

PLA



Ajuntament d'Alguaire

ANNEX 1

DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Diagnòstic de situació

La realització del diagnòstic és un requisit indispensable per a la realització del Pla d'igualtat, d'acord amb l'article 46 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i amb l'article 7 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

L'objectiu del diagnòstic és obtenir informació detallada i estructurada que permeti avaluar el grau de desenvolupament de la igualtat d' oportunitats entre homes i dones a Ajuntament d'Alguaire, analitzant diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten tota la plantilla.

El diagnòstic ha consistit en una anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en l'organització durant el qual s'han realitzat activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, de debat intern, i finalment, de formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d' Igualtat.

L' objectiu fonamental de l' elaboració d' aquest diagnòstic ha estat conèixer el nivell d' Igualtat d'Oportunitats que existeix, per detectar les necessitats i definir els objectius per millorar la situació de les treballadores i treballadors, definint els mecanismes que permetin fer més eficient l' organització i retenir el millor talent.

Aquest informe de diagnòstic ha estat elaborat atenent els criteris específics assenyalats a l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Diagnòstic de l'entitat: característiques quantitatives i qualitatives de l'Ajuntament d' Alguaire

1.a Fitxa Tècnica

NOM I RAÓ SOCIAL AJUNTAMENT D'ALGUAIRE

ACTIVITAT	Administració pública
SECTOR	Públic
ADREÇA	Plaça Església 21, 25125, Alguaire
TELÈFON	973756006
WEB	https://www.alguaire.cat/
CORREU ELECTRÒNIC	administracio@ajuntamentalguaire.cat
PERSONA DE CONTACTE	Lorena Llovet Luque

Dades relatives al diagnòstic de situació:

Per a l'elaboració del diagnòstic, el procés i metodologia utilitzat ha estat: s' ha contractat una empresa consultora externa, aconseguint-se consens entre les parts intervinents

Per realitzar el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb el registre salarial

Persones físiques o jurídiques que han intervingut en la seva elaboració:

- Referent d'igualtat: Lorena Llovet Luque
- Secretària de l'Ajuntament: Maria Solà Urcola
- Agent d'igualtat externa: Alba Gámez Miró

2. Contextualització i característiques generals de l'Ajuntament

2.1.- Introducció

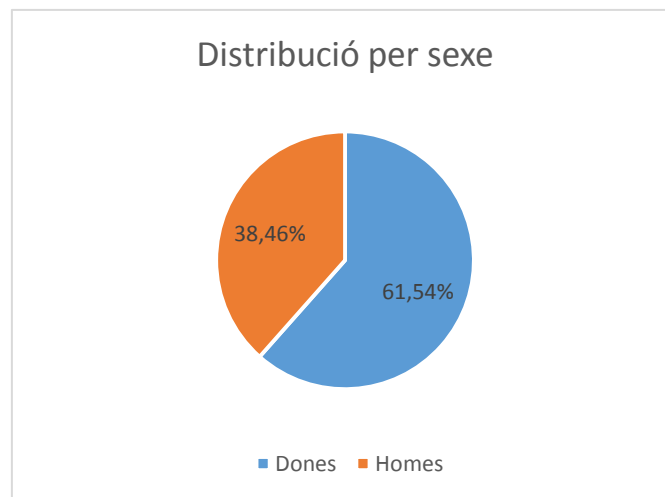
Es tracta d'una entitat conformada per una plantilla l'edat de la qual oscil·la des de 26-35 anys fins a 56-65 anys, composta a més, per un 61.54% de dones i un 38.46% d'homes.

Pel que fa als tipus de contracte, d'entre aquests, un 92.31% són contractats de manera fixa i un 7.69% de manera temporal.

Un 84.62% treballen a jornada completa i un 15.38% estan vinculats amb un contracte a temps parcial.

