



# **I PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DIRIGIT AL PERSONAL TREBALLADOR DE L'AJUNTAMENT DE PEGO**

AJUNTAMENT DE PEGO  
Plaza Ajuntament 1, 03780  
965570011  
Corporació Local  
2022 -2025



## CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS.....	7
2.	PRINCIPIS METODOLÒGICS .....	8
3.	ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DEL PLA.....	9
4.	MARC NORMATIU .....	11
5.	METODOLOGIA .....	23
6.	DIAGNOSI DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT .....	24
	A. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ: QÜESTIONS GENERALS I INFORMACIÓ PRÈVIA.....	24
	I. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA.....	24
	II. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER EDAT I SEXE .....	25
	B. SELECCIÓ DE PERSONAL .....	26
	III. MOVIMENTS DE PERSONAL.....	27
	IV. DISTRIBUCIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS I CATEGORIA PROFESSIONAL 30	
	C. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL.....	31
	D. PROSICIONAMENT LABORAL .....	32
	V. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ESCALES I SEXE .....	32
	VI. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA EN NIVELL TÈCNIC.....	35
	VII. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DE LA POLICIA LOCAL .....	35
	VIII. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT I SEXE.....	36
	IX. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL .....	37
	X. DISTRIBUCIÓ PER TIPUS DE CONTRACTE .....	39
	XI. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER BANDES SALARIALS .....	42
	E. FORMACIÓ.....	44
	F. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT .....	46
	G. SALUT LABORAL .....	48
	H. COMUNICACIÓ.....	50
	I. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.....	52
7.	ESTRUCTURA SALARIAL.....	53
	A. INTRODUCCIÓ.....	54
	B. MARC JURIDIC .....	55



C.	DIFERÈNCIA SALARIAL.....	56
D.	DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I RANG D'ANTIGUITAT.....	58
E.	DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I RANG DE FILLES/S 60	
F.	DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I TIPUS DE CONTRACTE .....	61
G.	DIFERÈNCIA SALARIAL PER NIVELLS DE RESPONSABILITAT I EXIGÈNCIA.....	63
H.	CONCLUSIÓ.....	65
8.	OBJECTIUS GENERALS .....	67
9.	ÀREES D'INTERVENCIÓ .....	68
	ÀREA 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA.....	68
	ÀREA 2: IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ .....	71
	ÀREA 3: IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL .....	78
	ÀREA 4: FOMENT DE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR .....	81
	ÀREA 5: CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I MECANISMES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE .....	85
	ÀREA 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	88
10.	IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT .....	93
	11.1 EL CICLE DE LA MILLORA CONTÍNUA .....	93
	11.2 IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....	96
	A. Òrgans i funcions.....	96
	B. Seguiment del I Pla Municipal.....	98
	C. Avaluació del I Pla Intern .....	99
11.	TEMPORITZACIÓ .....	100
12.	ANNEX.....	104
	ANNEX 1.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per a llocs de treball i rangs d'antiguitat .....	104
	ANNEX 1.2 Taula diferència salarial per llocs de treball i rang d'antiguitat.....	107
	ANNEX 1.3 Gràfic diferència salarial i % de dones per llocs de treball i rangs d'antiguitat ..	112
	ANNEX 2.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per llocs de treball i descendència...	113



ANNEX 2.2 Taula diferència salarial per lloc de treball i descendència .....	117
ANNEX 2.3 Gràfic diferència salarial i % de dones, per lloc de treball i descendència .....	121
ANNEX 3.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per a llocs de treball i tipus de contracte .....	122
ANNEX 3.2 Taula diferència salarial per lloc de treball i tipus de contracte.....	127
ANNEX 3.3 Gràfic diferència salarial i % de dones per lloc de treball i tipus de contracte...	132
ANNEX 4.1 Taula d'assignació de nivells de responsabilitat i exigència per llocs de treball	133
ANNEX 4.2 Taula mitjana de retribució normalitzada per a nivells de responsabilitat i d'exigència.....	135
ANNEX 4.3 Taula diferència salarial per nivells de responsabilitat i exigència .....	136
ANNEX 4.4 Gràfic diferència salarial i % de dones, per nivells de responsabilitat i exigència .....	137
ANNEX 5: Fitxa de seguiment.....	138
ANNEX 6: Fitxa d'avaluació .....	139
ANNEX 6: Compromís amb la Igualtat de l'Ajuntament.....	141
ANNEX 8: Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat.....	141
ANNEX 9. Acta de reunió per a la negociació del Pla .....	145



A l'atenció de totes les persones

Des de la consultoria PROACTIVES, s'ha elaborat un model de Pla d'Igualtat Intern entre Dones i Homes per als Ajuntaments comú a tots aquells que es dissenyen amb la mateixa finalitat, elaborant de forma exclusiva i individual, el diagnòstic, l'anàlisi de les dades, els objectius i altres variacions necessàries segons les necessitats de cada Ajuntament.

Per tant, queda registrat el tractament i reproducció d'aquest model propi, en benefici de l'excel·lentíssim *Ajuntament de Pego* i en favor del seu I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes dirigit al Personal treballador de *l'Ajuntament de Pego*.





## 1. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

L'Ajuntament de Pego s'ha proposat l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si del consistori ([Compromís amb la igualtat de l'Ajuntament](#)), establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la seva política corporativa, de recursos humans i de la seva política municipal. El present *I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Pego* ha estat elaborat per a donar obligat compliment al mandat normatiu, però també com a resposta a aquest compromís, que considerem imprescindible aplicar inicialment dins de la pròpia gestió interna de recursos humans ([Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat](#)). Tot això, des del convenciment que la integració del respecte per la igualtat de gènere en la política de gestió del personal suposa una millora per a la mateixa i un deure exemplaritzant que com a entitat pública ha de transmetre a totes les empreses del municipi.

L'obligació d'elaborar el Pla d'Igualtat per a les persones treballadores del sector públic està recollida en dos cossos legals, més o menys paral·lels, però amb dos implicacions; per una banda parlem de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de Dones i Homes que afecta directament a l'Administració General de l'Estat i els seus Organismes públics; d'altra banda l'Estatut Bàsic del Treballador Públic que implica a totes les Administració Pública, en la Disposició Addicional Sèptima del Reial Decret Legislatiu 5/2015.



## 2. PRINCIPIS METODOLÒGICS

Un Pla d'Igualtat és un instrument per a integrar la igualtat efectiva entre dones i homes en l'Ajuntament, té una sèrie de principis metodològics que s'han de considerar prioritaris, aquests instruments són:

<p>Estratègic, ja que articula un nou enfocament de l'organització a partir d'un compromís d'alt nivell.</p>	<p>Pràctic i realista perquè defineix de manera precisa el procediment de desenvolupament de les actuacions, els terminis, les persones responsables, els indicadors de seguiment i avaluació i els recursos necessaris en funció de les possibilitats de l'organització.</p>
<p>Transversal en tant que afecta a totes les polítiques i àrees de l'Ajuntament, fonamentalment les que tenen que veure amb les persones, gestió de recursos humans, gestió del coneixement, política de comunicació, entre altres, i s'integra en totes les fases, des de la presa de decisions, fins la planificació, gestió i avaluació.</p>	<p>Participatiu ja que intervé la representació de les treballadores i treballadors, l'equip directe, a través de la Comissió d'igualtat, en el cas que s'hagi constituït, i la plantilla aportant les seues opinions i suggeriments.</p>
<p>Vinculat amb la millora continua, degut a que es un document viu que es desenvolupa a partir d'un</p>	<p>Flexible perquè està sotmès a canvis constant davant situacions imprevistes tenint que</p>



procés de treball que s'alimenta progressivament amb el propi desenvolupament de les actuacions i amb els resultats del seguiment i l'avaluació.	adequar les actuacions, terminis, etc., per assolir els objectius proposats.
Transparent degut a que garanteix el dret a la informació sobre els continguts del Pla i la consecució dels objectius, tant de la representació legal de la plantilla com de les treballadores i treballadors.	

### 3. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DEL PLA

Un Pla d'Igualtat, tal com el defineix l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. El Diagnòstic identificarà les necessitats específiques a considerar amb la finalitat d'establir objectius i accions per a corregir els aspectes que estiguen donant lloc a les desigualtats o discriminacions.

El *I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Pego* regula les relacions del consistori amb la seva plantilla i s'articula a partir de les necessitats específiques detectades en el diagnòstic i entorn del desenvolupament d'objectius i compromisos de la present legislatura. Amb aquest projecte es pretén introduir actuacions



dirigides a l'estructura organitzacional de la corporació local, el procés d'elaboració de polítiques públiques i a la plantilla municipal. En aquest sentit, les actuacions recollides en el Pla d'Igualtat en la seva segona fase, contribueixen a incrementar l'eficàcia i l'eficiència de la gestió pública, i a aprofitar el talent de totes les persones que formen de la plantilla de l'ajuntament.

En base a les necessitats detectades i les possibilitats del consistori, aquest Pla s'ha plantejat amb una vigència de 4 anys i s'ha estructurat en 6 àrees d'intervenció.

- Àrea 1: compromís institucional i foment d'una cultura de treball igualitària
- Àrea 2: igualtat en l'accés a l'ocupació
- Àrea 3: igualtat en les polítiques de formació i desenvolupament professional
- Àrea 4: foment de la conciliació i corresponsabilitat de la vida laboral, personal i familiar
- Àrea 5: condicions de treball, salut laboral i mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere
- Àrea 6: comunicació i llenguatge no sexista

El calendari de posada en pràctica de les mesures compren els anys 2022 - 2023 - 2024 - 2025 . A la fi de cada any s'elaborarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions posades en marxa i en concloure es durà a terme l'avaluació final dels resultats obtinguts i la definició del nou pla d'igualtat.

En aquest procés han participat personal tècnic i polític del municipi, que han constituït un grup de treball.

Alcaldia: Enrique Moll Briones

Regidoria d'Igualtat: Mercedes Bolta Sastre i Juan José Arbona Escrivà



Secretaria: M<sup>a</sup> Rosario Sendra Sastre i Laura García Alemany

Representació de treballadors i treballadores: Elena Devesa Naya i  
José Carlos Sastre Server

## 4. MARC NORMATIU

### LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN L'ÀMBIT INTERNACIONAL I EUROPEU

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal àmpliament reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca, en primer lloc la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Proclamada per l'Assemblea General en la seva resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967. I en segon lloc, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en la seva resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 5 de gener de 1984.

A més, del Protocol Facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. Adoptat per l'Assemblea General en la seva resolució A/54/4 de 6 d'octubre de 1999 i ratificat per l'Estat Espanyol el 6 de juliol de 2001.

Una altra convenció a tenir en compte, és la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en 1979. Ratificada el 16 de desembre de 1983 per Espanya.

L'estratègia més actual de les polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com mainstreaming de gènere o transversalitat de la perspectiva de gènere. El mainstreaming de gènere va ser assumit per la Plataforma per a l'Acció de la IV Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides que es va celebrar a Pequín en 1995. Aquesta plataforma requereix en "els governs i altres actors promocionar una política activa i visible del mainstreaming de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè, abans que es prenguin les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament".

Si bé, el Grup d'expertes del Consell d'Europa celebrat en 1998 va ser l'encarregat de definir el mainstreaming de gènere com: "La (re)



organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per a incorporar, per part dels actors involucrats normalment en aquests processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els àmbits i fases de totes les polítiques".

A més, el Grup d'expertes d'aquest Consell d'Europa va assenyalar els cinc elements clau en l'estratègia del mainstreaming de gènere:

1. Una ampliació del concepte d'igualtat més enllà de la seva consideració de iure, per a introduir mesures com les accions positives i els plans d'igualtat; així com el pas de les "polítiques de dones" a la implementació de polítiques de gènere.
2. La incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política.
3. La inclusió i la presència de dones en totes les institucions i processos de presa de decisions.
4. La concessió de prioritat a les polítiques de gènere.
5. Un canvi en la cultura institucional i política feia els valors igualitaris.

La igualtat també és un principi fonamental en les polítiques de la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. A l'empara en l'antic article 111 del Tractat de Roma, s'ha anat desenvolupat un sòlid patrimoni comunitari sobre igualtat de sexes.

Especialment, rellevants són dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones referent a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Els Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), en els seus convenis relatius a la Igualtat de remuneració (núm. 100); la discriminació en l'ocupació i l'ocupació (núm. 111); les persones treballadores amb responsabilitats familiars (núm. 156); i la protecció de la maternitat (núm. 183).

Finalment, assenyalar la Carta Social Europea aprovada pel Consell d'Europa en Torí, i el seu defensa del treball en condicions equitatives, la



Igualtat salarial i el dret a la protecció de les treballadores.

## NORMATIVA ESTATAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

La Constitució Espanyola proclama, en l'article 14 del seu text, el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe. Per part seva, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La primera llei a tractar les Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, es va constituir el 28 de desembre, la Llei orgànica 1/2004 (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004), on es recull en els articles 21 als drets laborals i de Seguretat Social i en els articles 24 a 26 els drets de les víctimes funcionàries públiques.

Fonamentada en la Constitució, la principal norma estatal en matèria d'igualtat és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes que manifesta, en el seu títol preliminar, article 1, la seva pretensió de fer efectiu el dret d'igualtat a dones i homes, en particular usant l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida i, especialment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

A més, en l'article 14 d'aquesta llei, s'estableixen els criteris generals que hauran de guiar l'actuació dels Poders Públics per a garantir la igualtat entre dones i homes:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmiques, laborals, socials, culturals i artístiques, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i
3. Eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení en tots els àmbits que abraci el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
4. La col·laboració i cooperació entre les diferents Administracions Públiques en l'aplicació del principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats.
5. La participació equilibrada de dones i homes en les candidatures electorals i en la presa de decisions.
6. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la Violència de Gènere, la Violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
7. La consideració dels singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a



- minories, les dones migrants, les nenes, les dones amb discapacitat, les dones majors, les dones vídues i les Víctimes de Violència de Gènere, per a les quals els poders públics puguin adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
8. La protecció de la maternitat, amb especial atenció a l'adopció per la societat dels efectes derivats de l'embaràs, part i lactància.
  9. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.
  10. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents Administracions Públiques i els agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
  11. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes en les relacions entre particulars.
  12. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
  13. Tots els punts considerats en aquest article es promouran i integressin d'igual manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

En el mateix sentit, l'article 15 estableix la transversalitat de gènere:

"El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

Quant als plans d'igualtat, els articles 45 i 46 de l'esmentada llei regula la seva elaboració i aplicació per part de les empreses. Aquest article 46 defineix el concepte i contingut dels plans d'igualtat de la següent manera:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, pretenen aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixessin els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació,



classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouen la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

En matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, l'article 48 de la llei estableix:

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com per exemple l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.
2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que van tenir coneixement i que poguessin propiciar-ho."

A més, en aquesta matèria però específicament en les administracions públiques, l'article 62 disposa:

"Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que van poder ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del qual s'estableix en la normativa de règim disciplinari.



d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia".

Durant els últims anys, l'aprovació d'una sèrie de Reials decrets ha desenvolupat la regulació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral, l'elaboració i implementació de plans d'igualtat, així com les obligacions de les Administracions Públiques en aquesta matèria:

- El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, estableix, en la seva disposició addicional 7a, l'obligatorietat de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral de les administracions públiques a través de l'aprovació de plans d'igualtat: "Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. I que, sense perjudici d'aquests, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que es preveuen".
- El Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere. Es va aprovar el 28 de setembre de 2017.
- El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha introduït modificacions importants en matèria d'igualtat d'oportunitats i conciliació de la vida laboral, familiar i personal:
  - En l'article 1 modifica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 46 en relació amb els plans d'igualtat en l'empresa privada i ampliant l'obligació d'elaboració de plans d'igualtat a les empreses de 50 o més treballadors/ores.
  - En l'article 2 reforma l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i planteja resumidament: destacar el dret dels treballadors i les treballadores a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a més de fixar de manera expressa el dret de les persones treballadores a la remuneració corresponent al seu treball, plantejant la igualtat de remuneració sense discriminació de cap classe.
  - En l'article 3 desenvolupa la modificació del text refós de la



- Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i és un reflex en el sector públic de les mesures introduïdes per la resta d'articles.
- Els articles 2 i 3 van equipar, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la durada del permís per naixement de fill o filla per les dues figuris progenitores.
  - L'article 4 crea una nova prestació per a l'exercici responsable de la cura del fill o filla lactant, d'acord amb les mesures introduïdes per la resta d'articles.
  - L'article 5 modifica la disposició \*sexagèsima primera de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de Pressupostos generals de l'Estat per a 2009, referent al Fons de suport per a la promoció i el desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'autonomia i atenció a la dependència i dels Serveis socials.
  - Els articles 6 i 7 modifiquen el text refós de la Llei d'Infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, i la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estat del treball autònom.
- Recentment ha estat aprovat el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El Capítol I d'aquesta disposició, "Disposicions generals", indica l'objectiu i l'àmbit d'aplicació de la nova regulació.
  - El Capítol II d'aquesta disposició, "Procediment de negociació dels plans d'igualtat", regula en els articles 4, 5 i 6 els passos a seguir per a constituir una comissió negociadora del pla i acordar les seves mesures.
  - El Capítol III, "Contingut dels Plans d'Igualtat", estableix en els articles 7, 8 i 9, els punts a tractar en el diagnòstic de situació, així com les diferents parts que han de constar en el document del pla i, finalment, el sistema de seguiment, avaluació i revisió del pla d'igualtat.
  - El Capítol IV, "Registre de plans d'igualtat i dipòsit de mesures i protocols per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe", regula el procediment a seguir per les empreses amb la finalitat de registrar els seus plans d'igualtat.
- Igualment, el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, pretén regular les retribucions salarials de les treballadores i els treballadors amb la finalitat d'acabar amb les desigualtats de gènere.
- El Capítol I, "Disposicions Generals", indica l'objecte i l'àmbit



d'aplicació de la disposició.

- El Capítol II, "Principi de transparència retributiva i obligació d'igual retribució per treball d'igual valor", defineix dos elements bàsics en els seus diferents aspectes substantius per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació: el principi de transparència i l'obligació d'igual retribució per treballs d'igual valor.
- El capítol III, "Els instruments de transparència retributiva", desenvolupa en diferents seccions els instruments que fan possible el principi de transparència retributiva.
- El capítol IV, "Tutela administrativa i judicial", descriu l'abast de la tutela judicial i administrativa, recordant el valor de la justificació prevista en l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Recentment, s'ha aprovat la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, amb l'entrada en vigor el 7 d'octubre de 2022. Aquesta llei orgànica pretén impulsar la prevenció de les violències sexuals i garantir els drets de totes les víctimes, posant les bases per a l'eliminació dels obstacles afegits que algunes troben pels factors de discriminació descrits. Per a assegurar la prevenció, una resposta efectiva a les víctimes i la sanció proporcional d'aquestes conductes, es confereix una importància central a la posada en marxa de mesures integrals i interdisciplinàries d'actuació institucional i professional especialitzada i coordinada.

#### NORMATIVA AUTONÒMICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en clara consonància amb el qual estableix la Constitució Espanyola, determina en l'article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seves competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificulten la seva plenitud.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la Igualtat entre Dones i Homes, troba el seu fonament en l'article 31 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, que atribueix a la Generalitat Valenciana competència exclusiva sobre promoció de la dona. Aquesta llei pretén establir una sèrie de mesures i garanties en l'àmbit de la Comunitat Valenciana dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

D'aquesta manera, en el títol I, article 4, estableix que:



1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats d'acord amb el gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries a primers d'igualtat.
2. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguin a la transversalitat de gènere. L'adopció per part del govern valencià de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hauran aconseguit els objectius d'igualtat, oportunitat i tracte.
3. El Consell de la Generalitat informará les Corts Valencianes sobre les actuacions dutes a terme per a l'acompliment de la present llei".

