i Serveis Tècnics i Brigada formades només per homes. Les dues àrees restant, administració i vigilància, tot i ser mixtes, estan força descompensades. En el cas d'administració, les dones suposen un 77% del personal i en l'àrea de vigilants, els homes suposen el 86% del personal de l'àrea.
- Les categories professionals superiors estan ocupades majoritàriament per homes.
- Tots els llocs de treball de l'ajuntament són no mixtos, a excepció del d'agent auxiliar on hi ha una dona i sis homes. En aquest sentit, trobem que la majoria de dones ocupen els llocs de treball d'auxiliar administrativa i d'operària de neteja, mentre que els homes ocupen els llocs de treball d'oficial de 1a i de peó.
- El 78% de les dones tenen un salari comprès en les franges més baixes, inferiors a 24.000€, mentre que el 68% dels homes ocupen les franges salarials mitges de 15.501€ a 32.000€. En la franja salarial superior, de 4 persones que s'hi situen, 3 són homes.
- En les àrees mixtes: administració i vigilància, la mitjana del salari dels homes és superior a la mitjana salarial de les dones.
- En el cas del salari mitjà anual de dones i homes, ens trobem que el dels homes és superior. Sense comptar el sou del personal dels Serveis Tècnics que fa esbiaixar els resultats, el salari mitjà dels homes és un 15% superior al de les dones.
- Pel que fa a les categories professionals també s'observa diferència entre el salari mitjà d'homes i dones d'igual categoria, essent, en tots els casos, superior el salari mitjà dels homes.
- En el cas de la contractació s'observa que el 78% dels homes tenen un contracte indefinit o bé són funcionariat, mentre que en aquesta condició només ho estan un 55% de les dones. En els casos de contracte temporal, el 67% de les persones amb aquest contracte són dones.
- El 86% dels homes tenen una jornada laboral completa, enfront del 57% de les dones. En el cas de les persones que tenen jornada parcial, el 75% de les mateixes són dones.
- En matèria de regulacions laborals, l'Ajuntament de Taradell es cenneix a la legislació vigent i no incorpora elements propis que ajudin a perfilar polítiques en matèria retributiva, de selecció i contractació, formació, conciliació, etc. En aquest sentit, les polítiques i processos relatius a la Gestió de Persones no incorporen una perspectiva de gènere en la seva formulació.

## 7. EIXOS ESTRATÈGICS I OBJECTIUS OPERATIUS

Proposem 3 eixos d'acció a desenvolupar durant el període 2019-2021

- **EIX1 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ**
- **EIX2 PROCEDIMENTAR EL TREBALL PER GARANTIR EL COMPLIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT**
- **EIX3 GARANTIR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES I ELS HOMES EN L'ESTABLIMENT DE LES DIFERENT POLÍTIQUES DE L'AJUNTAMENT DE TARADELL**



Cada eix contindrà les principals accions que es desenvoluparan durant els 3 anys de vigència del pla i desenvoluparem de manera més concreta el pla d'accions pel 2019. Al finalitzar l'any, es farà una avaluació dels reptes aconseguits i es proposarà el Pla d'accions pel 2020.

## EIX1 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

### ACCIONS BÀSIQUES

ACCIÓ 1.1: Difondre el pla elaborat entre els treballadors i treballadores i donar a conèixer les accions que es duran a terme anualment (2019)

ACCIÓ 1.2: Formar a les persones que tenen tracte amb el públic per tal de garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI (2019)

ACCIÓ 1.3: Elaborar un manual per a tot el personal d'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI (2019)

ACCIÓ 1.4: Sensibilitzar i formar al personal amb responsabilitat política i tècnica de l'Ajuntament de Taradell en matèria de gènere, igualtat d'oportunitats i igualtat efectiva de les persones LGTBI. (2020-2021)

ACCIÓ 1.5: Recollir informació a través d'enquestes, reunions de debat i/ o espais virtuals sobre la percepció dels treballadors i treballadores sobre les mesures empreses i possibilitat de millora (2020-2021)

### ACCIONS PLUS

ACCIÓ 1.6: Tenir un apartat especial a la web de difusió de contingut sobre igualtat de gènere i col·lectiu LGTBI.

ACCIÓ 1.7: Realitzar una formació específica pel personal de vigilància per detectar i intervenir en situacions de discriminació, violència física o verbal per motius de gènere o d'homofòbia, lesbofòbia o transfòbia.

ACCIÓ 1.8 Creació de la figura de Responsable d'igualtat. Formar a una persona del cos tècnic per a realitzar assessoraments per resoldre dubtes o consultes. També per tal que de manera proactiva intervingui en propostes per millorar documentació, reglamentacions o altres.