Plantilla distribuïda per sexe

DONES	%	HOMES	%	ALTRES	%	TOTAL
8	61.54%	5	38.46%		0.00	13



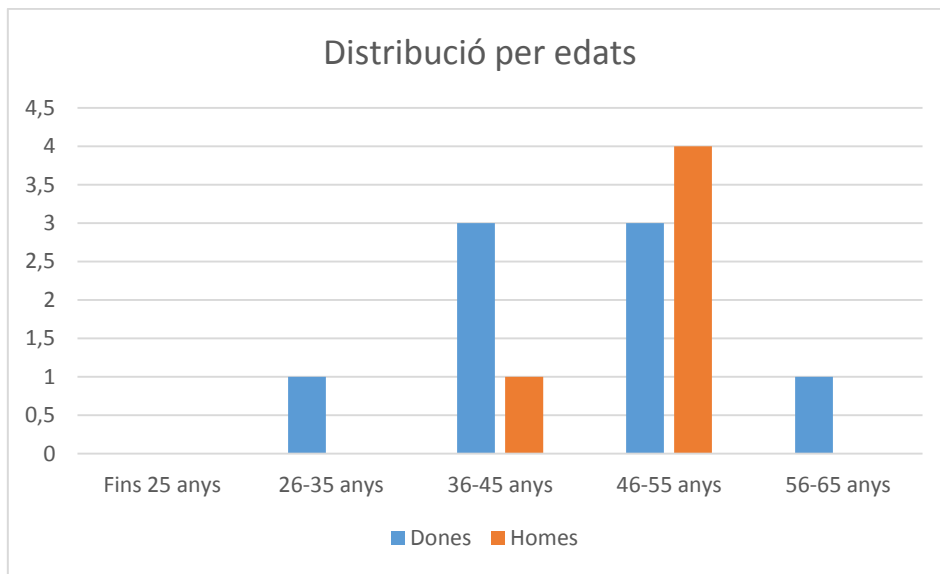
2.2.- Característiques de plantilla

Distribució de la plantilla per edats

Bandes d' edats	Dones	%	Homes	%	Total
Fins a 20 anys	0	0.00%	0	0.00%	0
21-25 anys	0	0.00%	0	0.00%	0

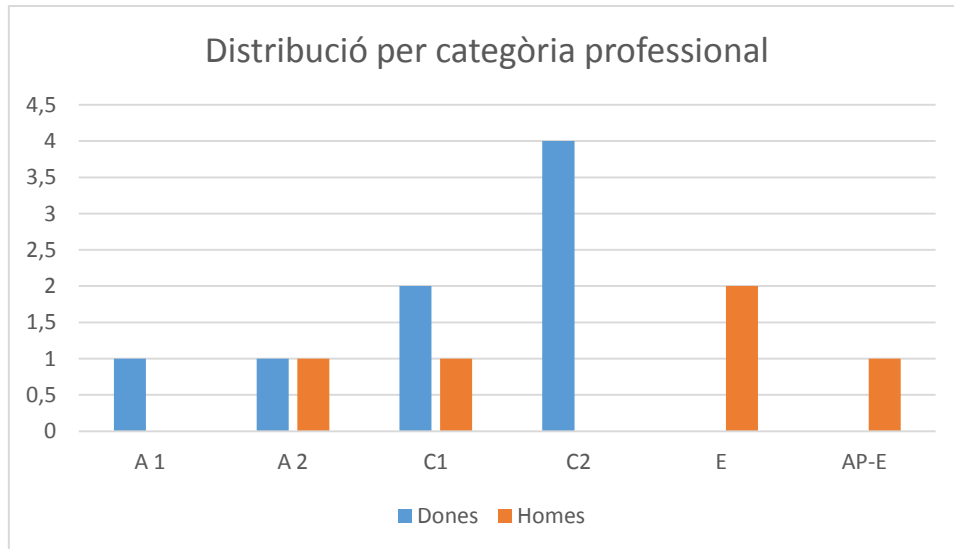


26-35 anys	1	7.69%	0	0.00%	1
36-45 anys	3	23.08%	1	7.69%	4
46 -55 anys	3	23.08%	4	30.77%	7
56-65 anys	1	7.69%	0	0.00%	1
A partir de 65 anys	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13



Distribució de la plantilla en els diferents nivells jeràrquics de l'Ajuntament

Nivells jeràrquics	Dones	%	Homes	%	Total
A1	1	7.69%	0	0.00%	1
A2	1	7.69%	1	7.69%	2
C1	2	15.38%	1	7.69%	3
C2	4	30.77%	0	0.00%	4
E	0	0.00%	2	15.38%	2
AP-E	0	0.00%	1	7.69%	1
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13