El Títol III d'aquesta llei, Igualtat i Administració Pública, estableix:

- En l'article 44, en matèria d'igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball: "Les administracions públiques valencianes establiran plans pluriennals de formació a fi de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública".
  - En l'article 45, en matèria d'igualtat en la promoció interna: "Les administracions públiques establiran plans pluriennals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i els objectius".
  - En l'article 46, en matèria de foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació:
4. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dues o més empreses a les quals hagués correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que aquestes igualen en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.
  5. Sense perjudici del qual estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment altres criteris addicionals



de desempat de les empreses, incloent-hi la seva prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació".

- En l'article 47, en matèria d'assetjament sexual: "L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball".
- En l'article 48, en matèria de llenguatge no sexista en els escrits administratius: "Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seva redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista".

La Llei 7/2012 de 23 de novembre, integral contra la Violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en el seu article 51, defineix els principis de la selecció de personal en els següents termes:

"Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrits, capacitats i igualtat.
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques que s'han de desenvolupar.
- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- h) Eficàcia e eficiència.
- i) Igualtat d'oportunitats entre els dos sexes.

Finalment, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats entre els dos sexes, la disposició addicional 11 estableix:

"Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de



gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

A més, quant als cossos de policia local de la Comunitat Valenciana, la Llei 17/2017, de 13 de desembre, de coordinació de policies locals de la Comunitat Valenciana estableix en el seu capítol VI, article 51, referent a "principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes", la següent mesura:

"Les administracions locals de la Comunitat Valenciana inclouran els cossos de Policia Local en els preceptius plans d'igualtat, garantint l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de sexe i especialment les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i estat civil".

Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional".

Aquesta mateixa llei, en la disposició transitòria setena, defineix "mesures correctores de la desigualtat de gènere en els cossos de Policia local", i ho fa de la següent manera:

1. Amb la finalitat d'aconseguir una composició equilibrada en les plantilles de Policia Local de la Comunitat Valenciana entre homes i dones, s'establiran les accions positives previstes en la normativa d'igualtat de gènere a través dels propis plans d'igualtat. Per a això, els municipis en els quals el nombre de dones no aconsegueixi el 40% de la plantilla de Policia Local, i fins que s'aconsegueixi el citat percentatge, en les convocatòries per a l'escala bàsica s'estableix una reserva del 30% de les places per a dones.
2. Si, aconseguit aquest objectiu, s'evidenciarà que perdura la desproporció en la resta de les escales, podrà regular-se reglamentàriament l'adopció de noves mesures d'acció positiva en els processos de selecció que es convoquen."

Finalment, a conseqüència dels canvis introduïts, especialment en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, cal destacar l'aprovació del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, el qual deroga el Decret 175/2006, de 24 de novembre. Entre



les novetats introduïdes per aquest decret, podem assenyalar:

- L'article 7.4, en matèria de reduccions de jornada, estableix que podrà sol·licitar-se reducció de jornada, d'una hora diària, sense disminució de retribucions per raons de guarda legal, quan el personal tingui a càrrec seu algun nen de 12 anys o menor, persona major que requereix especial dedicació o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%; per a tenir a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereix especial dedicació; personal que, per a tenir reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no pugui realitzar la seva jornada laboral completa. No obstant això, en el cas de guarda legal de nens de 12 anys o menors, es podrà concedir únicament quan concorri algun dels supòsits següents: que el menor requereix especial dedicació, que tingui 3 anys o menys o que el personal tingui a càrrec seu dos o més menors de 12 anys o menys.
- L'article 7.6 especifica que les emprades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.
- L'article 29, de permís per capellà de fill/filla menor d'edat afectat/dona per càncer o una altra malaltia greu, possibilita una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
- L'article 33, de permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, permet que el personal pugui absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seves filles i fills. La Llei Valenciana per a la Igualtat de les persones LGTB, de 21 de novembre de 2018 en vigor fins al 4 de desembre de 2018.

Finalment, el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromís subscrit el 18 de setembre de 2018 per a les institucions i les organitzacions socials de la Comunitat Valenciana.



## 5. METODOLOGIA

A continuació és presenta el diagnosi de situació que s'ha elaborat al llarg de l'exercici 2021-2022, incorporant les dades desagregades per sexes de *l'Ajuntament de Pego*, tenint en compte totes les peculiaritats que afecten al personal en plantilla i distingint entre les diferents relacions laborals existents.

Aquesta investigació parteix de que ninguna organització pot ser tractada i analitzada aïllant-se del seu context social, històric i territorial. Això significa que, les condicions laborals desagregades per sexe de la plantilla de treballadors i treballadores de l'ajuntament, no poden ser estudiades al marge del context global en l'Administració Pública en general, i en els àmbits locals en particular. S'ha de tindre en compte la situació del funcionariat i personal treballador en el seu conjunt per aconseguir extraure conclusions de l'estat real de la qüestió, per tal d'aplicar les mesures i accions correctores en funció de les particularitats de cada entitat territorial.

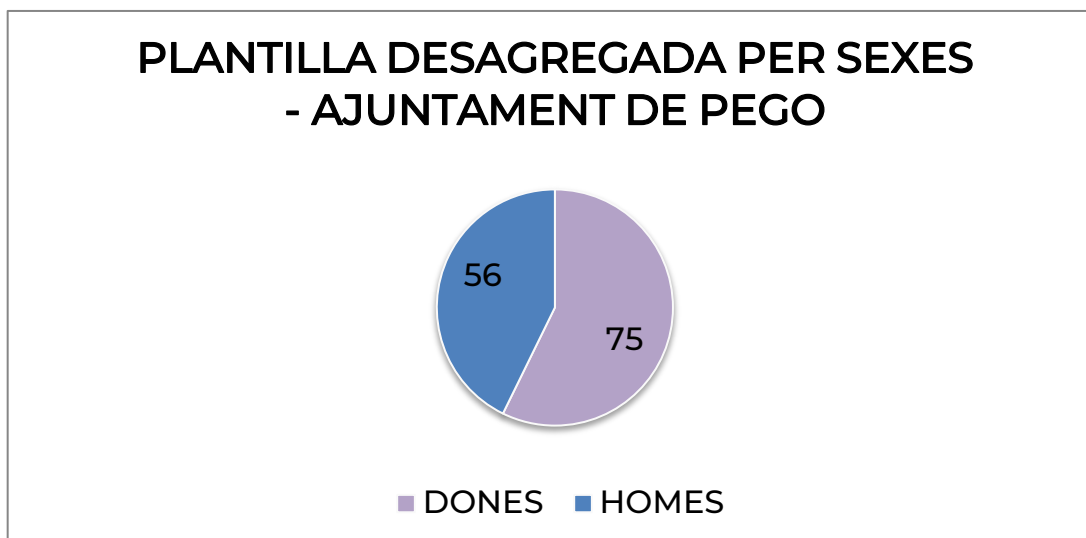
La metodologia utilitzada segueix l'estudi de gènere com el fil conductor de tot l'anàlisi on es recolliran les dades desagregades per sexes i les diferents entrevistes i reunions realitzades als departaments necessaris per tal de conèixer la situació global de l'Ajuntament. Les dades es presentaran a través de graelles i gràfiques, on s'analitzen els aspectes relatius al personal treballador i funcionariat en nivells qualitius i quantitius. El procés finalitzarà amb la redacció del present diagnosi.



## 6. DIAGNOSI DE SITUACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

### A. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ: QÜESTIONS GENERALS I INFORMACIÓ PRÈVIA

#### I. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA



La plantilla de l'*Ajuntament de Pego* es compon, en el moment de realitzar aquest Diagnosi, per 132<sup>1</sup> persones, de les quals el 56,8% són dones (n=75) i el 42,4% són homes (n=56). En bases d'aquestes dades, es considera que la distribució de la plantilla manté una proporció equilibrada<sup>2</sup> amb una tendència a la feminització.

- *Tot i que s'observa una paritat en la composició de la plantilla de treballadors i treballadores, hi ha un suprarepresentació de dones.*

D'altra banda, tenint en compte que el percentatge de dones en el conjunt del funcionariat personal, laboral i altres categories de

<sup>1</sup> No es defineix el sexe d'un empleat/empleada

<sup>2</sup> Defensa legalment en la DA1<sup>a</sup> de la LO 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes i dones: s'entén per composició equilibrada "la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt a que fa referència, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menors del quaranta per cent"



funcionariat en España és d'un 57'6 % a data gener de 2021<sup>3</sup>, existeix una desviació de 15'2 punts sobre la proporció general que les dones ocupen en el funcionariat espanyol; a més les estadístiques reflexen que el conjunt del personal al servei de les administracions públiques, mostra quantitats molt variants en el desglossament per sexe, segons si parlem de nivell estatal, autonòmic o local<sup>4</sup>, sent el percentatge de representació de les dones en les administracions locals d'un 28'9%, en les administracions autonòmiques d'un 68'8% i en les administracions locals d'un 50'2%. Aquestes dades s'han de tenir en compte, per tractar d'analitzar les causes i on ressalta, la infrarepresentació de les dones en el marc nacional, la suprarepresentació d'elles al context administratiu de la nostra comunitat, i la paritat de les poblacions locals.

## II. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER EDAT I SEXE

Respecte a la distribució per edats, s'ha de ressaltar que:

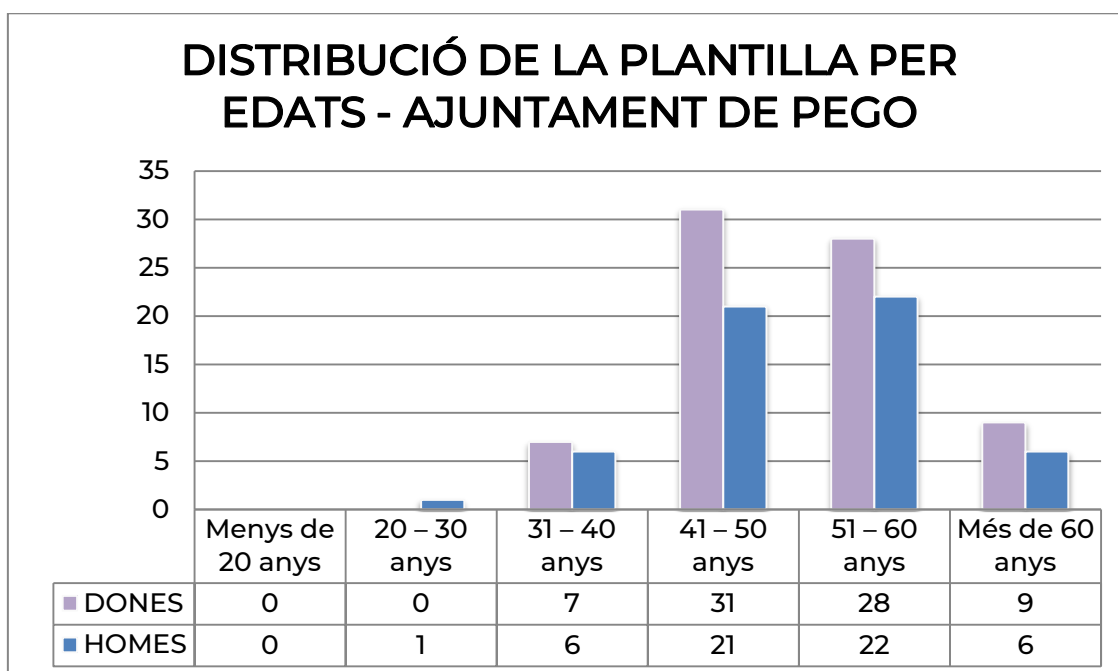
- *la majoria de la plantilla es troba significativament composta per persones de entre 41 i 50 anys, (n=31 dones i 21 homes), sent la franja d'edat més nombrosa, seguida de la franja d'entre 51 i 60 anys, (n=28 dones i 22 homes).*
- *A continuació, les dues franges d'edat que segueixen són la de més de 60 anys, (n=9 dones i 6 homes) i la d'entre 31 a 40 anys, sent en número absoluts 7 dones i 6 homes (qüestió que s'ha de tindre en compte degut a que són edats pròximes a l'edat fèrtil o de criança).*

<sup>3</sup> Registre Central de Personal. Bolletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques. Ministeri de política territorial i funció pública. Govern d'Espanya.

<sup>4</sup> [http://www.mptfp.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701\\_Boletin\\_julio\\_2021.pdf.pdf](http://www.mptfp.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2021.pdf.pdf) gràfica representació de la distribució territorial d'efectius per administració pública i sexe emmarcat en el Registre Central de Personal – Bolletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques. Ministeri de política territorial i funció pública. Govern d'Espanya.



- *la resta de la plantilla és reflexa en la franja d'entre 20 i 30 anys sent tan sols 1 homes i per últim, la franja que queda buida és la de menors de 20 anys.*
- *També es d'apreciar que les dones es troben suprarepresentades en tota la corporació municipal. Aquesta representació no sol ser la tendència pròpia del mercat laboral espanyol.*

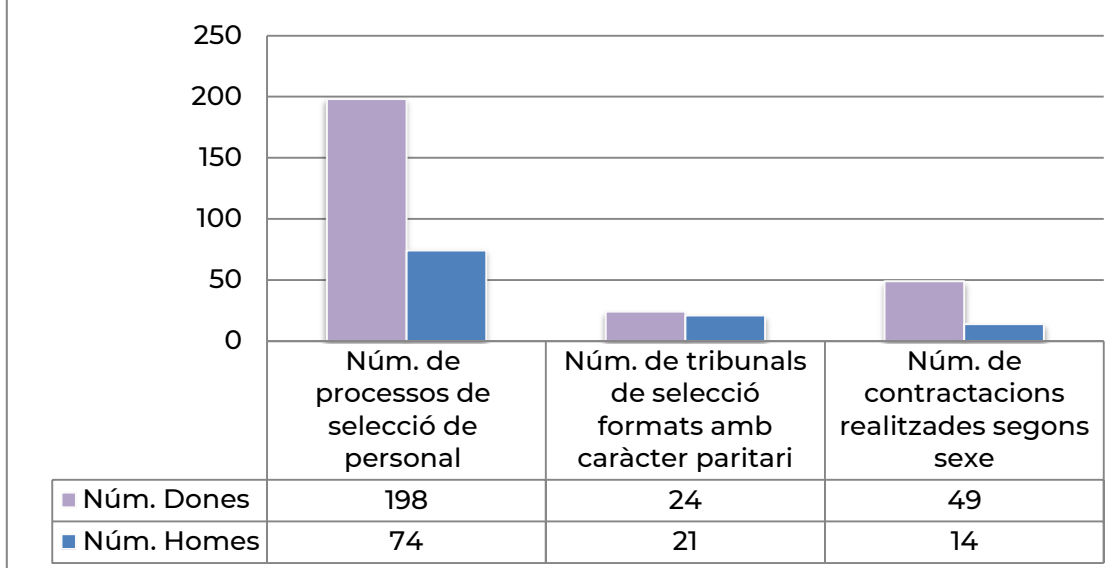


## B. SELECCIÓ DE PERSONAL

Pel que fa als procediments de selecció de personal, cal destacar que, els últims 3 anys, l'Ajuntament ha convocat 15 processos dirigit a la contractació de personal. En aquest procés, van constituir-se 9 tribunals amb caràcter paritari i finalment, es va produir la contractació de 63 treballador/a, 49 dones i 14 homes.



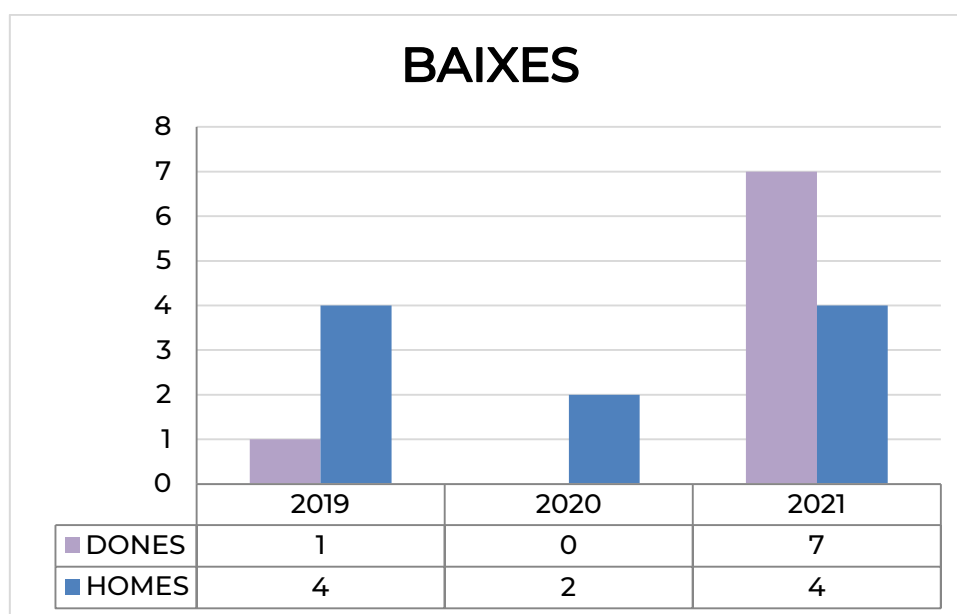
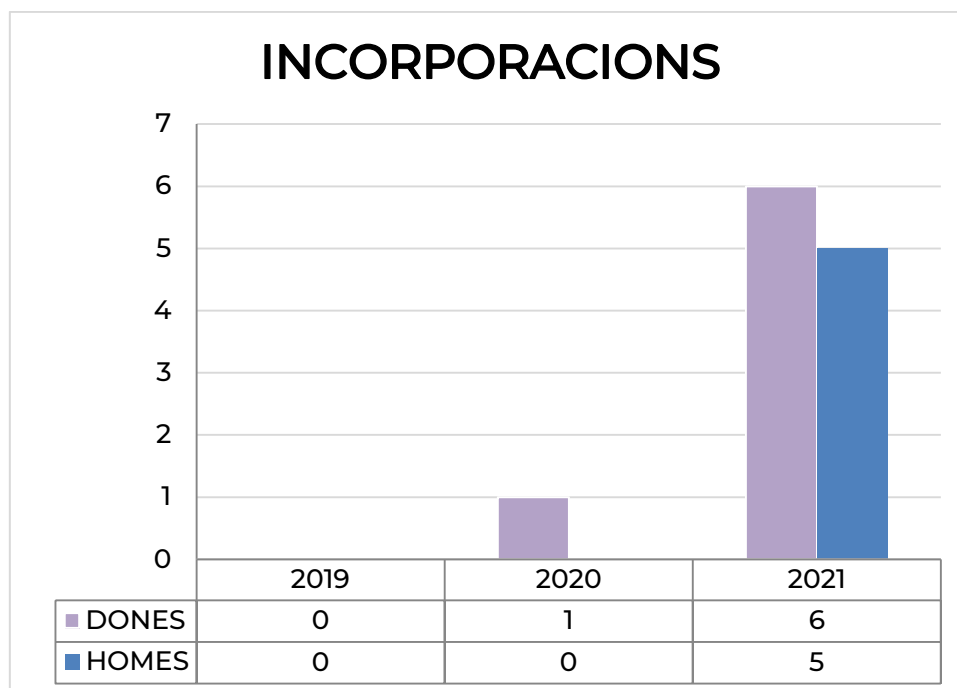
## PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL - AJUNTAMENT DE PEGO



### III. MOVIMENTS DE PERSONAL

Quant als moviments de personal, en els últims anys, a l'Entitat Local s'ha produït 12 incorporacions i 18 baixes amb caràcter definitiu.