## EIX2 PROCEDIMENTAR EL TREBALL PER GARANTIR EL COMPLIMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

### ACCIONS BÀSIQUES

ACCIÓ 2.1: Impulsar un model de gestió dins de l'àrea de recursos humans que garanteixi el compliment de les mesures que promouen la igualtat de gènere i de persones LGTBI. Redactar els documents següents establint la política de recursos humans tenint en compte els criteris establerts en el pla d'igualtat (2019-2021)

- 2.1.1 Política retributiva.
- 2.1.2 Sistema de selecció i contractació amb accions de captació de personal amb discriminació positiva en cas de marcada desigualtat entre sexes.
- 2.1.3 Política de promoció interna amb perspectiva de gènere i LGTBI.
- 2.1.4 Pla Formatiu amb perspectiva de gènere i LGTBI.
- 2.1.5 Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.
- 2.1.6 Redefinir les mesures per fomentar la conciliació laboral i personal (amb perspectiva de gènere i LGTBI) incorporant elements de participació del personal per tal de recollir les seves propostes i fer els estudis de viabilitat.

### ACCIONS PLUS

ACCIÓ 2.2: Incloure l'anàlisi de dades segregades per sexe i edat en qualsevol informació o estudi que s'elabori des de l'Ajuntament de Taradell.

ACCIÓ 2.3: Elaborar un pla de Comunicació Interna amb perspectiva de gènere.



## EIX3 GARANTIR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES I ELS HOMES EN L'ESTABLIMENT DE LES DIFERENT POLÍTIQUES DE L'AJUNTAMENT DE TARADELL

### ACCIONS BÀSIQUES

ACCIÓ 3.1: Crear una comissió de treball per realitzar el seguiment, avaluació i propostes vers el tema d'igualtat de gènere i per garantir l'aplicació del present pla. (2019)

ACCIÓ 3.2: Establir un sistema de participació, recollida d'opinions, representativitat en les comissions de treball, que garanteixi la presència tant de les dones com dels homes i la seva veu en l'establiment de les diferents polítiques en totes les àrees de l'Ajuntament de Taradell (2020-2021)

### ACCIONS PLUS

ACCIÓ 3.3: Realitzar una reunió transversal de totes les regidories per dissenyar un pla d'actuació per promoure la igualtat de gènere i LGTBI.

## 7.1 Pla d'acció 2019 (accions bàsiques)

EIXOS	ACCIONS	QUAN	RESPONSABLE	PRESSUPOST	INDICADOR D'ASSOLIMENT
<b>EIX1 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>	Difondre el pla elaborat (pla comunicable) entre els treballadors i treballadores i donar a conèixer les accions que es duran a terme anualment.	Setembre 2019	Regidoria d'Igualtat	Sense cost	Pla entregat a tot els treballadors i treballadores
	Formar a les persones que tenen tracte amb el públic per tal de garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI	2020	Pendent Consell Comarcal	Sense cost	5% mínim dels treballadors i treballadores formats en aquest aspecte
	Elaborar un manual per a tot el personal d'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI	Gener - Juny 2020	Mancoplana	Sense cost	Manual elaborat i difós entre els treballadors i treballadores
<b>EIX2 PROCEDIMENTAR EL TREBALL</b>	Elaborar un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.	Any 2020	Pendent Diputació de Barcelona	Sense cost	Protocol elaborat i aprovat
	Establir una Política de promoció interna amb perspectiva de gènere i LGTBI.	Any 2020	Alcaldia, Secretaria i les diferents Regidories	Sense cost	Política de promoció interna
	Incloure l'anàlisi de dades segregades per sexe i edat el els estudis que s'elaborin des de l'Ajuntament de Taradell	Novembre 2019	Totes les àrees	Sense cost	50% dels estudis elaborats amb dades segregades
<b>EIX3 GARANTIR LA PARTICIPACIÓ</b>	Crear una comissió de treball per realitzar el seguiment, avaluació i propostes vers el tema d'igualtat de gènere i per garantir l'aplicació del present pla	Octubre a Desembre 2019	Alcaldia, Regidoria d'igualtat, Secretari i representants dels treballadors i treballadores	Sense cost	Comissió creada 2 reunions anuals de seguiment 1 sessió de treball per elaborar propostes pla acció 2020