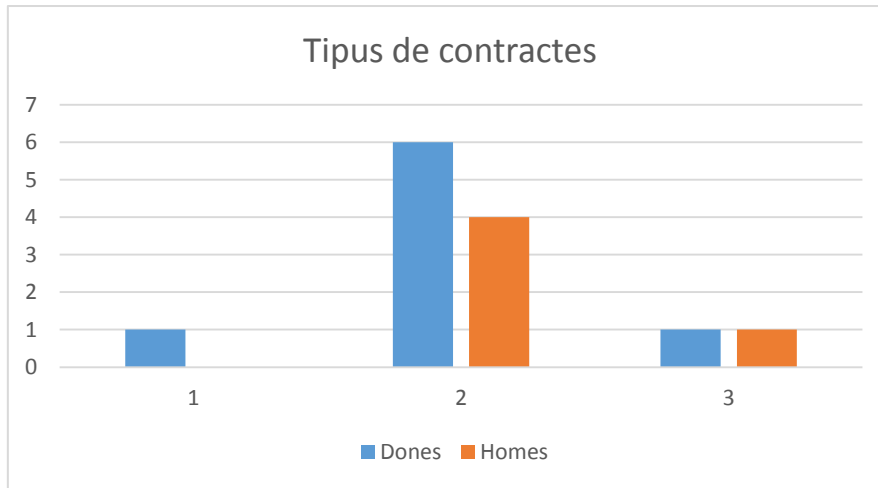
Distribució de la plantilla en la representació legal de l'Ajuntament

Dones	%	Homes	%	Total
1	100.00%	0	0.00%	1

2.3 Accés a l'entitat. Tipus de contractes

Distribució de la plantilla per tipus de contractes

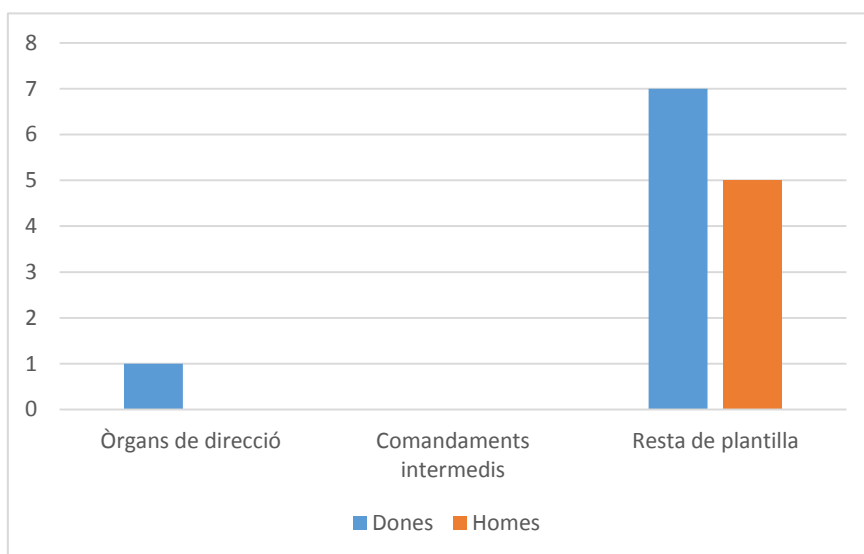
Tipus de contractes	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a Temps Complet	1	7.69%	0	0.00%	1
Temporal a temps Parcial	0	0.00%	0	0.00%	0
Fix Discontinu	0	0.00%	0	0.00%	0
Fix a Temps Complet	6	46.15%	4	30.77%	10
Fix a Temps Parcial	1	7.69%	1	7.69%	2
Pràctiques	0	0.00%	0	0.00%	0
Contracte de formació	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13



(1) Temporal a Temps Complet | (2) Fix a Temps Complet | (3) Fix a Temps Parcial

Distribució de la plantilla per lloc de treball

Lloc de Treball	Dones	%	Homes	%	Total
Òrgans de direcció	1	100.00%	0	0.00%	1
Restant de plantilla	7	50.00%	5	50.00%	12



Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys d'1 any	0	0.00%	0	0.00%	0
D' 1 a 3 anys	1	7.69%	2	7.69%	2
De 3 a 5 anys	1	7.69%	0	0.00%	1
De 6 a 10 anys	0	0.00%	0	0.00%	0
Més de 10 anys	6	46.15%	3	23.08%	9
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13