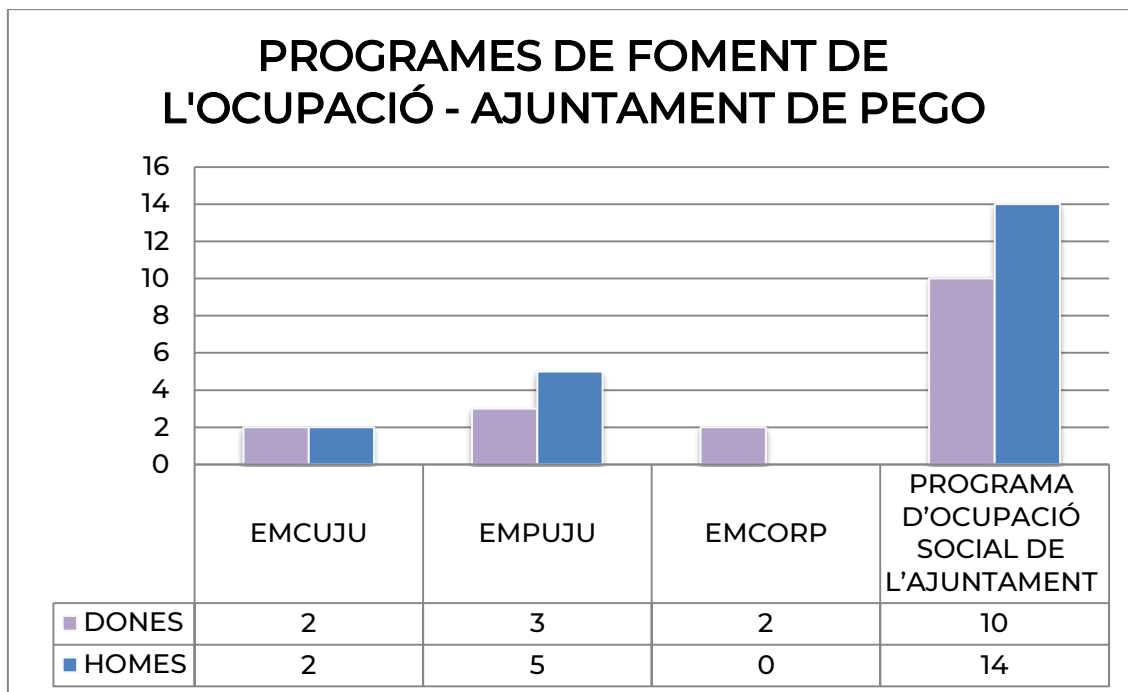
INCORPORACIÓ I BAIXES						
	INCORPORACIONS			BAIXES		
ANY	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
2019	0	0	0	1	4	5
2020	1	0	1	0	2	2
2021	6	5	11	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>



No obstant això, anualment, l'Ajuntament participa i és beneficiària de diferents programes destinats a fomentar l'ocupació pública. En el marc d'aquests programes, l'Entitat Local realitza diferents contractacions de caràcter temporal, amb l'objectiu de reforçar les diferents àrees municipals de treball.



En els últims 3 anys, l'Ajuntament ha realitzat les següents contractacions en el marc dels programes que a continuació s'indiquen:



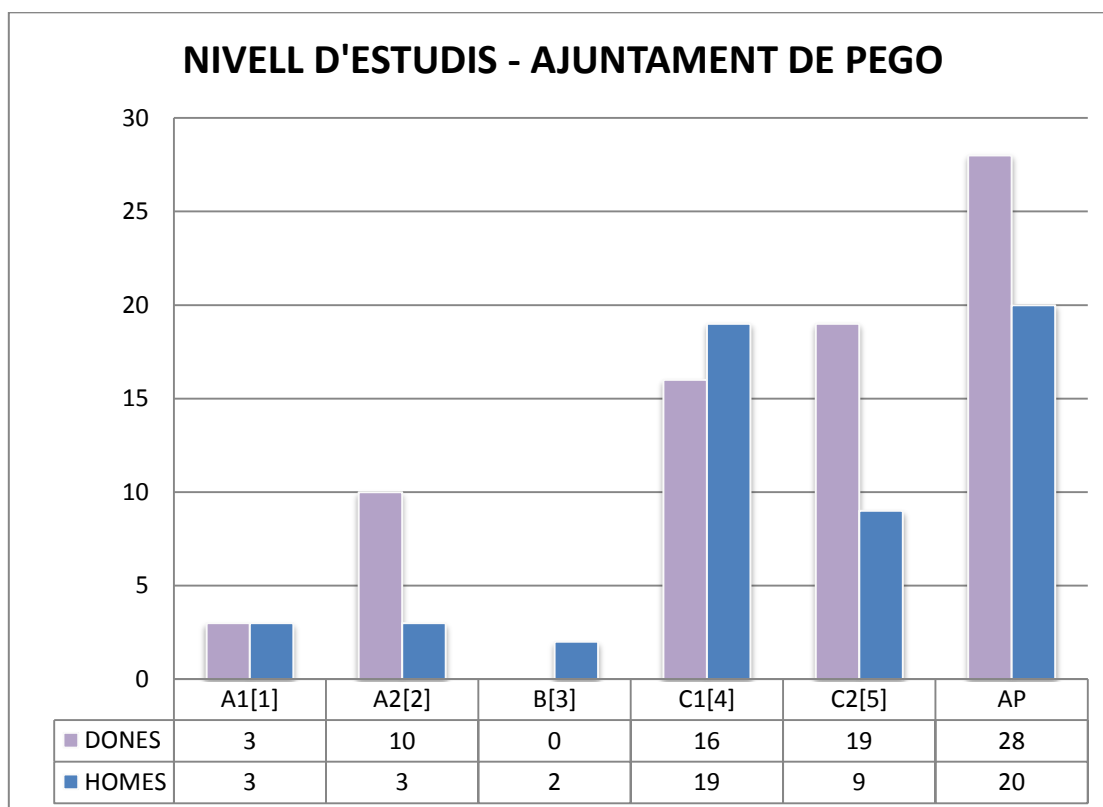
D'acord amb les dades de la gràfica anterior, *l'Ajuntament de Pego* ha efectuat un total de 38 contractacions de personal, de les quals un 44,7% (17) corresponen a empleades i un 55,3% (21) corresponen a empleats. Cal remarcar la subrepresentació dels empleats en la contractació de nou personal.



#### IV. DISTRIBUCIÓ PER NIVELL D'ESTUDIS I CATEGORIA PROFESSIONAL

La informació sobre el nivell d'estudis de la plantilla s'ha obtingut de 132 persones treballadors/es de la mostra participant en la informació obtinguda des de l'ajuntament. Com s'aprecia en la gràfica, el 14,3% de la plantilla te estudis universitaris, 13 dones i 6 homes.

Completant aquest apartat, el 28% te estudis secundaris, ja siga Educació Superior Obligatòria, Formació professional o Batxillerat. De totes les persones, hi són 16 dones i 21 homes respectivament. De la mostra el 21,2% te el Graduat d'ESO o Graduat escolar, sent 19 dones i 9 homes.



No es tenen dades completes davant el creuament de variable del nivell d'estudi i categoria professional, tot i que la tendència en termes generals és a la sub-representació de dones.



## C. PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Com a Entitat Local, l'Ajuntament regula la promoció professional de la plantilla laboral segons els criteris recollits en el II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT) i Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana. En concret, en el Capítol I sobre Condicions generals de treball, Secció II, Article 9, referent a la carrera professional de l'anterior acord, s'estableix que:

*“(...) el sistema de promoció ha de guiar-se pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com anar lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats de la plantilla. A més, s'acorda que en cada entitat local, s'elabore i negocie amb les organitzacions sindicals, basant-se en la disposició reglamentària que regule la carrera professional en el marc autonòmic, amb l'objectiu que la Mesa General de Negociació i el ple de cada corporació approve el corresponent acord”.*

D'acord amb la normativa esmentada, cal destacar que, en els últims 3 anys, a l'Ajuntament de Pego s'ha promocionat 1 home en la seva carrera professional.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL	Núm.	Dones	Homes
Persones que han promocionat en els últims 3 anys	1	0	1



## D. PROSICIONAMENT LABORAL

### V. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ESCALES I SEXE

S'aprecien diferències significatives en la distribució d'homes i dones per departaments, serveis i/o unitats funcionals. Es pot observar clarament que les dones es concentren en aquelles ocupacions relacionades amb la cura, els serveis i/o l'atenció cap a les persones (Administració, Auxiliar clínica, cuinera, netejadora, educadora i mestra d'infantil, recepcionista - telefonista, i altres treballs tradicionalment estereotipats). S'observa que els departament de Policia Local, Obres i Serveis, Agricultura, compten amb una quantitat més alta d'homes, per contra els departaments com Escola Infantil i Residència, compta amb el 100% de treballadores de sexe femení. Aquests llocs de treball, a la nostra societat estan fortament feminitzats.

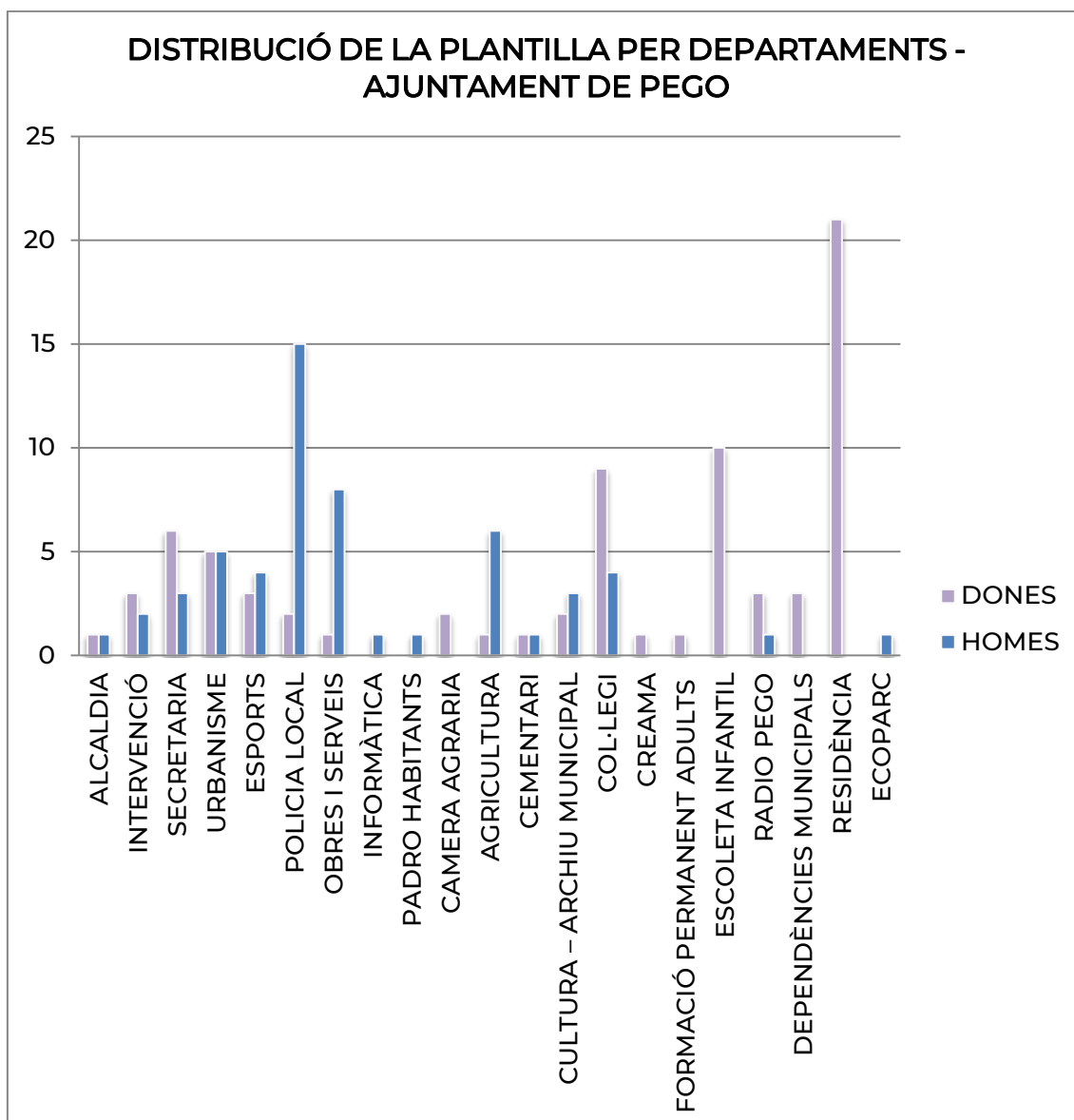
Cal destacar que els departament més nombrosos són també els que presenten una feminització o masculinització més gran.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER DEPARTAMENT					
DEPARTAMENT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
ALCALDIA	1	50%	1	50%	2
INTERVENCIÓ	3	60%	2	40%	5
SECRETARIA	6	66,6%	3	33,3%	9
URBANISME	5	50%	5	50%	10
ESPORTS	3	42,8%	4	57,1%	7
POLICIA LOCAL	2	11,7%	15	88,2%	17
OBRES I SERVEIS	1	11,1%	8	88,8%	9



INFORMÀTICA	X	x	1	50%	2 <sup>5</sup>
PADRO HABITANTS	0	0%	1	100%	1
CAMERA AGRARIA	2	100%	0	0%	2
AGRICULTURA	1	14,2%	6	85,7%	7
CEMENTARI	1	50%	1	50%	2
CULTURA – ARCHIU MUNICIPAL	2	40%	3	60%	5
COL·LEGI	9	75%	4	25%	13
CREAMA	1	100%	0	0%	1
FORMACIÓ PERMANENT ADULTS	1	100%	0	0%	1
ESCOLETA INFANTIL	10	100%	0	0%	10
RADIO PEGO	3	75%	1	25%	4
DEPENDÈNCIES MUNICIPALS	3	100%	0	0%	3
RESIDÈNCIA	21	100%	0	0%	21
ECOPARC	0	0%	1	100%	1
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>		<b>56</b>		<b>132</b>

<sup>5</sup> No es defienix el sexe d'un empleat/empleada



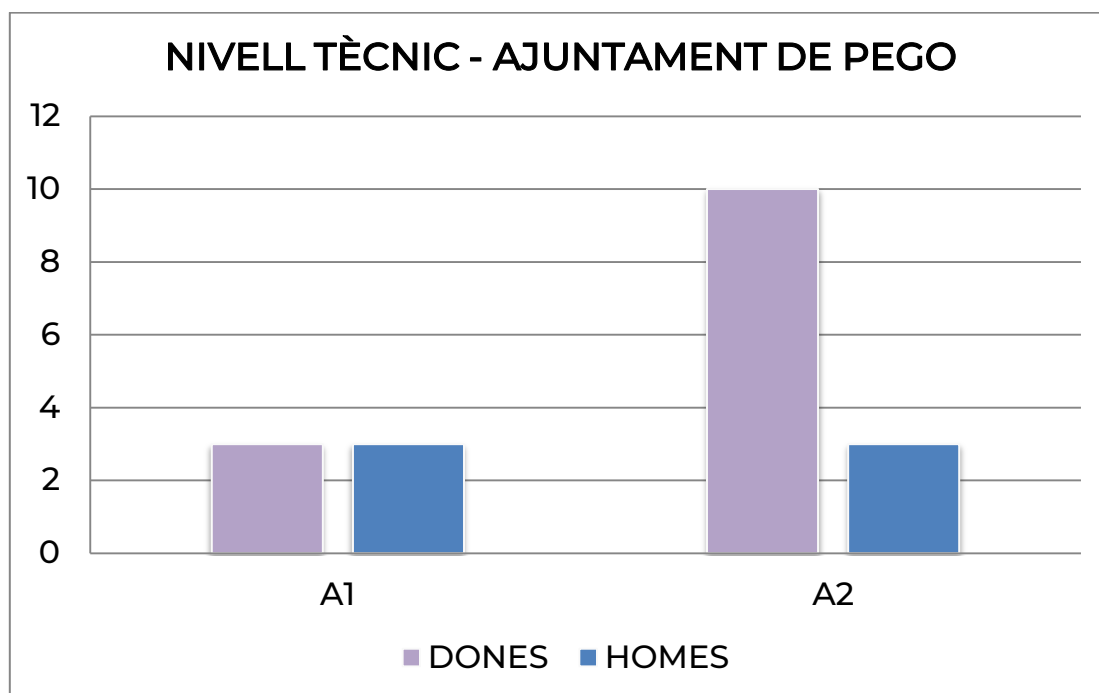
En aquest estudi observem que hi ha una distribució desigual segons sexe i lloc de treball, aquesta distribució es relaciona directament amb els estereotips que travessen el mercat laboral i consideren determinades ocupacions professionals més adequades per a homes o dones, en funció de les diferents habilitats que segons el gènere tindrien uns i altres. Aquesta tendència o patró marcat pel gènere ocasiona situacions de segregació horitzontal (concentració segons sexe en diferents sextos) i vertical (concentració dels homes en els llocs de direcció i responsabilitat), així com les bretxes de gènere que afecten les dones al món laboral.



L'Ajuntament de Pego no és una excepció i, com pot observar-se de manera detallada en la gràfica, treballadors i treballadores es distribueixen de manera desigual entre diferents àrees de treball, seguint una tendència habitual en el mercat laboral marcada pels estereotips i rols de gènere.

## VI. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA EN NIVELL TÈCNIC

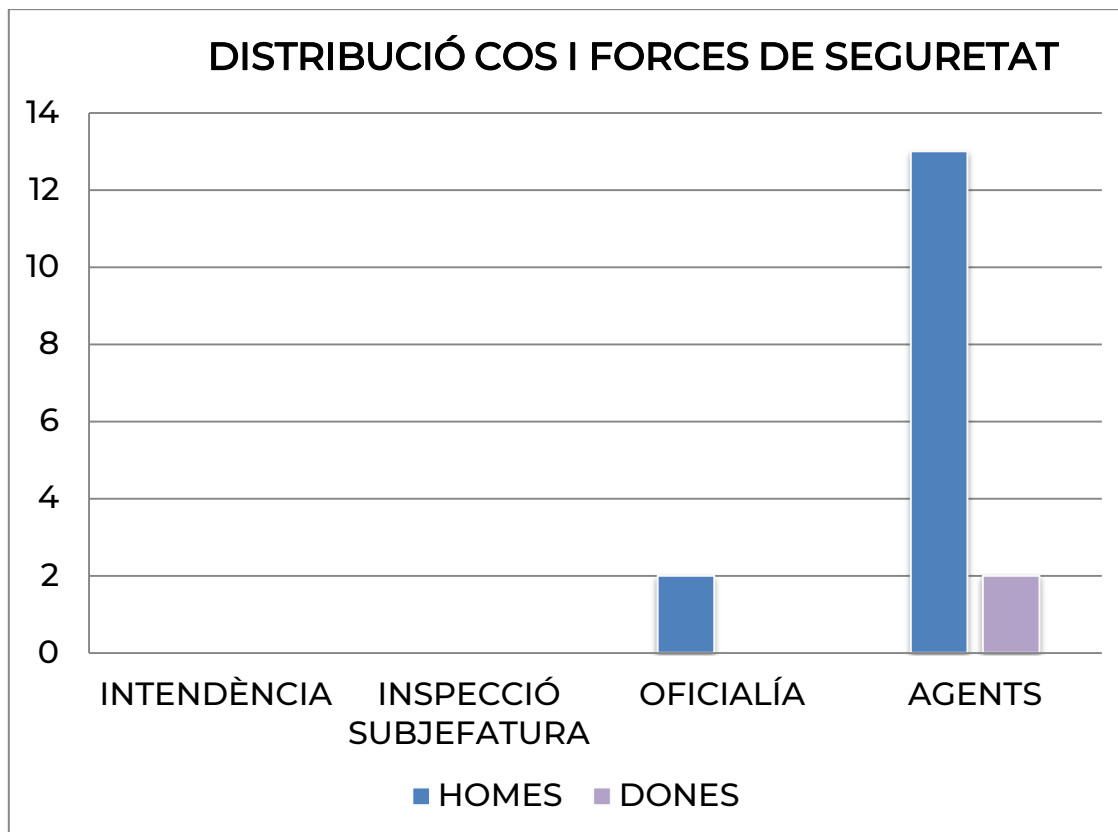
En la plantilla professional s'observa una major proporció de dones (n=8) que d'homes (n=6), que ocupen els grups professionals A1 i A2.