## 7.2 Pla d'acció 2019 (accions bàsiques + accions plus)

EIXOS	ACCIONS	QUAN	RESPONSABLE	PRESSUPOST	INDICADOR
<b>EIX1 FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>	Difondre el pla elaborat (pla comunicable) entre els treballadors i treballadores i donar a conèixer les accions que es duran a terme anualment.	Setembre 2019	Regidoria Igualtat	Sense cost	Pla entregat a tot els treballadors i treballadores
	Formar a les persones que tenen tracte amb el públic per tal de garantir l'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI	2020	Pendent Consell Comarcal	Sense cost	5% mínim dels treballadors i treballadores formats en aquest aspecte
	Elaborar un manual per a tot el personal d'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori per persones LGTBI	Gener – Juny 2020	Mancopiana	Sense cost	Manual elaborat i difós entre els treballadors i treballadores
	Tenir un apartat especial a la web de difusió de contingut sobre igualtat de gènere	Setembre 2019 a Març 2020	Regidoria de comunicació	Sense cost	Pàgina web amb apartat d'igualtat de gènere
<b>EIX2 PROCEDIMENTAR EL TREBALL</b>	Elaborar un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.	Any 2020	Pendent Diputació Barcelona	Sense cost	Protocol elaborat i aprovat
	Establir una Política de promoció interna amb perspectiva de gènere i LGTBI.	Any 2020	Alcaldia, Secretaria i les diferents Regidories	Sense cost	Política de promoció interna
	Elaborar un Pla Formatiu amb perspectiva de gènere i LGTBI.	Any 2020	Regidoria d'Igualtat	Sense cost	Pla Formatiu amb perspectiva de gènere
	Incloure l'anàlisi de dades segregades per sexe i edat en qualsevol estudi que s'elabori des de l'Ajuntament de Taradell	Novembre 2019	Totes les àrees	Sense cost	50% dels estudis elaborats amb dades segregades
<b>EIX3 GARANTIR LA PARTICIPACIÓ</b>	Crear una comissió de treball per realitzar el seguiment, avaluació i propostes vers el tema d'igualtat de gènere i per garantir l'aplicació del present pla	Octubre a Desembre 2019	Alcaldia, Regidoria d'igualtat, Secretari i representants dels treballadors i treballadores	Sense cost	Comissió creada 2 reunions anuals de seguiment 1 sessió de treball per elaborar propostes pla acció 2020
	Realitzar una reunió transversal de totes les regidories per dissenyar un pla d'actuació per promoure la igualtat de gènere i LGTBI.	Desembre 2019 a Març 2020	Totes les regidories	Sense cost	Realització de la reunió Difusió dels acords Pla d'Accions 2020



## 8. PLA DE COMUNICACIÓ

Elaborarem una versió comunicable i visual del Pla d'Igualtat per poder difondre el seu contingut, prioritzant el seu contingut i especialment les accions a emprendre previstes pels propers anys.

Les accions que es realitzaran són:

1. Enviament per correu electrònic del pla d'igualtat en la seva versió comunicable en el cos del missatge destacar les accions previstes pel 2019.
2. Elaboració d'una cartellera específica on hi hagi
  - a. El pla en format visual
  - b. Les accions anuals
  - c. Seguiment trimestral del que s'ha treballat respecte el previst
  - d. Avaluació anual i propers objectius anuals
  - e. Banc d'idees i propostes. Espai obert per recollir aportacions dels treballadors /es
3. Enviament d'un mail trimestral a tots els treballadors amb l'evolució de les accions realitzades respecte les previstes.
4. Garantir que mínim 1 cop l'any tots els treballadors/es reben informació referent al pla i les accions desenvolupades de manera directa en una reunió presencial.

## 9. MÈTODES D'AVAUACIÓ

L'avaluació del pla s'ha de fer per garantir que la implantació és efectiva i es durà a terme en 3 eixos:

1. Coneixement de les accions i mesures que s'implanten
2. Utilització i participació de les accions i mesures implantades
3. Satisfacció de les persones amb les accions i mesures adoptades

### **Caldrà valorar l'efectivitat de les accions de comunicació empreses.**

El coneixement dels resultats del pla inicialment i de les mesures adoptades per millorar la diagnosi inicial. Aquesta valoració es podrà fer de manera periòdica, trimestralment de manera oral en les reunions dels equips de les àrees i anualment mitjançant una enquesta o l'afegitó de preguntes relacionades amb aquest tema a altres enquestes que ja s'estiguin passant als treballadors i treballadores.

### **Utilització de les mesures implantades**

Caldria analitzar les diferents propostes dutes a terme i quin impacte real han tingut.

Es pot utilitzar el propi pla d'acció i la seva avaluació trimestral per valorar-ne l'impacte així com alguns indicadors com l'ús de les mesures de conciliació per part dels treballadors.

Haurem d'establir uns indicadors esperats i valorar-ne el seu impacte real per posteriorment fer-ne l'avaluació i reconsideració si no han tingut l'impacte esperat.

### **Satisfacció de les persones**

Com en el primer apartat sobre el coneixement podem establir reunions periòdiques entre 2 i 3 anuals durant el primer anys i posteriorment 1 cop a l'any per valorar la satisfacció respecte l'aplicació del pla i les seves mesures. És important a part de poder tenir les dades a través d'una enquesta que puguem recollir opinions inquietuds i valoracions de manera directe de les persones a través d'entrevistes individuals, reunions grupals o tallers de treball.



## 10. BIBLIOGRAFIA I CITES

10 PERQUÈS PER A LA IGUALTAT. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball 2009

La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones Generalitat de Catalunya Departament de Treball, Afers Socials i Famílies Observatori del Treball i Model Productiu 2017

Documentació facilitada per l'Ajuntament de Taradell.

- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Taradell
- Acord de Condicions de Treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Taradell
- Dades relatives al personal de l'ajuntament garantint sempre la confidencialitat de les dades de CP.