Distribució de la plantilla per nivell d' estudis

NIVELL D' ESTUDIS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
BÀSIC	1	7,70%	2	15.40%	3
MITJANS*	1	7.70%	1	7.70%	2
SUPERIORS	6	46.15%	2	15,40%	8
TOTAL	8	61.55%	5	38.45%	13

* Inclou: Batxillerat, BUP, COU, FP, etc



2.4 Formació professional.

Formació professional: Anys 2021 - 2022 - 2023

Any	Dones	%	Homes	%	Total
L'últim any	0	0.00%	0	0.00%	0
Fa dos anys	7	87,5%	1	12,5%	8
Fa tres anys	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	7	87,5%	1	12,5%	8

2.5 Promoció professional.

Promoció en el darrer any per grup professional o categories

L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

Promoció en l'últim any per nivell jeràrquic

L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

Promoció en el darrer any per mèrits

L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

Promoció en l'últim any per antiguitat

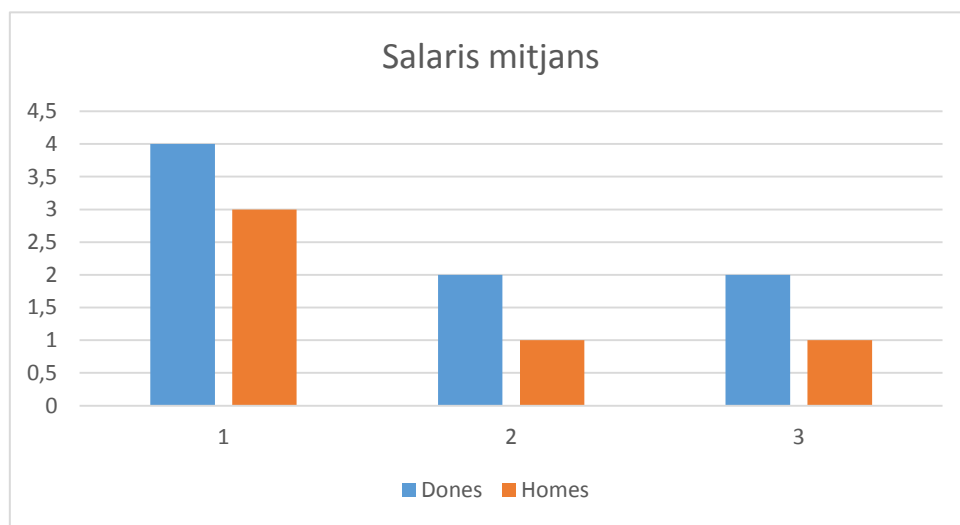
L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

2.6 Auditoria Salarial. Salaris Mitjans

Registre salarial

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 18.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre 18.001 € i 24.000 €	4	30.77%	3	23.08%	7

Entre 24.001 € i 30.000 €	2	15.38%	1	7.69%	3
Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Més de 36.000 €	2	15.38%	1	7.69%	3
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13