## VII. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA DE LA POLICIA LOCAL



El cos de la Policia Local està fortament masculinitzat, amb 18 homes i 1 dona, repartits en les diferents categories com podem observar a la gràfica.



#### VIII. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT I SEXE

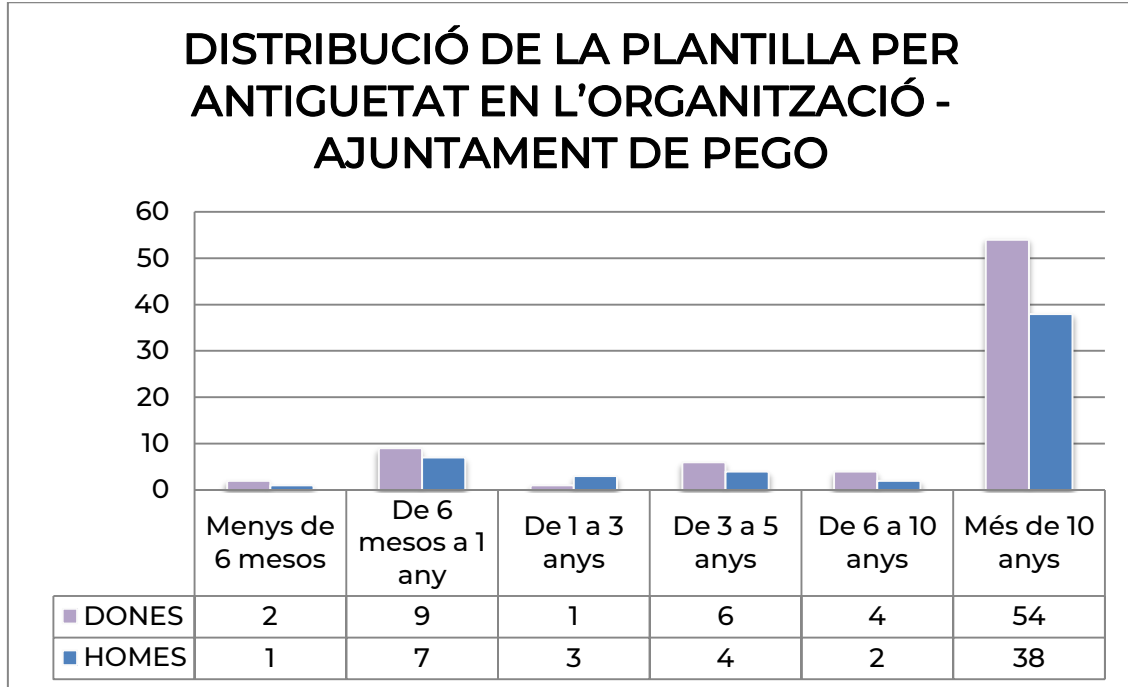
En aquest apartat s'analitza l'antiguitat de la plantilla desagregada per sexes.

La franja d'antiguitat on es troba la major part de la població masculina és la de més de 10 anys, en números absoluts 38. La segona franja d'edat de més temps treballat entre els homes és la de més de 6 mesos a 1 any, en nombre absolut 7.

Pel que fa a les dones, la franja d'antiguitat on es troba la població femenina es de més de 10 anys, amb un total de 54 dones. La segona

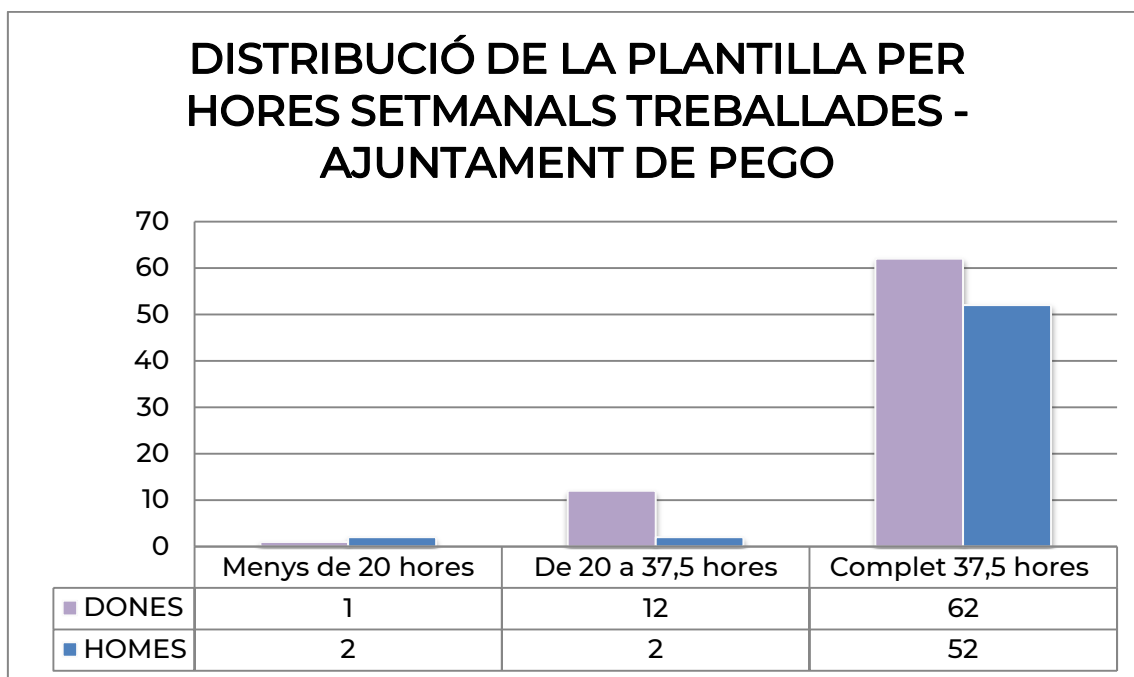


franja més nombrosa és la de 6 mesos a 1 anys, al igual que els homes, amb un total de 9 dones.



#### IX. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La majoria de la plantilla de treballadors i treballadores de l'*Ajuntament de Pego* compleix amb les 37,5 hores setmanals, sent en dades desagregades per sexe 62 dones i 52 homes. Es pot apreciar aquesta diferència significativa que ve donant-se en totes les àrees de diagnosi del pla.

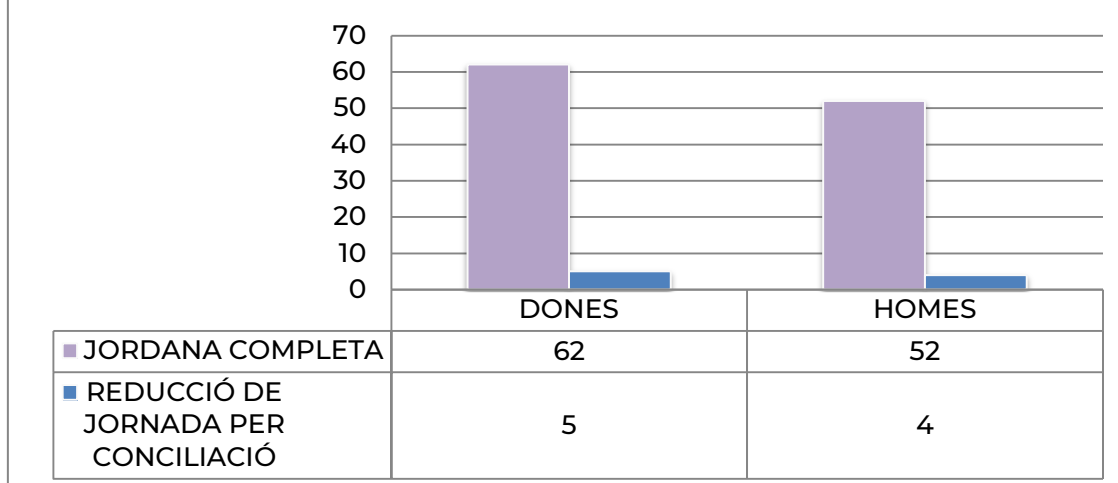


Per aquesta raó, a continuació anem a realitzar una comparativa on s'apreciés l'ús del mecanisme de conciliació entre homes i dones de *l'Ajuntament de Pego*.

La reducció de jornada laboral per motiu de conciliació, generalment ateny de manera proporcional més a les dones que als homes. Tal i conforme s'observa en la gràfica, en *l'Ajuntament de Pego* són 5 dones les que fan ús d'aquesta mesura de conciliació, en relació als homes que ho farien 4. Per tal de tindre en compte aquesta problemàtica és necessari disposar d'un consens sociopolític que involucre tant la vida personal com professional de les treballadores i treballadors de *l'Ajuntament*.



## COMPARATIVA SEGONS TIPUS DE JORNADA - AJUNTAMENT DE PEGO



### X. DISTRIBUCIÓ PER TIPUS DE CONTRACTE

Respecte a les relacions contractuals, en aquest apartat s'analitza la proporció d'homes i dones que tenen plaça consolidada en la funció pública, o que formen part del funcionament de interinitat, personal laboral fix, o indefinit, en el seu cas.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER CLAU DE CONTRACTE					
ÀREA	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Funcionariat de carrera	14	32,5%	29	67,4%	43
Funcionariat Interí	6	40%	9	60%	15
Funcionariat en pràctiques	1	16,6%	5	83,3%	6
Indefinit temps	5	45,4%	6	54,5%	11

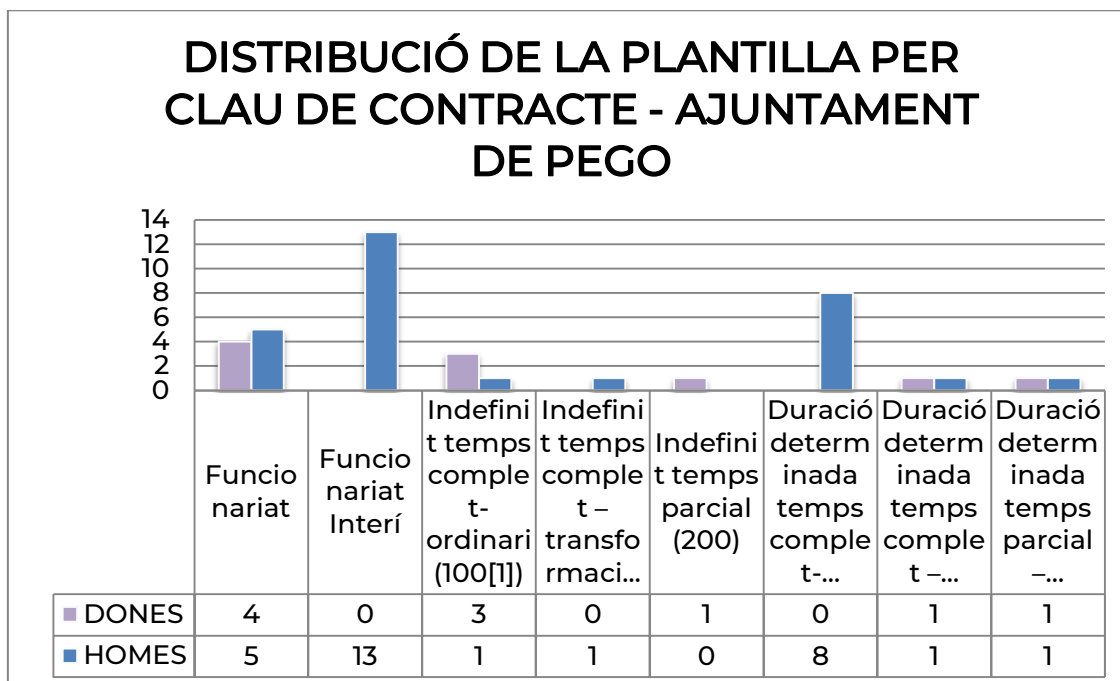


complet-ordinari (100 <sup>6</sup> )					
Temps complet Interinitat Nombre Estatut o Adm	3	60%	2	40%	5
Duració determinada temps complet- obra o serveis determinats (401)	2	50%	2	50%	4
Duració determinada temps parcial-obra o serveis determinats (501)	11	91,6%	1	8,3%	12
Duració determinada temps complet – Interinitat (410)	27	93,1%	2	6,8%	29
Laboral fix	5	100%	0	0%	5
Treball discontinu	1	100%	0	0%	1

<sup>6</sup> Clau de contracte



TOTAL	75 <sup>7</sup>	56,8%	56	42,4%	131
-------	-----------------	-------	----	-------	-----



- Personal funcionari de carrera, interí i en pràctiques. En números absoluts hi són 21 dones i 43 homes. On vegem diferències significatives en la composició de la plantilla de funcionariat. Aquestes dades poden donar-se degut al comentat anteriorment (personal al servei de les administracions públiques, mostra quantitats molt variants en el desglossament per sexe, segons si parlem de nivell estatal, autonòmic o local<sup>8</sup>, sent el percentatge de representació de les dones en les administracions locals d'un 28'9%).

<sup>7</sup> No es defineix el sexe d'un empleat/empleada

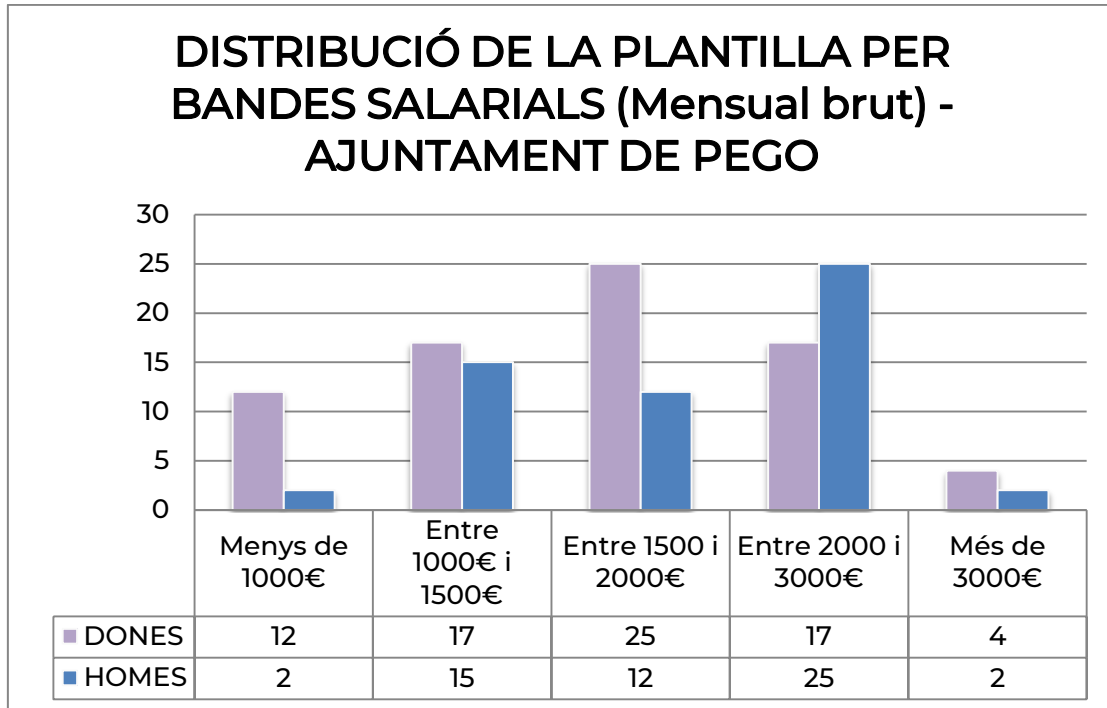
<sup>8</sup> [http://www.mptfp.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701\\_Boletin\\_julio\\_2021.pdf.pdf](http://www.mptfp.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2021.pdf.pdf) gràfica representació de la distribució territorial d'efectius per administració pública i sexe emmarcat en el Registre Central de Personal – Bolletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques. Ministeri de política territorial i funció pública. Govern d'Espanya.



- Indefinit temps complet: On hi ha 5 dones i 6 homes, no hi apreciem diferències significatives.
- Indefinit temps parcial: Hi ha 11 dones i 1 homes. Altra dada cridanera a ser analitzada i millorada a través de les accions concretes del pla.

## XI. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER BANDES SALARIALS

En relació a la distribució salarial de la plantilla de treballadors i treballadores de *l'Ajuntament de Pego* es troben tendències que mostren desequilibris en relació al sexe, en detriment de les dones. De les 14 persones que tenen un salari inferior als 1000 euros bruts mensuals, el 85,7% són dones, front al 14,2% d'homes, fem referència que la gran part dels llocs de treball estan destinats a la neteja i la cuina ocupats per dones. Aquesta tendència s'evidencia en relació a que són més dones les que es troben amb un salari d'entre 1500 a 2000 euros bruts, on els llocs de treball, venen relacionats també, en llocs com auxiliar administrativa i auxiliar clínica, tècnica de jardineria i animació sociocultural. D'altra banda, s'observa que entre 2000 i 3000 euros bruts els homes augmenten exponencialment, aquest salari fa referència a llocs de treball com Policia Local, Inspector d'Obres, Tècnic de so, etc. Pel que vegem, tant en homes com en dones, són treballs tradicionalment estereotipats per a un gènere o altre.



La gràfica mostra una escletxa salarial<sup>9</sup>, que es manifesta pronunciada en les dues bandes salarials d'entre 1000 a 1500 i de 1500 a 2000 euros bruts. La informació presentada compta amb les dades relatives a les retribucions amb complements salarials. Dades que corroboren la desigualtat salarial i que s'han de profunditzar a través d'accions i mesures en aquest Pla d'igualtat per tal de compensar els salaris i garantir que es produïska la equitat salarial entre ambdós sexes i s'eliminen els estereotips de gènere en relació als llocs de treball.

El pla d'igualtat ha de desplegar accions que impulsen un estudi més detallat que incloga la compensació salarial, extrasalarial i les categories professionals.

<sup>9</sup> <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/IgualdadSalarial.htm>



## E. FORMACIÓ

El II Acord Marc entre la FVMP i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT) i Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF) per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana estableix, en el seu Capítol IV, la regulació en matèria de formació per a la plantilla.

*En l'article 36, Principis generals per a la formació, estableix un màxim de 40 hores a l'any per a la realització de cursos i accions de formació.*

*En l'article 38, Objectius en matèria de formació continua, defineix que aquelles corporacions locals que disposen de capacitat suficient, elaboraran els seus propis plans formatius per a la plantilla; mentre que, aquelles entitats que no tinguen capacitat suficient per a elaborar el seu propi pla de formació unitari, entraran a formar part de plans agrupats i, a aquest efecte, es constituirà una mesa FVMP-sindicats per a planificar, seguir i controlar els plans.*

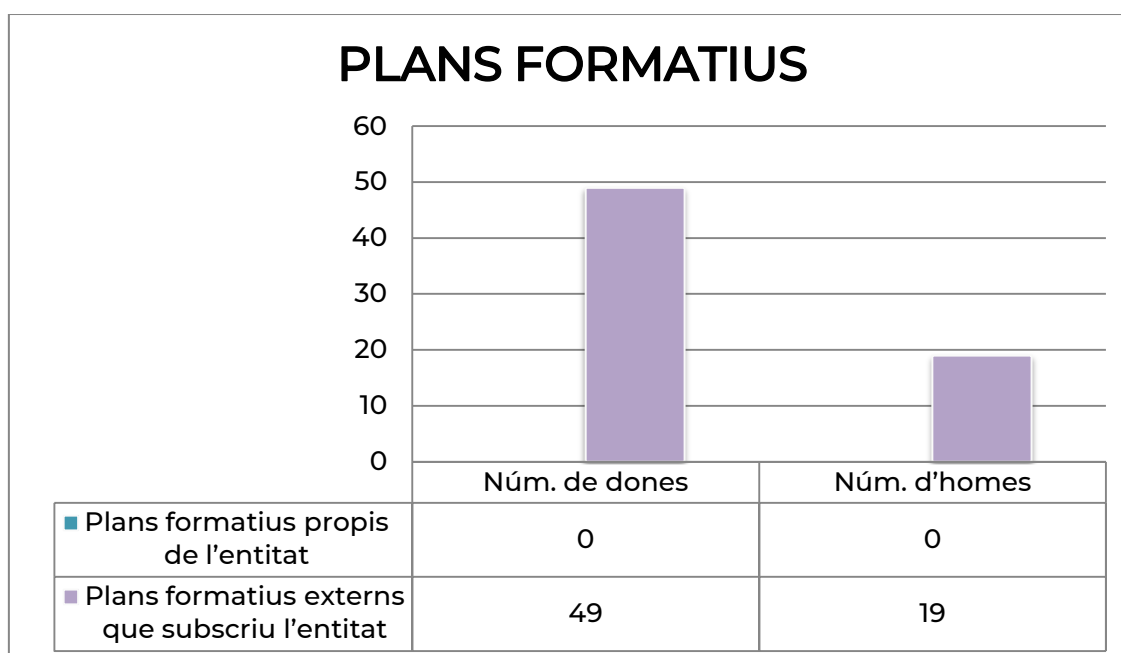
En el cas de l'Ajuntament de Pego, tot i que no compta amb un pla de formació propi dirigit a la plantilla;

- *Es declara que hi ha una ferma intenció en el desenvolupament de formació del present pla d'igualtat.*
- *En els últims anys s'han realitzat diverses formacions en matèria d'igualtat per a tota la plantilla de treballadors i treballadores.*
- *Els processos de formació en l'Ajuntament és un procés obert que es comunica a tota la plantilla.*



No obstant això, mitjançant el Pla de Formació de la Diputació d'Alacant (AFEDAP), en l'ocupació, així com en el Pla de Planificació de Prevenció de Riscos laborals. Aquesta formació es dirigeix a tot el personal municipal amb la fi d'actualitzar i ampliar els seus coneixements i formar de manera continua en el desenvolupament del seu treball.

En aquest sentit, cal destacar que, en l'últim any, un total de 68 persones han sigut beneficiaries d'accions formatives del dit Pla, com s'indica a la següent gràfica:



*L'Ajuntament de Pego* manca de mecanismes formals de detecció de necessitats de formació, qüestió aquesta que deuria ser abordada en el Pla d'Igualtat. Cada departament, àrea o regidoria s'encarrega de la detecció de les necessitats de manera verbal, i ho comunica al Departament de Recursos Humans, que sol·licita les necessitats de cada àrea, també de manera verbal, per a la seva planificació.

- *No existeix mecanisme algun de consulta mitjançant formularis escrits que es dirigisca a tot el personals.*



- *Segons consta, les dones participen freqüentment en els cursos de formació.*
- *La difusió d'aquestes activitats i les realitzades internament es comuniquen mitjançant e-mails de la pròpia Diputació del seu pla de formació.*
- *S'informa que casi sempre les activitats formatives es realitzen tant dins com fora de la jornada laboral, depenent de la configuració del curs; s'utilitzen estratègies d'aprenentatge tant en modalitat on-line, com en modalitat presencial.*

Es permet la possibilitat de rebre formació externa que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball.

Es considera convenient comptar amb ferramentes de detecció de necessitats formatives, que incorporen la perspectiva de gènere, així com amb ferramentes de recompte i avaluació de les formacions rebudes, que permeten una millora continua dels processos formatius realitzats.

## F. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

EL II Acord Marc amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors i Treballadores (UGT) i Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF), estableix un marc mínim en les condicions de treball del personal al servei de les Administracions locals de la Comunitat Valenciana. En el Capítol VI, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, es regulen els següents punts en la matèria:

Secció I:



- Article 54: Jornada laboral i conciliació.
- Article 55: Reducció de la jornada per conciliació.
- Article 56: Flexibilitat horària i tipus de jornada per conciliació.
- Article 57: Permís en cas d'adopció o acolliment.
- Article 58: Permís en cas d'adopció internacional.
- Article 59: Permís de paternitat per naixement, adopció o acolliment.
- Article 60: Permís per lactància.
- Article 61: Permís per a assistir a tècniques prenatales i de fecundació assistida.
- Article 63: Excedència per atenció de familiars.

#### Secció II. Actuacions relacionades amb la violència sobre la dona:

- Article 64: Intimitat de la víctima de violència.
- Article 65: Permís per raó de violència sobre la dona.
- Article 66: Excedència per raó de violència sobre la dona.
- Article 67: Mobilitat per raó de violència sobre la dona.

Respecte als recursos per a la conciliació, una de les estratègies que ha dut a terme l'organització és oferir la possibilitat a les persones de tindre flexibilitat horària. Fent-se referència a que les persones que utilitzen més aquesta mesura de conciliació, són aquelles amb fills i filles menors d'edat o amb familiars amb un primer grau de dependència, sense distinció de sexe, en ambdós casos.

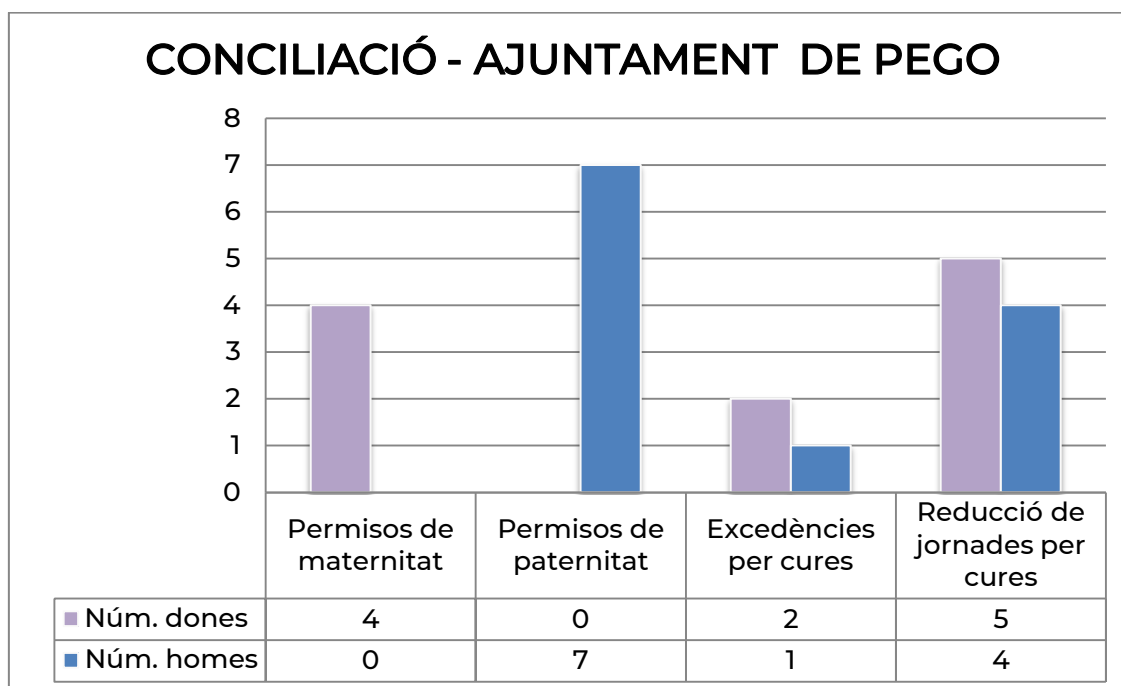
Respecte al gaudiment per part de la plantilla de *l'Ajuntament de Pego* de les diferents mesures de conciliació<sup>10</sup> disponibles, cal

---

<sup>10</sup> En la Constitució Espanyola com a mare de la normativa que contemplem per a la posterior aplicació (la més immediata al nostre cas i municipi), sorgeix com a primer acostament (explícit) a la conciliació com a base de la corresponsabilitat, el projecte de Llei que finalment es refon , 39/1999 de 5 de novembre; més endavant, la reforma laboral aprovat pel Reial decret llei 3/2012 de 10 de febrer suposant canvis en l'Estatut dels Treballadors; la Llei 3/2017 de 22 de març per a la igualtat d'homes i dones, i finalment la reforma del Reial decret llei, 6/2019 són les que protegeixen actualment els drets per a conciliar vida familiar i laboral.



destacar que en els últims 3 anys s'han produït els següents permisos, excedències i reduccions de jornada:



Les dades anteriors permeten observar que el gaudiment de mesures de conciliació<sup>11</sup> per part de la plantilla es limita fonamentalment als permisos de maternitat o paternitat.

No obstant això, quant als permisos per motiu de cures, cal destacar que tant homes (n=4) com dones (n=5) gaudeix actualment d'una reducció de jornada per a aquesta finalitat.

## G. SALUT LABORAL

*La Llei Orgànica per la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes 3/2007 de 22 de març, va modificar, entre altres normatives, la Llei de*

<sup>11</sup> L'objectiu principal és promoure **canvis organitzatius** que possibiliten una **corresponsabilitat real i efectiva** entre les dones i el homes i els agents implicats en la problemàtica així com aconseguir una corresponsabilitat **que naix en la conciliació entre la vida personal i professional garantint espais lliures de discriminació**. Cobra una important rellevància per tant, les relacions laborals i és per això, que és necessari partir de que aquestes relacions són les que es donen entre els treballadors i les treballadores, empresaris i empresàries, l'Estat, i la corporació municipal, amb una representació respectivament per sindicats, patronals i organismes de l'Estat si fera falta.



Prevençió de Riscos Laborals en determinats aspectes relacionats amb la Salut de les dones treballadores. La legislació en aquesta matèria<sup>12</sup>, estableix obligacions concretes que des de les Administracions Públiques han de ser assumides per promoure que el principi d'igualtat s'incorpore de manera transversal en les organitzacions. La DA12 de la LOI 3/2007 va modificar la LPRL 31/1995 de 8 de novembre quedant reflexada en els articles 5.4, 26.2 i 26.4.

Pel que fa a la informació facilitada pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Ajuntament compta amb una avaluació de riscos vinculats al sexe de les persones treballadores aplicant la perspectiva de gènere<sup>13</sup>.

Respecte a la maternitat<sup>14</sup>, seguint el model de Prevencions de Riscos Laborals de la Comunitat Valenciana, la avaluació de riscos compon la determinació de la natura, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part proper, a agents, procediments o condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. A més, les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avis a l'Ajuntament i justificació de les necessitats de la seua realització dins de la jornada de treball.

Per descomptat en aquesta prevenció de riscos no s'ha quedat cap lloc de treball excèmppte en quant a mesures aplicables d'embaràs, maternitat ni necessitats específiques segons les seves característiques físiques i psicològiques segons el seu lloc de treball.

---

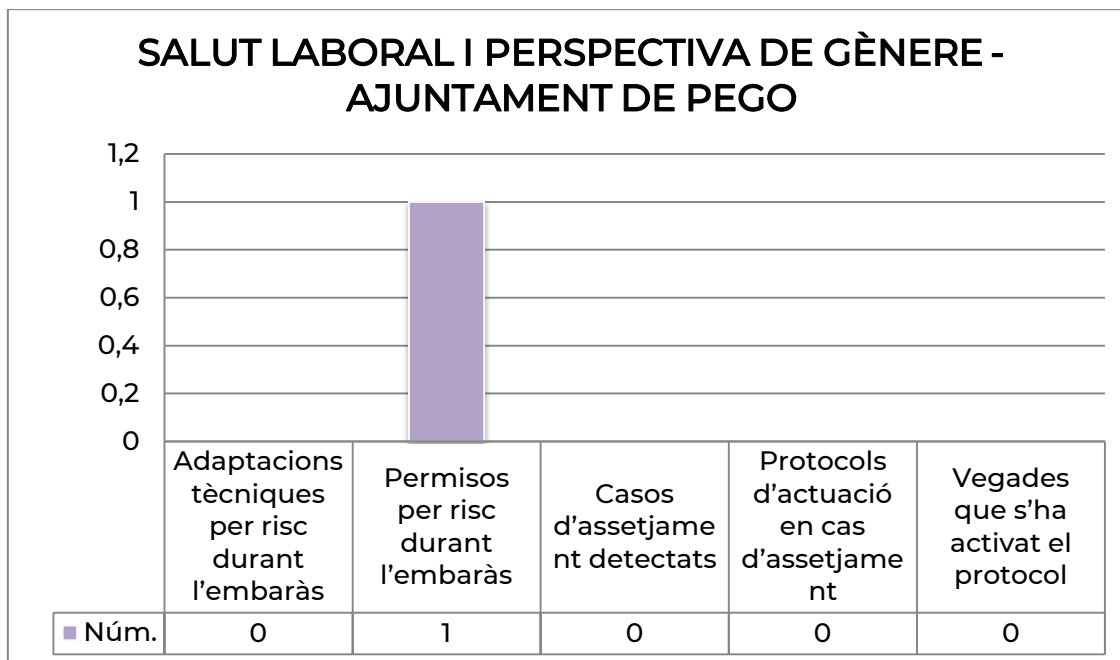
<sup>12</sup> Art 27c i Disposició Adicional Dotzena de la LO 3/2007 de 22 de març per la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

<sup>13</sup> Maternitat: necessitats especials. Ergonomia de les dones per adaptar-se a les seves necessitats.

<sup>14</sup> Art. 20. Vigilància de la salut. Disposició 2ª del Reglament dels Serveis de Prevenció del personal.



Quant a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, és necessari destacar que fins al moment l'entitat no ha iniciat cap acció ni disposa d'un protocol de coordinació de les accions en la matèria.



Tot i que existeix la possibilitat d'accedir a mesures preventives durant l'embaràs, hi ha ocasions en que les dones opten per altres alternatives com és el cas de la baixa de maternitat precoç en la que s'instaura quasi per norma general que les treballadores opten per una reducció de jornada prèviament.

## H. COMUNICACIÓ

Respecte a la comunicació interna, a més de la comunicació verbal, utilitzada normalment en reunions de treball, es fa ús dels següents canals entre la plantilla i el propi *Ajuntament de Pego*.

- El correu electrònic : [personal@pego.org](mailto:personal@pego.org)
- Telèfon : 965 570 011 i 691 022 023



Per a la comunicació externa a l'Ajuntament es fa ús fonamentalment de:

- Pàgina Web: <https://www.pego.org/>
- Facebook <https://www.facebook.com/ajuntament.de.pego/>
- Instagram [https://www.instagram.com/aj\\_pego/?hl=es](https://www.instagram.com/aj_pego/?hl=es).

En quant a les campanyes de sensibilització es declara que és el Departament d'Igualtat qui realitza aquestes campanyes en matèria de violència de gènere, reciclatge, comerç local, animals de companyia, utilitzant un llenguatge inclusiu.

L'organització considera que la imatge transmesa comunica els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones vetllant per evitar imatges i llenguatge sexista en els documents editats.

S'ha realitzat un succint anàlisi de la web i s'ha constatat la informació facilitada per comprovar si es complimenta amb la normativa<sup>15</sup>.

- *Efectivament es fa un ús respectuós del llenguatge i les imatges tant en l'estructura com en els continguts analitzats.*
- *Es considera bona praxis que existeixin apartats destintant a incloure informació sobre les actuacions desenvolupades en matèria d'igualtat, diversitat i Violència de Gènere dins de la pàgina web, el facebook i l'instagram.*
- *D'altra banda, s'han descarregat alguns documents institucionals com la instància general (accés ràpid) i altres*

---

<sup>15</sup> Art. 48 Lei 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat,, per la Igualtat entre Dones i Homes. El llenguatge no-sexista en els escrits administratius. Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjanç necessaris per a que tota norma o escrit administratiu respecte en la seva redacció les normes relatives a l'utilització de un llenguatge no-sexista. I Art. 14.11 de la LO 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.



*tràmits i es comprova que s'utilitza un llenguatge inclusiu, però quan analitzen les ordenances fiscals i no fiscals, en totes elles hi ha formes de l'ús del masculí genèric i que podria millorar-se mantenint una expressió més inclusiva, com és el cas d'utilitzar El Propietari envers La persona propietària.*

Es recomana realitzar revisions menors a tota la documentació que genera el consistori des de la perspectiva del llenguatge (instància, reglamentació), i les imatges (concurso, festivitats, etc.) tant a nivell intern com extern, per tal de garantir que complisca amb la legislació, i projectar una imatge inclusiva en totes les categories, així com implementar les accions formatives i de sensibilització.

## I. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dona un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes en els articles 7, 8, 48 i 62.

És obligatori en tots els sectors de l'ajuntament complir amb l'article 48 d'aquesta llei

*Les empreses han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar lloc a les denúncies o reclamacions que és puguin formular qui hauria sigut objecte del mateix.*

Pel que fa a la informació facilitada pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Assetjament sexual i l'Assetjament per raó de sexe es reflexa en el document "Acord de la Mesa de Prevenció", on els



delegats de prevenció estaven designats com a intermediaris o assessors en matèria d'assetjament de qualsevol tipus de *l'Ajuntament de Pego*.

S'han dut a terme mesures informatives de sensibilització dirigides a la plantilla en general, i a la representació del treballadors i treballadores, en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

S'han desenvolupat mesures formatives en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. Però no s'han tingut que aplicar cap mesura disciplinària per un cas d'assetjament.

El protocol que es dissenya per a la prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, necessàriament haurà de contemplar amb els principis que marca l'ordenament jurídic i garantir que la Comissió Anti-Assetjament que es formalitza a tal efecte, pugui rebre una formació específica suficient per dur a terme el seu comès amb èxit.

## 7. ESTRUCTURA SALARIAL

L'objectiu principal d'elaborar una auditoria salarial, és poder verificar que el sistema de retribució de l'entitat aplica, de forma transversal, el principi d'igualtat de dones i homes. És a dir, poder confirmar mitjançant un procés de recopilació i anàlisi d'informació, que no es produeixen desigualtats per aspectes relacionats amb el sexe de les persones treballadores. Per tant, és necessari que l'objectiu de la igualtat es mostri com un compromís real i com a un principi necessari.