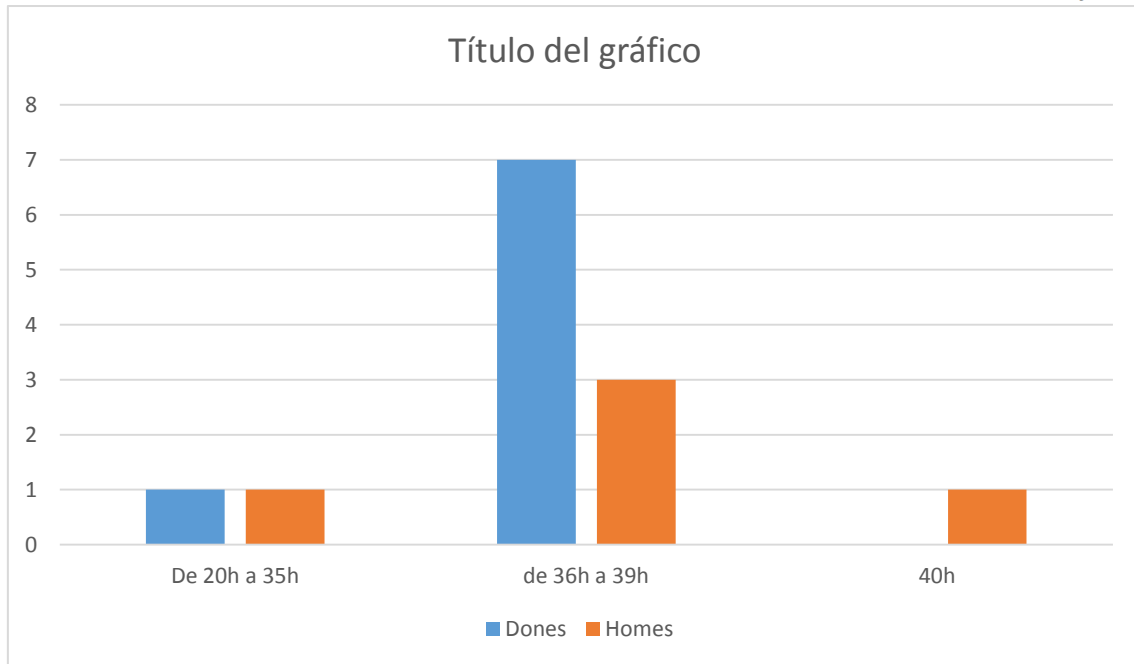


(1) Entre 18.001 € i 24.000 € | (2) Entre 24.001 € i 30.000 € | (3) Més de 36.000 €

2.7 Condicions de treball

Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball

Nombre d' hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	0	0.00%	0	0.00%	0
De 20 a 35 hores	1	7.69%	1	7.69%	2
De 36 a 39 hores	7	53.85%	3	23,08%	10
40 hores	0	0.00%	1	7.69%	1
Més de 40 hores	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13

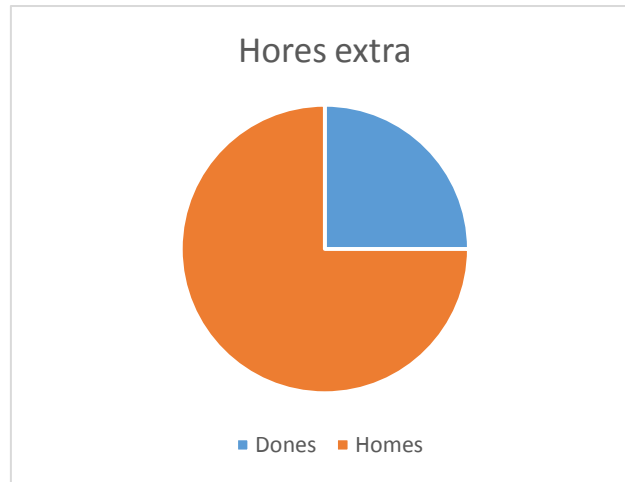


Distribució de la plantilla per torns de treball

Nombre d' hores	Dones	%	Homes	%	Total
8:00-15:30	7	53.85%	4	30.77%	11
13,30-19,30 9h-14h 15h- 19,30	1	7.69%	0	0.00%	1
7:30-15:30	0		1	7.69%	1
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13

Distribució de la plantilla per hores extres

Nombre d' hores	Dones	%	Homes	%	Total
Hores extra	1	25.00%	3	75.00%	4
Hores complementàries	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	1	25.00%	3	75.00%	4