## A. INTRODUCCIÓ

El següent informe ha sigut realitzat durant el període del mes de març de 2022, el qual té per finalitat principal, l'elaboració de l'auditoria retributiva de les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*, que s'incorpora en la fase de diagnòstic del Pla d'Igualtat de Dones i Homes, d'acord amb la legislació continguda en els Reals Decrets 901/2020 i 902/2020, de 13 d'octubre de 2020.

El període de referència establert per a l'anàlisi correspon a l'any natural comprés entre l'1 de gener al 31 de desembre de 2021, per la qual cosa cal tindre en compte que les dades utilitzades per a l'anàlisi quantitatiu, es troben condicionades pel context de la pandèmia de la Covid-19, produint-se així un major nombre de baixes laborals per malaltia a conseqüència del contagi o possible contagi del virus.

Les dades necessàries sobre les retribucions salarials de la plantilla de treball de les persones treballadores aportats per *l'Ajuntament de Pego*, han sigut empleades per a l'estudi quantitatiu i per al seu posterior anàlisi de significació. S'ha realitzat tenint en compte la legislació corresponent de Protecció de Dades Personals, on es garanteixen els drets de confidencialitat i anonimat, Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

Durant tot l'estudi, s'han tingut en compte dos processos diferents i relacionats contínuament entre si. Primerament, l'anàlisi de les variables demogràfiques com el sexe i l'edat, i d'altra banda, l'anàlisi d'indicadors laborals com el salari base i els diferents complements salarials. Tot això, amb les dades desagregades per sexe, el que fa possible una millor observació de les diferències o de una possible escletxa salarial.



Cal destacar que el tractament de dades de les persones treballadores es revisa, classifica i analitza per personal tècnic.

Finalment, queden incloses a l'informe, totes les persones treballadores de l'*Ajuntament de Pego* que tinguen o hagen tingut un contracte en vigor en qualsevol moment del període de referència i hagen rebut alguna retribució, amb independència de la modalitat del seu contracte.

## B. MARC JURIDIC

El principi d'igualtat retributiva es troba desenvolupat en diferents nivells de l'ordenament jurídic. Concretament, porta legislant-se des de l'any 1951, amb el Conveni de l'Organització Internacional del Treball núm. 100, on es van establir les bases per a la promoció de mecanismes d'igualtat retributiva per part dels Estats Membres.

D'aquesta manera, s'iniciava el camí cap a la regulació legislativa de la igualtat retributiva a escala internacional, que continuaria a l'àmbit europeu amb el Tractat de Funcionament de la Unió Europea que al seu article 157 anuncia que "*cada Estat Membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor*"; a més, la Directiva 2006/54/CE de 5 de juliol de 2006, del Parlament Europeu i del Consell, constata l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en qüestions de treball i ocupació.

Per altra banda, a escala estatal, hem de partir de la Constitució Espanyola, dins de la qual es contempla i s'estableix el principi d'igualtat, proclamat als seus articles 9 i 14. A més, s'afegeix l'article 35.1, que indica que no s'ha d'ocasionar cap mena de discriminació



quant a la retribució, que siga conseqüència de la diferència produïda pel sexe o el gènere.

Aquests principis tornen a aparéixer i a desenvolupar-se en l'Estatut de les persones Treballadores, on al seu article 28 s'assenyala que la retribució serà igualitària, *'sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe'*.

La normativa estatal que es va aprovar l'any 2020 adquireix especial rellevància en aquest aspecte amb el Reial Decret 901/2020, i Reial Decret 902/2020, en els quals apareixen el concepte d'auditoria retributiva, amb la definició del seu principal objectiu: *'obtindre la informació necessària per a poder comprovar si el sistema retributiu de l'empresa o entitat compleix amb la retribució'*. D'aquesta forma, el desenvolupament de l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març, enuncia que han de realitzar-se auditories salarials que s'emmarcaran dins dels Plans d'Igualtat. Així per tant, es té per objectiu principal fer efectiu el dret a la igualtat mitjançant els mecanismes necessaris d'eliminació a la discriminació de les dones.

Per últim, dins de l'àmbit autonòmic, l'Estatut d'Autonomia, delega en la Generalitat: *'les condicions d'igualtat de la ciutadania i l'eliminació dels obstacles que la impedeixen o la dificulten, i així poder assegurar la transversalitat'*. D'aquesta forma, tot el conjunt del marc jurídic ens permet el desenvolupament del present informe.

### C. DIFERÈNCIA SALARIAL

Les persones treballadores de l'*Ajuntament de Pego* sumen un total de 131, amb 75 dones i 56 homes, que es divideixen en un total de 51 llocs de treball. Es tracta per tant d'un grup considerablement



igualitari en qüestió de sexe, encara que, si posem l'atenció en els llocs de treball de netejadores, mestres d'infantil o auxiliar clíniques sobretot, trobem un percentatge més elevat de dones que homes, és a dir, apareixen llocs de treball molt feminitzats. Això es deu principalment, a què tant el sector educatiu, com els àmbits de treball que desenvolupen feines de cura i d'atenció als altres, a més de tasques relacionades amb la neteja, s'han considerat tasques tradicionalment feminitzades, a causa de la divisió sexual del treball i la seua conseqüent segregació sexista de la formació. Així mateix, açò pot tindre grans implicacions, tant positives com negatives, que s'analitzaran al llarg de l'informe.

S'ha de presentar la terminologia i la classificació establida amb l'objectiu de garantir que tota persona interessada en la seua lectura pugua accedir a la informació sense obstacles, de forma que els resultats presentats en l'informe, així com en les taules i gràfics annexats siguen clars i de fàcil lectura.

Amb tot, és important per a la interpretació conèixer que els resultats transmesos a l'annex es calculen, en cada taula respectiva, en mitjana de retribució normalitzada, és a dir, açò implica una harmonització al 100% de les hores del període, que correspon, en el cas que ens ocupa, a l'any natural de 2021; per tant, s'aplica en funció de la jornada segons les hores marcades per normativa aplicable a cada lloc de treball.

S'agrupa tota la informació necessària per a aquesta anàlisi tenint en compte que, l'objectiu és conèixer les condicions sociolaborals que envolten a les persones treballadores, per tant, es treballa amb el tractament de les dades obtingudes a través del personal de *l'Ajuntament de Pego*. Cal indicar d'aquesta forma, que pot haver-hi errors o possibles desviacions al traslladar les dades a la ferramenta



que s'utilitza en tot el diagnòstic: Excel programat de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, que a partir d'una sèrie de variables s'estableixen les taules dinàmiques d'encreuament d'indicadors.

Finalment, obtenim que la diferència salarial total general, és del 4% a favor dels homes. Sent la mateixa originada en un 2% per la diferència en el salari base anual i en un 17% en els complements salarials. Tot açò, tractant-se d'una plantilla de treball prou igualitària, encara que molt segregada pel sexe en els treballs feminitzats tradicionalment, com anticipàvem, on les dones són el 57% del total de les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*.

#### D. DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I RANG D'ANTIGUITAT

Conèixer la relació que es pot establir en termes salarials en funció del lloc de treball que s'ocupa i l'antiguitat és important, ja que pot marcar certes tendències a evitar en la política retributiva, així com l'absència de capacitat de negociació per part de les dones enfront dels homes i la falta d'objectivitat en els sistemes de valoració que s'empren.

Respecte a l'anàlisi d'aquesta variable, trobem en la primera taula annexa 1.1, la retribució normalitzada classificada segons el lloc de treball i en funció del rang d'antiguitat. Aquestes dades es traslladen com a percentatge a la taula de diferència salarial (taula annexa 1.2), on s'analitzen casos concrets, tenint en compte que en els apartats on no hi ha persones d'ambdós sexes, no s'apreciarà la possible diferència salarial. El personal municipal es troba distribuït en un total de 51 llocs de treball (vegeu taula annexa 4.1).

Destaquem el lloc de treball d'agent de comesos múltiples, on observem una retribució a favor dels homes del 35% -1 dona enfront



de 3 homes-, que es troba originada principalment en els complements salarials, ja que, és en els complements on trobem la principal diferència remunerativa. Els homes que trobem dins d'aquest àmbit sí que disposen d'una data d'antiguitat major que la dona, no obstant, només trobem una dona en aquest lloc de treball, el que fa que no puguem afirmar una tendència sexista en l'anàlisi d'aquesta variable.

Per altra banda, en el lloc de treball d'auxiliar administratiu trobem una retribució a favor de les dones del 59%, no obstant, ací cal afegir que, la ferramenta utilitzada per a realitzar l'anàlisi, parteix del fet que són els homes els que disposen d'una major remuneració, el que provoca que, en cas contrari (com en aquest cas concret), un resultat pugui aparèixer com molt elevat, i per tant, poc representatiu de la realitat. En el cas que estem analitzant d'auxiliar administratiu, -4 dones enfront de 1 home- la diferència retributiva és mínima en favor de les dones, i no el representa el percentatge tan elevat de la taula annexa 1.3.

Un cas a destacar, és el lloc de treball de netejador/a, -13 dones enfront de 1 home- tenint en compte que encara que només un home forma part d'aquesta subdivisió, disposa de major remuneració que les dones. Es troba dins del rang d'antiguitat de 0 a 1 any, on sí que trobem casos de dones que cobren menys que l'home, tenint en compte que les dones suposen el 90% de les persones d'aquesta subdivisió, principalment a causa del percentatge de la jornada, on s'observa que les dones realitzen un percentatge menor que l'home.

En conclusió, podem afirmar que no es dona una relació proporcionalment directa entre la variable del rang d'antiguitat en funció del lloc de treball que s'ocupa respecte a la diferència salarial constatada. Per tant, s'afirma que no existeix una discriminació



sexista en l'àmbit de la negociació retributiva, mantenint així les dones la capacitat de millora, com podem observar al lloc de treball de policia local, que encara que es troba prou masculinitzat, les dones disposen de la mateixa remuneració.

## E. DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I RANG DE FILLES/S

Si ens centrem en l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat, hem de prestar especial atenció a l'anàlisi de la variable del nombre de fills/es de les persones treballadores que formen part de *l'Ajuntament de Pego*. Mitjançant aquesta anàlisi, és possible identificar si existeixen diferències de retribució entre dones i homes en relació amb les seues responsabilitats familiars. Aquesta variable, per tant, té molta importància per a poder entendre la situació personal de cada persona treballadora. El fet que les dones amb descendència puguen presentar una major diferència salarial que les treballadores sense ella, és conseqüència principal de l'assignació de rols tradicionalment construïts socialment al voltant de les dones, cosa que pot afectar a l'evolució salarial.

Com es pot observar en la taula annexa 2.2, respecte a la diferència salarial segons la variable de llocs de treball i descendència (la qual resulta de les retribucions normalitzades que es poden visualitzar en la taula 2.1), en el cas d'auxiliar administratiu amb descendència, és on identifiquem la màxima diferència retributiva a favor de les dones en un 8% en el salari base i arriba a un 86% de diferència en els complements salarials.

Ocorre al contrari en el lloc de treball de netejador/a sense descendència, on s'observa la màxima diferència de retribució a favor



dels homes, sent del 12,9% i tenint en compte que les dones suposen el 90% de la subdivisió d'aquesta categoria.

Seguint aquesta línia, el més destacable és el lloc de treball d'agent de comesos múltiples sense descendència, on s'identifica un percentatge més alt en les retribucions originades en els complements salarials (35% a favor dels homes). Un cas que caldria revisar, sobretot en termes de revisions salarials, encara que cal tindre en compte que aquest lloc de treball només hi ha 1 dona enfront de 1 home, per tant no podríem afirmar una generalització, més aviat un cas aïllat.

Amb tot açò, i valorant tota la informació recollida amb la qual es conta per a realitzar el present informe, es pot observar que aquestes diferències salarials no varien en excés dels resultats de les altres taules, reflexades a l'apartat anterior que va a suposar que, és probable que les diferències retributives que han aparegut poden deure's a diferents percentatges de jornada, o la variació entre el període d'hores que realitzen les diferents persones treballadores. Així mateix, no es detecten discriminacions salarials marcades per la descendència o no de les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*, no constant la significació de la variable anomenada per al present anàlisi.

## F. DIFERÈNCIA SALARIAL PER LLOCS DE TREBALL I TIPUS DE CONTRACTE

L'anàlisi segons la tipologia contractual és clau per a conèixer i poder identificar així, l'associació de les característiques de temporalitat i parcialitat segons el sexe de les persones, donat que ambdues circumstàncies afecten en major mesura a les dones, degut



principalment a les discriminacions en l'àmbit laboral que suporten, resultat de la imposició dels rols de gènere que assignen a les dones les tasques de la llar i cures de familiars. Açò té una rellevància important en el mercat, ja que es pot penalitzar l'absència de disponibilitat total.

Primerament, s'ha de tindre en compte la varietat de tipus de contracte que existeixen entre les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*, dins de la qual trobem els indefinits, de duració determinada, a més de les persones funcionàries (de carrera, interins/es i en pràctiques).

100	INDEFINIT TEMPS COMPLET – ORDINARI
300	INDEFINIT FIXE/DISCONTINU
401	DURACIÓ DETERMINADA TEMPS COMPLET – OBRA O SERVEI DETERMINAT
410	DURACIÓ DETERMINADA TEMPS COMPLET – INTERNITAT
501	DURACIÓ DETERMINADA TEMPS PARCIAL – OBRA O SERVEI DETERMINAT
510	DURACIÓ DETERMINADA TEMPS PARCIAL – INTERINITAT
	FUNCIONARI/A CARRERA
	FUNCIONARI/A INTERI/NA
	FUNCIONARI/A PRÀCTIQUES

En les taules annexes 3.2 i 3.3 es pot analitzar a més d'identificar les possibles diferències segons la variable de tipologia de contracte, que tenen les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*.

Troblem que, és en el lloc de treball de netejador/a on s'observa la màxima diferència de retribució, sent del 9,8% a favor dels homes,



tenint en compte que les dones suposen el 92,2% de les persones d'aquesta subdivisió. Açò ve originat pel cas de les persones treballadores que, dins d'aquest lloc de treball, tenen una tipologia de contracte 501 (duració determinada a temps parcial) on trobem 8 dones enfront de 1 home, i és on es troba originada la diferència retributiva que fa que en el total de persones netejadores identifiquem una retribució menor cap a les dones. En aquest cas concret, la dona realitza un percentatge de la jornada de treball menor que el cas dels homes, per tant té una remuneració menor.

Al contrari, en el lloc de treball d'auxiliar administratiu -4 dones enfront de 1 home- es produeix una retribució a favor de les dones, que disposen unes tipologies de contracte 510 i 100 (duració determinada a temps parcial i indefinit a temps complet, respectivament), enfront de l'home que és funcionari de carrera. Per tant, no podem afirmar que les dones en aquest cas tinguen una desigualtat de retribució o una discriminació relacionada amb aspectes de tipologia contractual.

En resum, s'ha de destacar que, encara que s'ha revisat els casos específics que originen les desviacions, no es pot afirmar que existisca un tipus de política retributiva que afecte en major mesura a les dones segons la tipologia de contracte.

## G. DIFERÈNCIA SALARIAL PER NIVELLS DE RESPONSABILITAT I EXIGÈNCIA

Per a contar en una mateixa escala de valors per a totes les persones treballadores, objecte de la present auditoria, s'ha assignat el nivell de responsabilitat i exigència tenint en compte els grups



funcionaries als quals pertanyen cada una de les persones treballadores de *l'Ajuntament de Pego*.

D'aquesta forma, s'assigna per al nivell de responsabilitat una lletra que compren des de la 'A' fins a la lletra 'E' representant la primera al mínim nivell de responsabilitat, mentre que la 'E' simbolitza la màxima cota de responsabilitat. Així mateix, s'indica el nivell d'exigència de forma gradual, numèricament d'1 a 5, des de la primera exigència en el primer número, fins a la major exigència representada amb el número 5. S'adjunta en l'annex 4.1 la taula descriptiva on s'indiquen els nivells de responsabilitat i exigència per a cada lloc de treball.

Açò és important, ja que va a permetre'ns conèixer la realitat objectiva amb una anàlisi vertical, comprovant l'existència o no de una jerarquia o ecosistema propi en algun nivell en concret.

És en els annexos 4.2 i 4.3 on trobem les taules annexades que ens indiquen la possible diferència salarial en quant a la variable del nivell de responsabilitat i exigència que han sigut assignats a cada lloc de treball (com s'indica a la taula 4.1).

Primerament, és en el nivell E-5, on s'observa la màxima diferència de retribució, sent del 19,2%, tenint en compte que les dones formen el 66,7% de les persones treballadores d'aquesta subdivisió -4 dones i 2 homes-. Aquest nivell, a escala jeràrquica, és considerat el nivell més alt, per tant és on cal recalcar la impossibilitat de les dones d'accedir als llocs de treball on s'ha de disposar de major responsabilitat i exigència. Aquesta diferència retributiva s'origina principalment als complements salarials (68% a favor dels homes), on les dones disposen d'una retribució menor.

En cas contrari, en un dels nivells més baixos en termes de responsabilitat i exigència que existeix en els llocs de treball de



*l'Ajuntament de Pego (B-2) identifiquem una diferència de retribució a favor de les dones (56% en complements salarials).*

A més, torna a aparèixer una retribució a favor de les dones en el nivell D-4, sobretot a escala de salari base (17% més), per tant podem afirmar que en els llocs intermedis on les dones disposen d'una major o igual remuneració que els homes.

Per tant, a tall de conclusió de l'apartat, podem afirmar que no s'observa una jerarquitzaació masculinitzada en l'estructura vertical, no obstant, s'ha de posar especial atenció als complements salarials dels nivells de responsabilitat i exigència més alts (E-5), ja que els homes disposen d'un percentatge més elevat, com s'ha explicat anteriorment. Es recomana configurar una estructura organitzacional més horitzontal en aquest aspecte.

## H. CONCLUSIÓ

Al finalitzar l'anàlisi detallat de cadascun dels apartats d'aquest informe, amb el corresponent encreuament i estudi de variables, podem extraure les següents conclusions de les qüestions quantitatives, a partir de les dades recollides:

- *L'organització, en el que concerneix les persones treballadores de l'Ajuntament de Pego, no es troba ni feminitzada ni masculinitzada, encara que hi ha més treballadores dones, sobretot als sectors tradicionalment feminitzats.*
- *Es tracta d'una plantilla, que en molts llocs de treball, es troba segregada segons el sexe, és a dir, hi ha llocs de treball ocupats en la majoria per dones i altres per homes.*



- *La ferramenta utilitzada en l'anàlisi realitza una fórmula partint del fet que els homes disposen d'una major remuneració, la causa que provoca que, en el cas contrari, el resultat siga potencialment elevat i poc representatiu, com es visualitza duran l'informe en els casos en els quals existeix una retribució a favor de les dones.*
- *Respecte a les variables analitzades en els seus corresponents apartats, no es pot afirmar cap tendència directa marcada que justifiqui l'existència de discriminació salarial, excepte en l'apartat de responsabilitat i exigència, on caldria realitzar una revisió salarial de les persones treballadores, sobretot als nivells més alts.*
- *La responsabilitat i exigència assignades segons els llocs de treball és on més hem de focalitzar l'atenció per a evitar una jerarqüització de la plantilla municipal.*
- *La capacitat de negociació o revisions salarials no disminueix amb el pas dels anys, ja que no s'identifica cap regla progressiva que provoqui l'augment de la diferència segons el rang d'antiguitat.*
- *Amb tot, es pot determinar que no s'ha detectat cap tendència sexista de la política retributiva, ni en valors absoluts, ni amb el encreuament de variables que suggereix l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, per a conèixer les possibles discriminacions indirectes. Per això, es recomana continuar amb l'adequada revisió periòdica després de l'elaboració de la corresponent auditoria d'esclatxa salarial.*



## 8. OBJECTIUS GENERALS

El *I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dirigit al personal de l'Ajuntament de Pego* pretén convertir-se en una ferramenta útil per a començar a introduir la perspectiva de gènere en l'Administració Local, garantir l'absència de discriminació, la igualtat i els drets de les treballadores i els treballadors, així com fomentar la seua sensibilització i formació davant de la igualtat de gènere i contra la violència cap a les dones.