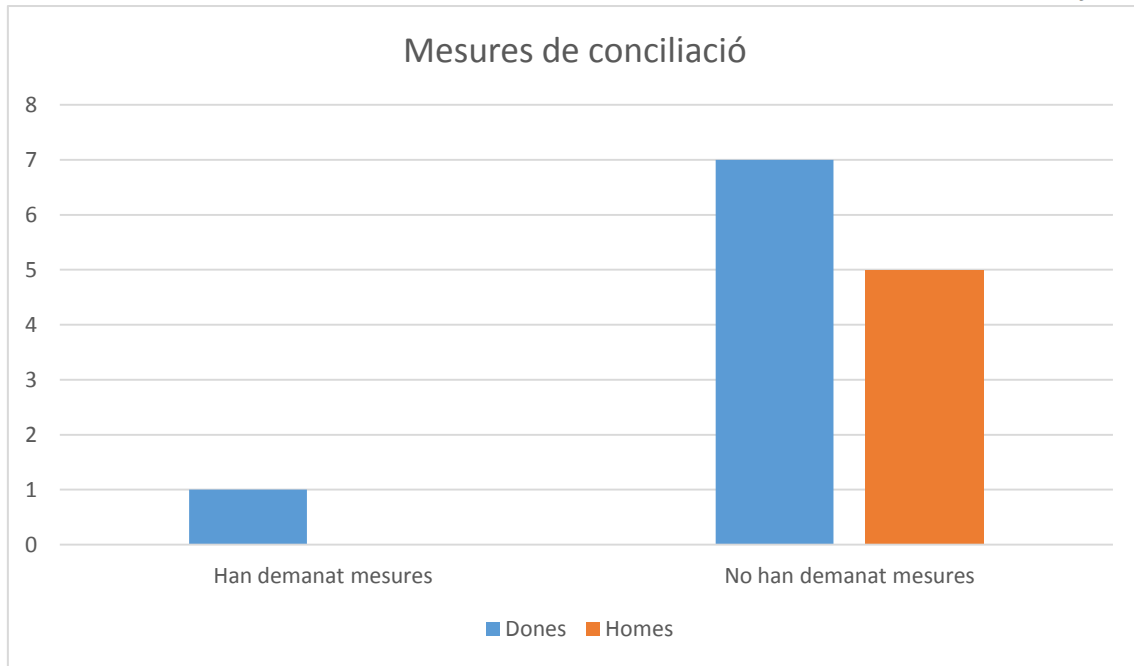
2.8 Conciliació i corresponsabilitat

Responsabilitats familiars: nº de filles/us

Nº de filles/us	Dones	%	Homes	%	Total
0	2	15.38%	4	30.77%	6
1	1	7.69%	0	0.00%	1
2	4	30.77%	1	7.69%	5
3 o més	1	7.69%	0	0.00%	1
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13

Sol·licitud i gaudi de mesures de conciliació

Sol·licitud i gaudi de mesures de conciliació	Dones	%	Homes	%	Total
Si han demanat mesures	1	15.38%	0	0.00%	1
No han demanat mesures	7	46.15%	5	38.46%	12
TOTAL	8	61.54%	5	38.46%	13



Suspensions i permisos de conciliació sol·licitats en l'últim any (2023 i 2024)

Sol·licitud i gaudi de mesures de conciliació	Dones	%	Homes	%	Total
Adaptacions de jornada per motius de conciliació	1	100.00%	0	0.00%	1
Reducció de jornada per cura del lactant	0	0%	0	0.00%	0
Permisos temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball	0	0%	0	0%	0
Permisos per naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part	0	0%	0	0%	0
Reduccions de jornada per la seva cura directa d'	0	0%	0	0.00%	1

algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda					
Reduccions de jornada per cura directa d' un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d' edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda	0	0%	0	0%	0
Reduccions de jornada per hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent	0	0%	0	0%	0
Excedències per cura de fill o per cura de cura d' un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d' edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda	0	0%	0	0%	0
Permisos o suspensions per naixement	0	100.00%	0	0.00%	0
TOTAL	1	100.00%	0	0.00%	1

2.9 Altres condicions de treball, inclosa la prevenció de riscos laborals. Prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe.

Adaptació o no de condicions de treball per motius de salut incloent per assetjament sexual o per raó de sexe

L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

Baixes o accidents de treball esdevinguts a l'Ajuntament

L'entitat no ha registrat dades en aquest apartat

3. Criteris qualitius del diagnòstic

Exposada la realitat de l'Ajuntament, des del punt de vista quantitatiu és rellevant fer ara una lectura qualitativa de la mateixa. Importa tenir en compte, per a això, les matèries que, segons l' art. 46.2 de la LOI, és necessari abordar com a contingut mínim en el diagnòstic i que són a les que es dona resposta amb la següent descripció qualitativa de l'Ajuntament d' Alguaire:

A) Es tracta d' una entitat pertanyent al sector Activitats generals de l'Administració Pública.

B) És un Ajuntament amb una plantilla predominantment femenina (8 dones front 5 homes). De les 13 persones que conformen la plantilla, el 61.54% són dones i 38.46% són homes.

C) La distribució de la plantilla per edats oscil·la a partir de 26-35 anys i fins a 56-65 anys, la qual cosa dona una edat mitjana d'entre 46-55 anys i porta a concloure que la distribució per edat és d'una plantilla d'edat mitjana.

- La mitjana d'edat dels homes és d'entre 46-55 anys.

- La mitjana d'edat de les dones és d'entre 36-45 anys.