Amb aquesta finalitat, s'han definit, i el present pla disposa, d'un total de 7 objectius generals, com són els següents:

1. Transmetre a la plantilla municipal i la ciutadania general el compromís per la igualtat en tota la gestió municipal.
2. Mantenir l'equilibri global de la plantilla municipal, i promoure processos de selecció en condicions de igualtat efectiva entre dones i homes eliminant biaixos de gènere en aquells aspectes que es detecte segregació horitzontal i vertical.
3. Promoure l'accés a la formació i garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'Igualtat de Gènere a tota la plantilla municipal.
4. Afavorir la corresponsabilitat familiar i facilitar mesures de conciliació entre la vida laboral, familiar i personal de les persones que treballen a l'administració local.
5. Promoure l'equilibri en matèria retributiva entre dones i homes, i entre llocs de treball amb les mateixes categories professionals.
6. Fomentar una cultura laboral respectuosa amb la diversitat afectivo-sexual, igualitària, eradicant i sancionant aquelles conductes sexistes dispensant una salut laboral sense biaixos androcèntrics.



7. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant un llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

## 9. ÀREES D'INTERVENCIÓ

### ÀREA 1: COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA

Transmetre a la plantilla municipal i la ciutadania general el compromís per la igualtat en tota la gestió municipal.

Mesura 1	Elaborar un Manual d'Acollida per a la plantilla de nova incorporació amb perspectiva de gènere i que ajude a dur a terme el control de formació i sensibilització de gènere
Objetiu General	Definició no discriminatòria de perfil professional
Objectiu específic	Garantir el coneixement d'aquest manual d'acollida i la formació de selecció no discriminatòria.
Descripció de les accions	Manual d'Acollida per a la plantilla de nova incorporació amb perspectiva de gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Núm. de manuals elaborats. -Núm. de manuals aprovats. -Núm. de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat Comissió d'Igualtat



Calendarització	Puntual
-----------------	---------

Mesura 2	Dotar d'un reglament a la comissió d'igualtat.
Objectiu general	Assentar les bases per a incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i nivells de l'Administració Local.
Objectiu específic	Consolidar la Comissió d'Igualtat com a òrgan impulsor de les Polítiques d'Igualtat de Gènere en l'àmbit municipal.
Descripció de les accions	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborar un reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat.</li> <li>-Definir, com a mínim, la finalitat de la comissió, les seues funcions i la periodicitat de les seues reunions.</li> <li>-Aprovar i publicar el dit reglament.</li> </ul>
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Núm. de reglaments elaborats.</li> <li>-Núm. de reglaments aprovats.</li> <li>-Núm. de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat.</li> </ul>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Puntual

Mesura 3	Incorporar la variable sexe de manera sistemàtica en la recollida de dades i informació, en les memòries departamentals i sempre que siga possible.
-------------	---



Objectiu general	Assentar les bases per a incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i nivells de l'Administració Local.
Objectiu específic	Afavorir la detecció de desigualtats a través de la desagregació de dades segons sexe.
Descripció de les accions	-Incorporar el sexe com a variable en la recollida de dades i informació sobre la plantilla, així com en qualsevol altre procés de recollida d'informació, sempre que siga possible.  -Incorporar el sexe com a variable en l'elaboració de programes i projectes, de memòries, avaluacions i justificacions.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de bases de dades creades.  -Núm. de processos de recollida d'informació on s'ha incorporat la variable sexe.  -Núm. de programes, memòries, avaluacions, etc., on s'ha incorporat la variable sexe.
Responsable/s	Regidoria de Personal
Calendarització	Permanent

Mesura 4	Dissenyar clàusules de gènere per a afavorir, en els plecs de contractacions, a aquelles empreses que disposen d'un pla d'igualtat.
Objectiu general	Assentar les bases per a incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i nivells de l'Administració Local.
Objectiu específic	Coadjuvar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa privada a través de les contractacions i les compres.



<p>Descripció de les accions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisar les contractacions i les compres realitzades per l'Ajuntament.</li> <li>-Registrar quines empreses contractades per l'Ajuntament disposen d'un pla d'igualtat.</li> <li>-Dissenyar una clàusula per a valorar el pla d'igualtat d'empresa en l'adjudicació de contractes administratius.</li> <li>-Rebre l'assessorament legal necessari i valorar-ne en quins contractes és convenient i possible afegir la clàusula.</li> </ul>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Núm. de revisions realitzades.</li> <li>-Núm. d'empreses contractades per l'entitat que disposen d'un pla d'igualtat.</li> <li>-Núm. de clàusules creades.</li> <li>-Núm. de clàusules incorporades en contractacions.</li> </ul>
<p>Responsable/s</p>	<p>Regidoria de Personal Regidoria d'Igualtat</p>
<p>Calendarització</p>	<p>Permanent</p>

## ÀREA 2: IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Mantenir l'equilibri global de la plantilla municipal, i promoure processos de selecció en condicions de igualtat efectiva entre dones i homes eliminant biaixos de gènere en aquells aspectes que es detecte segregació horitzontal i vertical

<p>Mesura</p>	<p>Realitzar formació per als òrgans i tribunals de selecció segons el criteri de paritat.</p>
---------------	--



1	
Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Respectar el criteri de paritat segons sexe en òrgans i tribunals de selecció.
Descripció de les accions	<p>-Sempre que siga possible i excepte causa justificada, en la creació d'òrgans, respectar el criteri de paritat, fixat per la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en el percentatge min. 40% i màx. 60% de representació de cadascun dels sexes.</p> <p>-Dur a terme el registre de la composició segons sexe d'òrgans, tribunals i jurats.</p> <p>- Realitzar formacions dirigides a la plantilla encarregada de la contractació per a tractar de manera igualitària les diverses problemàtiques relacionades amb els processos de selecció: "taller mediació i rols de responsabilitat"</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. d'òrgans, tribunals, jurats formats.</p> <p>-Núm. de dones i d'homes en cadascun dels òrgans, tribunals i jurats anteriors.</p> <p>-Núm. de registres creats.</p> <p>-Grau d'incorporació del criteri de paritat a la formació d'òrgans, tribunals i jurats formats.</p> <p>- Formacions realitzades</p>
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Permanent



Mesura 2	En els processos de promoció professional, valorar positivament el gaudiment de mesures i permisos de conciliació.
Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Evitar que el gaudiment de mesures i permisos destinats a la conciliació i les cures perjudiquen la carrera professional de les dones.
Descripció de les accions	<p>-En els processos de promoció professional, quan es valoren diferents candidatures o opcions, valorar-ne positivament aquelles persones que hàgen gaudit de mesures o permisos de conciliació destinats a cuidar de menors o persones dependents.</p> <p>-Dur a terme el registre de les persones que gaudeixen de mesures o permisos de conciliació, així com d'aquelles promocions professionals en les quals s'ha tingut en compte aquest fet.</p> <p>- Elaborar una guia de recursos que té actualment en funcionament l'<i>Ajuntament de Pego</i> en matèria de conciliació, per a oferir a les noves incorporacions.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. desagregat per sexe de promocions professionals.</p> <p>-Núm. de criteris o regles creats per a valorar positivament el gaudiment de les mesures de conciliació.</p> <p>-Nivell de satisfacció del personal amb la possibilitat de promoció professional.</p> <p>- Guia elaborada</p>
Responsable/s	Regidoria de personal



	Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura 3	En les bases reguladores dels procediments selectius de personal, en les proves teòriques i pràctiques, afegir al temari la legislació vigent en matèria d'igualtat i violència de gènere.
Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere en les bases reguladores dels procediments de selecció de personal.
Descripció de les accions	-Quan l'Ajuntament elabore les bases reguladores d'un procediment de selecció de personal, sempre que siga possible, en el temari dirigit a la preparació de les proves teòriques i pràctiques, afegir l'estudi de la legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat i violència de gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de bases que incorporen en el temari la legislació en matèria d'igualtat i violència de gènere esmentada.  -Núm. de vegades que la prova teòrica o pràctica ha inclòs una o més d'una pregunta sobre el temari esmentat.
Responsable/s	Regidoria de Personal Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Puntual



Mesura 4	En les bases reguladores dels procediments selectius de personal, en el concurs de mèrits, valorar els cursos formatius en matèria d'igualtat i violència de gènere.
Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere en les bases reguladores dels procediments de selecció de personal.
Descripció de les accions	-Quan l'Ajuntament elabore les bases reguladores d'un procediment de selecció de personal, sempre que siga possible, en la fase de concurs, elaborar un criteri segons el qual entre els mèrits es valore positivament haver cursat i disposar de formació en igualtat i actuació davant de la violència de gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de criteris creats. -Núm. de bases reguladores que incorporen el dit criteri. -Núm. d'aspirants desagregat segons sexe que acrediten i puntuen cursos d'igualtat i actuació davant de la violència de gènere.
Responsable/s	Regidoria de Personal Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Puntual

Mesura 5	Dissenyar accions positives que afavorisquen les dones en l'accés a llocs de treball on es troben infrarrepresentades.
-------------	--



Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Afavorir l'accés de dones als llocs de treball on es troben infrarrepresentades.
Descripció de les accions	-En les bases o normes reguladores dels procediments de selecció de personal, sempre que es tracte de l'accés a un departament o àrea de treball municipal en la qual les dones es troben infrarrepresentades, dissenyar i afegir un criteri segons el qual, en igualtat de condicions o en cas d'empat entre dues persones aspirants, es beneficie a les dones.  -Dur a terme el registre de les bases o normes, així com de les contractacions de dones, efectuades segons l'establert anteriorment <sup>16</sup> .
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de bases o normes reguladores de l'accés a l'ocupació que inclouen el criteri o acció positiva esmentat.  -Núm. de contractacions de dones efectuades segons el criteri o acció positiva esmentat.  -Evolució de la representació femenina en els departaments i les àrees de treball masculinitzades.
Responsable/s	Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura	Elaborar un estudi dirigit a detectar possibles desigualtats retributives entre dones i homes, i dur a terme les mesures necessàries per a
--------	--

<sup>16</sup> Sentencia ADMINISTRATIVO N° 688/2017, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec 1688/2016 de 21 de Abril de 2017



6	corregir-les.
Objectiu general	Garantir la no discriminació i la igualtat de tracte entre les treballadores i els treballadors, així com promoure la igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Evitar desigualtats retributives entre dones i homes.
Descripció de les accions	-Elaborar un estudi amb la finalitat de mostrar i analitzar les retribucions salarials desagregades segons sexe, obtingudes per la plantilla.  -Detectar possibles desigualtats retributives i dissenyar mesures per a corregir-les.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. d'estudis realitzats.  -Bretxa salarial entre dones i homes expressada percentualment.  -Núm. de desigualtats retributives detectades.  -Núm. i tipus de mesures creades per a acabar amb les possibles desigualtats retributives.
Responsable/s	Regidoria de Personal  Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Puntual



## ÀREA 3: IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Promoure l'accés a la formació i garantir la sensibilització i formació bàsica en matèria d'Igualtat de Gènere a tota la plantilla municipal.

Mesura 1	Informar a les treballadores i els treballadors sobre la realització d'accions formatives externes, especialment aquelles dirigides a personal de l'Administració Pública, en matèria de perspectiva de gènere i actuació contra la violència cap a les dones.
Objectiu general	Impulsar la formació i afavorir la sensibilització del personal davant de la igualtat de gènere i contra la violència cap a les dones.
Objectiu específic	Millorar la formació de la plantilla en matèria d'igualtat i actuació davant de la violència de gènere.
Descripció de les accions	<p>-A través de la Comissió d'Igualtat, designar una persona responsable de donar a conèixer a la plantilla aquelles accions formatives disponibles.</p> <p>-Utilitzar tots els canals comunicatius disponibles per informar el personal sobre les dites accions.</p> <p>-Dur a terme el registre de les accions formatives realitzades per part de treballadores i treballadors.</p> <p>- Creació de una 'Taula Interdepartamental' junt amb un 'Protocol de bona actuació', amb l'objectiu d'elaborar una connexió conjunta entre tots els departaments del</p>



	<p>Ajuntament per a tractar col·lectivament les mesures relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats i la Violència de Gènere.</p> <p>- Elaborar una 'Guia de Valors en Igualtat', amb els conceptes definits per les pròpies paraules de les treballadores i treballadors, en format digital o físic per a que siga accessible per a totes les persones que componen l'Ajuntament.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. i tipus d'accions formatives comunicades a la plantilla.</p> <p>-Núm. desagregat segons sexe de personal que ha realitzat les accions formatives.</p> <p>-Grau de participació de les treballadores i els treballadors en les dites accions.</p> <p>- Elaboració d'una Taula Interdepartamental i Protocol de bona actuació.</p> <p>- Elaboració d'una Guia de Valors en Igualtat.</p>
Responsable/s	<p>Regidoria de Personal</p> <p>Regidoria d'Igualtat</p>
Calendarització	<p>Permanent</p>

<p>Mesura</p> <p>2</p>	<p>Dur a terme campanyes de sensibilització dirigides a la plantilla, al voltant de dates assenyalades, amb caràcter anual.</p>
<p>Objectiu general</p>	<p>Impulsar la formació i afavorir la sensibilització del personal davant de la igualtat de gènere i contra la violència cap a les dones.</p>



Objectiu específic	Sensibilitzar les treballadores i els treballadors al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a més de contra la violència de gènere.
Descripció de les accions	<p>-En el marc de la commemoració d'efemèrides com el 8 de març, Dia de la Dona, o el 25 de novembre, Dia per a l'Eliminació de la Violència contra les dones, dissenyar i dur a terme campanyes de sensibilització i fer participar a les treballadores i els treballadors en les seues accions.</p> <p>- Elaboració de tallers enfocats a la conscienciació d'agressions invisibilitzades: "Iceberg contra la Violència de Gènere".</p> <p>- Realització de tallers enfocats a les dinàmiques de gènere que operen diàriament en la vida de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament: Quant de pes té la meua motxilla?.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. de campanyes realitzades.</p> <p>-Núm. i tipus de canals de comunicació amb la plantilla utilitzats.</p> <p>-Grau de participació de les treballadores i els treballadors en les dites accions.</p> <p>- Participació en el taller: Iceberg contra la Violència de Gènere.</p> <p>- Participació en el Taller: Quant de pes té la meua motxilla?.</p>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Permanent



#### ÀREA 4: FOMENT DE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Afavorir la corresponsabilitat familiar i facilitar mesures de conciliació entre la vida laboral, familiar i personal de les persones que treballen a l'administració local.

Mesura 1	Avaluar les possibilitats de conciliació del personal i recollir les seues propostes en la matèria.
Objectiu general	Millorar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, i promoure els valors de la corresponsabilitat.
Objectiu específic	Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les treballadores i els treballadors.
Descripció de les accions	<p>-Dissenyar enquestes dirigides a la plantilla amb la finalitat de valorar el grau de satisfacció amb la conciliació i arreplegar suggeriments de millora.</p> <p>-Habilitar una bústia online on la plantilla pugui fer arribar les seues propostes i suggeriments de millora de la conciliació.</p> <p>-Valorar les necessitats i les aportacions realitzades per la plantilla en la matèria i introduir els canvis necessaris per a millorar la conciliació.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. d'enquestes dissenyades.</p> <p>-Núm. de personal segons sexe que ha contestat l'enquesta.</p> <p>-Núm. de bústies on-line habilitades.</p> <p>-Núm. de personal segons sexe que ha</p>



	<p>realitzat suggeriments.</p> <p>-Núm. de valoracions realitzades de les necessitats i aportacions del personal.</p> <p>-Núm. de canvis introduïts en les condicions de treball.</p>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura 2	Revisar la jornada i les condicions de treball amb la finalitat d'introduir criteris de flexibilitat.
Objectiu general	Millorar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, i promoure els valors de la corresponsabilitat.
Objectiu específic	Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les treballadores i els treballadors.
Descripció de les accions	<p>-Estudiar la possibilitat d'introduir el criteri de flexibilitat horaria en el moment d'entrada i eixida.</p> <p>-Estudiar la possibilitat d'introduir el teletreball amb caràcter general.</p> <p>- Realitzar formacions dedicades a l'ús i gestió del temps de la vida personal i laboral.</p> <p>- Oferir ludoteques, conta-contes, activitats lúdiques, etc; per a les treballadores i treballadors de l'Ajuntament en jornades de formació que no disponguen d'ajudes de conciliació.</p>
Indicadors de	-Núm. i tipus de criteris introduïts dirigits a



seguiment i avaluació	flexibilitzar la jornada.  - Realització de la formació: Gestió del temps.  - Ajudes a la conciliació en les formacions.
Responsable/s	Regidoria de Personal
Calendarització	Puntual

Mesura 3	Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació disponibles.
Objectiu general	Millorar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, i promoure els valors de la corresponsabilitat.
Objectiu específic	Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les treballadores i els treballadors.
Descripció de les accions	-A través de la Comissió d'Igualtat, designar una persona responsable d'informar i assessorar el personal en matèria de drets i permisos de conciliació.  -Utilitzar tots els canals de comunicació disponibles per a informar i assessorar la plantilla.  -Dur a terme el registre de les informacions i assessoraments realitzats al personal.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de persones responsables designades per la Comissió d'Igualtat.  -Núm. de personal desagregat segons sexe que ha rebut informació i assessorament.  -Núm. i tipus de canals comunicatius



	utilitzats.
Responsable/s	Regidoria de Personal
Calendarització	Permanent

Mesura 4	Dur a terme tallers o altres accions de formació i sensibilització dirigides al personal, especialment als treballadors, davant dels valors de la corresponsabilitat.
Objectiu general	Millorar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, i promoure els valors de la corresponsabilitat.
Objectiu específic	Promoure els valors de la corresponsabilitat entre la plantilla i, de manera especial, entre els treballadors.
Descripció de les accions	<p>-Dissenyar i impartir tallers o altres accions i iniciatives dirigides a promoure els valors de la corresponsabilitat entre la plantilla i, especialment, els treballadors.</p> <p>-Dur a terme el registre i l'avaluació de les dites accions.</p> <p>-Avaluar l'impacte i el grau de sensibilització davant de la corresponsabilitat.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. de tallers o accions de formació i sensibilització en la matèria realitzades.</p> <p>-Núm. desagregat segons sexe de treballadors participants en les diferents accions.</p> <p>-Grau de sensibilització davant de la corresponsabilitat existent entre els treballadors.</p>



Responsable/s	Regidoria d'Igualtat Regidoria de Personal
Calendarització	Puntual

#### ÀREA 5: CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I MECANISMES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

Fomentar una cultura laboral respectuosa amb la diversitat afectivo-sexual, igualitària, eradicant i sancionant aquelles conductes sexistes dispensant una salut laboral sense biaixos androcèntrics.