- No hi ha diferències significatives

D) Les persones treballadores estan vinculades a l'Ajuntament majoritàriament mitjançant contractes fix, essent a més la majoria a temps complet.

La contractació és, doncs, estable i en aquest sentit l'Ajuntament d'Alguaire és una entitat exemplar, en tant que dona suport fonamentalment a l'estabilitat amb contractes fix i a temps complet, i on la temporalitat és residual.

E) L' antiguitat a l'Ajuntament oscil·la entre 1 any i més de 10 anys, essent la mitjana més de 10 anys. Per a les dones el mínim se situa entre 1 a 3 anys i més de 10 anys, amb una mitjana de més de 10 anys. En el cas dels homes,

l'antiguitat mínima és d'1 any i la màxima és més de 10 anys, essent la mitjana de més de 10 anys.

F) Pel que fa a l'accés a l'entitat, es produeix mitjançant un procés reglat i objectiu, i amb un procediment de selecció conseqüent amb la igualtat i la no discriminació. És un procés de selecció objectiu atenent els mèrits i les habilitats. La contractació no va precedida d' una entrevista personal.

G) En matèria de cessaments i noves contractacions, s'han produït els següents cessaments:

- Un cessament voluntari d'un tècnic A1 per incompatibilitat
- Un cessament d'interinatge per reincorporació d'una excedència

H) Quant a la promoció, de forma conseqüent amb l'anterior es produeix en termes generals de forma reglada i no presenta problemes d'igualtat o discriminació.

I) Pel que fa a la formació professional, l'Ajuntament ha realitzat en el darrer any varis cursos, als quals van assistir 1 home i 7 dones. Els cursos estan a disposició de tot el personal

J) Pel que fa a la classificació professional, es produeix per categories. Les categories contenen una valoració objectiva del treball. Resulta apreciable l'existència de categories clarament feminitzades enfront d' altres masculinitzades, essent una consideració a abordar expressament en el proper pla d' igualtat.

K) Pel que té a veure amb la conciliació és una entitat on la conciliació és tant femenina com masculina, la qual cosa és clarament positiva i se seguirà garantint i potenciant en el Pla d' igualtat.

- Evidències de la política d'empresa en matèria de conciliació: Flexibilitat horària

L) Pel que fa a la retribució, se situa entre una franja retributiva que abasta des d' entre 18.001 € i 24.000 € als més de 36.000 €, apreciant-se una bretxa retributiva igual o superior al 20% que s' haurà d' abordar com a mesura en el pla.

- Evidències de les polítiques sobre condicions salarials: En tots els nivells, els homes guanyen més que les dones, encara que sigui relativament poc (aproximadament 300€ anuals). L'home de categoria A2 guanya un 23% més que la seva companya, encara treballant només un 10% més de la jornada (50% vs 60%) i amb una antiguitat de 6 anys superior a la d'ella; i un 20% més que la seva superior dona.

S'observa poca variació en els salaris entre peons de brigada i agutzil (AP/E i E) amb les auxiliars administratives i de biblioteca (C2) i les oficials administratives (C1) essent, si es mira la retribució individual, en alguns casos superior el que cobren els AP/E i E al que cobren les C1 i C2.

- La retribució que perceben les persones treballadores és la que determina la llei general de pressupostos de l'estat.

- L'entitat té registre salarial i s'incorpora com a annex.

M) Pel que fa a l' assetjament, a l'entitat no hi ha un protocol davant l'assetjament per raó de sexe i sexual, però tampoc ha tingut cap denúncia per assetjament. D'això també se'n donarà compte en el pla d'igualtat.

N) En matèria de comunicació i llenguatge no sexista l'Ajuntament intenta en totes les seves comunicacions ser conseqüent amb el llenguatge inclusiu i la no invisibilització de la dona, si bé aquesta conducta respectuosa s' hauria de concretar i establir en un futur.

- A tall de conclusions: Tot i que han establert mesures, falta la interiorització de les mateixes

O) L'Ajuntament disposa d'una Regidoria d'Igualtat que ja implanta i impulsa mesures i accions de sensibilització en polítiques de gènere, igualtat, no discriminació i en contra de la violència de gènere.

P) Pel que fa a la visió de la plantilla sobre la igualtat:

L'enquesta ha estat contestada per 10 persones, 7 dones i 3 homes.

- El 57,14% de les dones que han respost l'enquesta (4 de 7) es consideren feministes, vers el 33% dels homes (1/3)

- Les dones, majoritàriament, consideren que el valor de la igualtat és present en l'Ajuntament ($\bar{x}=3.9$ de 5). En canvi, dos dels tres homes consultats consideren que no hi és present, posant una valoració de 1 sobre 5.

- Un 60% de les persones enquestades troben necessari establir un Pla d'Igualtat (57% de les dones i el 66,67% dels homes)

- Totes les dones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a l'entitat, responent ($\bar{x}=4.85$ de 5). En canvi, el 66,67% dels homes considera que no és així ($\bar{x}=2,67$ de 5)

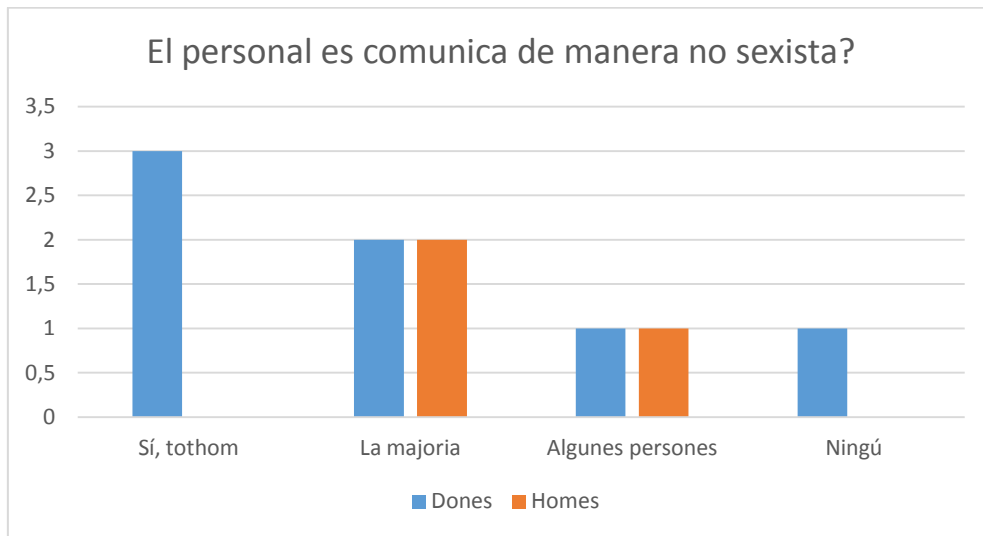
- Respecte a les possibilitats de promoció, el 86% de les dones creuen que son iguals per ambdós sexes. Els homes, per la seva part, no ho tenen tant clar, considerant un que no (1 de 5), un altre que sí (5 de 5) i el restant que a mitges (3 de 5).

- En la pregunta de si dones i homes tenen el mateix accés a la formació interna, les dones responen totes que sí ($\bar{x}=5$), mentre dos dels homes responen que no (1 de 5). Aquests mateixos son els únics que expressen que no han participat de cap formació interna

- En quant a si existeix igualtat salarial dins el mateix lloc de treball, els homes creuen que no ($\bar{x}=2,33$ de 5), mentre la majoria de les dones consideren que sí ($\bar{x}=4,1$ de 5)

- En matèria de conciliació, el 57% de les dones que han respost han fet ús d'alguna mesura de conciliació, front al 0% dels homes enquestats. Així mateix, les dones i un home consideren que s'afavoreix la conciliació, mentre els dos homes restants creuen el contrari.

- Respecte la comunicació no sexista, hi ha diferències entre les respostes, essent variades entre les categories proposades.



- El 100% de les persones enquestades neguen haver estat testimoni de cap situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Un 60% de les persones enquestades sabrien com actuar i a qui dirigir-se de donar-se el cas, tenint-ho clar tots els homes que han respost.





- El 80 % creu que es necessita un Protocol d'Assetjament sexual i per raó de sexe, estant-hi a favor el 100% dels homes i el 71,4% de les dones. Al seu temps, El mateix nombre de dones i homes creuen que es necessiten mesures d'informació i/o formació per detectar aquest tipus de violència.
- El 90% de les persones coneixen la diferència entre assetjament sexual i per raó de sexe (9 de 10), i saben que només que passi una sola vegada ja s'hi considera, a diferència de l'assetjament moral.