Mesura 1	Dur a terme campanyes de sensibilització dirigides a la plantilla, al voltant de dates assenyalades, amb caràcter anual.
Objectiu general	Impulsar la formació i afavorir la sensibilització del personal davant de la igualtat de gènere i contra la violència cap a les dones.
Objectiu específic	Sensibilitzar les treballadores i els treballadors al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a més de contra la violència de gènere.
Descripció de les accions	-En el marc de la commemoració d'efemèrides com el 8 de març, Dia de la Dona, o el 25 de novembre, Dia per a l'Eliminació de la Violència contra les dones, dissenyar i dur a terme campanyes de sensibilització i fer participar a les treballadores i els treballadors en les seues accions.  - Realitzar tallers sobre Micromasclismes al



	treball, on s'explique el concepte i les representacions que tenen al món laboral.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Núm. de campanyes realitzades.</li> <li>-Núm. i tipus de canals de comunicació amb la plantilla utilitzats.</li> <li>-Grau de participació de les treballadores i els treballadors en les dites accions.</li> <li>- Realització de tallers sobre micromasclismes.</li> </ul>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura 2	Establir els passos a seguir en cas de detectar una situació de violència de gènere, així com impulsar la coordinació entre serveis i entitats.
Objectiu general	Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de gènere en l'àmbit laboral, a més de garantir els drets de les empleades públiques víctimes de la violència de gènere.
Objectiu específic	Millorar la coordinació entre serveis i entitats en cas de violència de gènere.
Descripció de les accions	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Definir quins passos ha de seguir el personal de l'entitat en cas de patir, detectar o conèixer un cas de violència de gènere.</li> <li>-Recollir els diferents recursos d'atenció existents, a nivell municipal, comarcal i autonòmic.</li> <li>-Establir línies de col·laboració entre els serveis i les entitats implicades en l'atenció</li> </ul>



	<p>en cas de violència de gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formacions en Històries de vida de les violències, per a conèixer diferents realitats en relació a la Violència de Gènere i saber les actuacions que s'han de dur a terme.</li> </ul>
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Núm. de documents elaborats amb la finalitat de definir passos a seguir i recursos d'atenció.</li> <li>-Núm. d'iniciatives dirigides a millorar la coordinació realitzades.</li> <li>-Grau de coordinació de les actuacions a dur a terme en cas de violència de gènere.</li> <li>- Realització de tallers i formacions en Històries de vida de les violències.</li> </ul>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura 3	Informar a les treballadores i els treballadors, a través de materials didàctics, sobre indicadors d'assetjament i violència de gènere, recursos i serveis d'atenció, així com drets de les víctimes.
Objectiu general	Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de gènere en l'àmbit laboral, a més de garantir els drets de les empleades públiques víctimes de la violència de gènere.
Objectiu específic	Mantindre el personal informat sobre actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i violència de gènere.
Descripció de les	-A través de la Comissió d'Igualtat, amb caràcter periòdic, difondre entre la plantilla



accions	<p>materials informatius en les matèries esmentades, així com donar a conèixer i vetllar perquè el personal conega els recursos d'atenció als casos de la violència de gènere en l'àmbit municipal, comarcal i autonòmic.</p> <p>-Utilitzar tots els canals comunicatius disponibles per a les esmentades tasques de difusió.</p> <p>-Dur a terme el registre dels materials informatius dirigits al personal.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. i tipus de material informatiu dirigit al personal.</p> <p>-Núm. i classe de canals comunicatius utilitzats.</p> <p>-Grau de coneixement per part del personal de les matèries esmentades.</p>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat
Calendarització	Permanent

#### ÀREA 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant un llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

Mesura 1	Elaborar i aprovar un Reglament Municipal, amb caràcter obligatori, amb l'objectiu de garantir l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge en l'àmbit local.
Objectiu general	Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista en tots els àmbits i formes de comunicació.



Objectiu específic	Dotar de ferramentes a les treballadores i els treballadors per a garantir l'ús no sexista del llenguatge.
Descripció de les accions	<p>-A través del treball de la Comissió d'Igualtat, amb el suport tècnic de l'Agència d'Igualtat de la Mancomunitat, elaborar el dit Reglament.</p> <p>-Aprovar, publicar i posar en marxa el Reglament.</p> <p>-Donar a conèixer el Reglament entre la plantilla.</p> <p>-Dur a terme funcions de seguiment i avaluar la seua aplicació.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. de reglaments elaborats.</p> <p>-Núm. de reglaments aprovats i publicats.</p> <p>-Núm. i tipus de canals de comunicació i comunicacions a la plantilla sobre el reglament.</p> <p>-Grau d'ús del llenguatge no sexista per part de la plantilla i l'entitat local.</p>
Responsable/s	Comissió d'Igualtat i Agència d'Igualtat de la Mancomunitat.
Calendarització	Puntual

Mesura 2	Dissenyar i difondre materials didàctics dirigits a facilitar l'ús del llenguatge no sexista i incluiu per part de la plantilla.
Objectiu general	Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista en tots els àmbits i formes de comunicació.



Objectiu específic	Dotar de ferramentes a les treballadores i els treballadors per a garantir l'ús no sexista del llenguatge.
Descripció de les accions	-A través de la regulació definida en el Reglament d'ús no sexista del llenguatge, elaborar materials didàctics que aporten vocabulari, formes verbals o expressions no sexistes, dirigides a facilitar l'ús del llenguatge incluiu en les tasques diàries de les treballadores i els treballadors.  -Difondre els dits materials entre la plantilla.  -Avaluar-ne periòdicament la utilitat i l'ús del personal dels esmentats materials.
Indicadors de seguiment i avaluació	-Núm. de materials elaborats.  -Grau de difusió entre la plantilla dels dits materials.  -Núm. i tipus de canals comunicatius utilitzats.  -Grau d'ús per part de la plantilla d'aquests materials.
Responsable/s	Comissió d'Igualtat  Regidoria d'Igualtat
Calendarització	Permanent

Mesura  3	Revisar la documentació interna i externa amb la finalitat d'evitar els usos i formes sexistes de la llengua.
Objectiu general	Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista en tots els àmbits i formes de comunicació.



<p>Objectiu específic</p>	<p>Garantir l'ús d'un llenguatge igualitari en totes les comunicacions.</p>
<p>Descripció de les accions</p>	<p>-Designar una persona de cada departament o àrea de treball com a responsable de garantir l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge.</p> <p>-Aquesta persona portarà a terme funcions d'assessorament a la resta de personal, així com de revisió de la documentació i les comunicacions que es consideren més rellevants.</p> <p>-Avaluar-ne periòdicament el grau d'ús del llenguatge no sexista i inclusiu entre el personal de cadascuna de les àrees de treball.</p> <p>- Realització de taller, Ens revisem els documents, amb la finalitat de realitzar una revisió dels documents administratius que emet i/o rep l'Ajuntament per a millorar el llenguatge inclusiu i no sexista.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació</p>	<p>-Núm. de persones responsables per cadascuna de les àrees de treball.</p> <p>-Núm. de vegades que s'ha informat o assessorat el personal.</p> <p>-Núm. i tipus de documentació o comunicacions rellevants que han sigut revisades.</p> <p>-Grau d'ús del llenguatge no sexista i inclusiu entre el personal.</p> <p>- Realització de tallers de revisió de la documentació oficial.</p>
<p>Responsable/s</p>	<p>Regidoria d'Igualtat</p>
<p>Calendarització</p>	<p>Puntual</p>



<p>Mesura 4</p>	<p>Dissenyar una estratègia de comunicació amb la finalitat d'utilitzar els diferents canals comunicatius de l'Ajuntament, especialment aquells dirigits a la ciutadania a través d'internet i les xarxes socials, per a promoure els valors igualitaris.</p>
<p>Objectiu general</p>	<p>Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista en tots els àmbits i formes de comunicació.</p>
<p>Objectiu específic</p>	<p>Promoure els valors igualitaris a través de l'estratègia comunicativa de l'Ajuntament.</p>
<p>Descripció de les accions</p>	<p>-Dissenyar una estratègia de comunicació per a promoure els valors igualitaris entre la ciutadania.</p> <p>-Periòdicament, informar, a través dels canals comunicatius que es consideren més oportuns, de notícies, normativa i altra informació d'interés al voltant de la igualtat de gènere i la lluita contra la violència de gènere.</p> <p>-Periòdicament, compartir, a través dels canals comunicatius que es consideren més oportuns, de continguts relacionats amb la igualtat de gènere i el rebuig contra la violència de gènere.</p> <p>-Revisar totes les comunicacions dirigides a la ciutadania, així com les imatges utilitzades, per a assegurar que respecten l'ús no sexista del llenguatge i no reforçen estereotips i rols de gènere.</p>



Indicadors de seguiment i avaluació	<p>-Núm. d'estratègies comunicatives dissenyades i implementades.</p> <p>-Núm. i tipus d'informacions dirigides a la ciutadania.</p> <p>-Núm. i tipus de contingut compartit amb la ciutadania.</p> <p>-Núm. de canals comunicatius utilitzats.</p>
Responsable/s	<p>Regidoria de Comunicació</p> <p>Regidoria d'Igualtat</p>
Calendarització	<p>Permanent</p>

## 10. IMPLANTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT

“Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.” Article 46.1 (segon paràgraf) de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

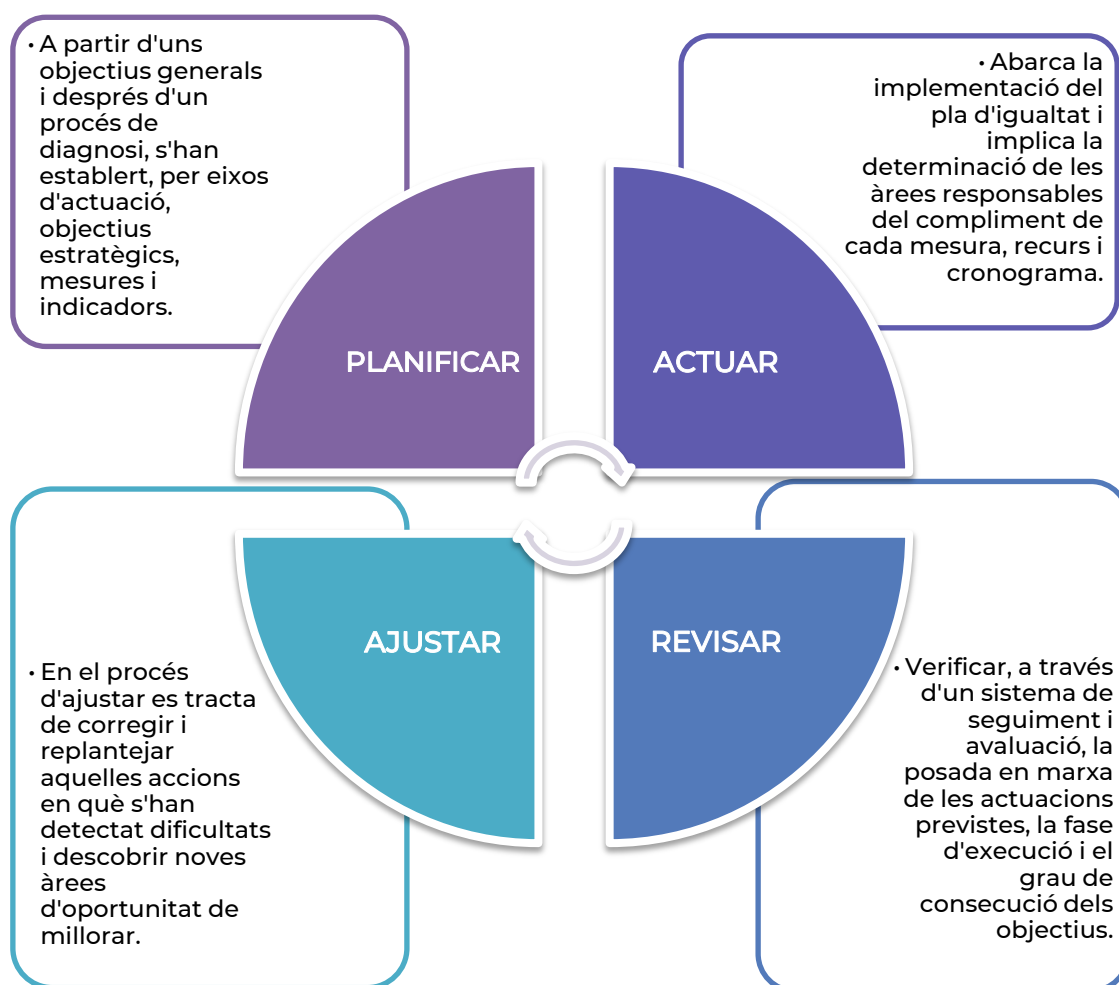
### 11.1 EL CICLE DE LA MILLORA CONTÍNUA

L'elaboració del *I Pla Intern d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes de l'Ajuntament de Pego* s'entén dins d'un procés d'evolució i millora contínua per a aconseguir uns resultats òptims orientats a la plena consecució de la igualtat entre dones i homes. Per a això, és necessari que en la implementació, el seguiment i l'avaluació del



mateix s'involucre la Comissió Negociadora i tots aquells agents implicats en desenvolupar accions transversals per la igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Pego, i es promoga el compromís del personal municipal, tècnic i polític, així com d'altres organismes.

Aquest procés de millora contínua requereix:



La millora contínua ve garantida pel seguiment i l'avaluació, i també per la participació de tots aquells agents vinculats a la consecució dels objectius específics.

La definició i adopció d'un sistema de seguiment i avaluació pretén generar processos de col·laboració entre les àrees, serveis i personal



involucrat, establint aliances estratègiques i sinergies entre el mateix personal de l'ajuntament.

Cerca la qualitat, l'eficiència i l'eficàcia en la implementació del pla, optimitzant els recursos municipals per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes a l'ajuntament, l'estructura responsable de l'execució del Pla, eleva informes anuals a la Comissió Negociadora en el que es trasllada la informació necessària per conèixer el grau de realització de les mesures i com ha resultat el procés d'implementació. Per a aquesta tasca, es posarà a la seva disposició ferramentes (fitxes de control) que faciliten la recollida de la informació i que es poden volcar en els informes finals.

Després de l'avaluació final del pla, es publicaran els resultats per a fer accessible a la plantilla de l'ajuntament i a la ciutadania la informació sobre les actuacions dutes a terme i visibilitzar-ne els assoliments.

La metodologia es basarà en:

- Indicators (mesurament)
  - A curt termini (necessaris per conèixer el grau d'execució i les dificultats, obstacles i/o èxits en l'execució de les mesures – indicadors de realització i procés)
  - A mig termini (per comprovar la repercussió que té la implementació de les mesures, i el compliment dels objectius – indicadors de resultat)
  - A llarg termini (limitat per la temporalitat de la intervenció, s'inclouen ferramentes per a la medició dels canvis que es vagen produint- indicadors d'impacte).
- Seguiment (continu)
- Avaluació intermèdia i final



## 11.2 IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

### A. Òrgans i funcions

Es crearà un òrgan específic: Comissió Negociadora, que vetllarà per l'assoliment dels objectius del pla a curt, mitjà i llarg termini i pel seu major impacte intern, encarregant-se de la coordinació de totes les àrees.

Aquest òrgan treballarà perquè es faça efectiva la implementació de les mesures contingudes en el pla.

La formació d'aquesta comissió serà paritària i estable. Comptant amb la participació de representants de la part política, tècnica i laboral.

### COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT

#### Composició

- Representants de la part política
- Representants de la part tècnica
- Representants de la plantilla de treballadors i treballadores
- Agent d'igualtat o agent format en gènere.

#### Competències (art. 6 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre)

1. Negociació i elaboració del diagnosi, així com sobre la



- negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat intern.
2. Elaboració de l'informe de resultats del diagnosi.
  3. Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjos materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones i òrgans responsables, incloent un cronograma de actuació.
  4. Impuls de la implantació del pla d'igualtat intern de l'ajuntament.
  5. Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida de la informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

#### Funcions

1. Vetlar pel compliment de l'organització del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, junt amb la implementació de mecanismes o propostes per a la sensibilització dels treballadors i treballadores de la importància de incorporar la igualtat d'oportunitats en les polítiques públiques i la necessitat de que participin en el desenvolupament de les diferents fases per posar en marxa el Pla d'Igualtat Intern.
2. Informar la plantilla de treballadors i treballadores de tots els passos a seguir.
3. Elaboració de propostes per a dur a la Taula General de Negociació, aquelles accions dirigides a eradicar la segregació horitzontal i vertical, així com la discriminació directa i indirecta.
4. Aprovar el Pla.
5. Impulsar la difusió, coneixement i implantació del Pla Intern d'Igualtat dins de l'administració.



6. Conèixer el número de casos que per assetjament o per assetjament sexual s'hagin produït.
7. Mantenir contacte permanent amb les diferents administracions per a l'obtenció de distintius d'igualtat.
8. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla.
9. Constatar la relació o no de les accions previstes.
10. Constatar el grau de participació de la plantilla en l'aplicació del Pla.
11. Constatar el compliment del calendari previst per a les actuacions.
12. Indicar i buscar solucions als problemes que puguin sorgir durant la posada en pràctica del Pla.
13. Elaboració d'una memòria anual de caràcter públic, on es reculla el treball realitzat.
14. Etc.

## B. Seguiment del I Pla Municipal

El seguiment és el procés de verificació de la implementació del Pla. Comprén la recopilació i l'anàlisi de dades per a comprovar la correcta aplicació de les mesures dissenyades a fi d'aconseguir els objectius plantejats. El seguiment possibilita la introducció de correccions que permeten el correcte desenvolupament del pla d'igualtat. També facilita la recollida de dades sobre noves necessitats.

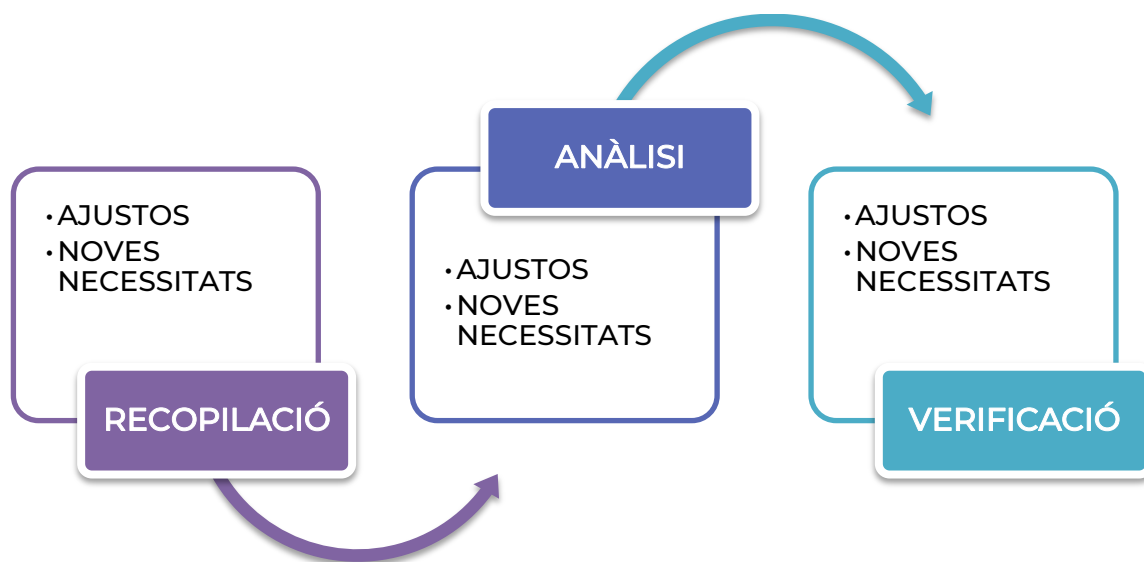
S'efectua mitjançant la verificació dels indicadors, a fi de comprovar el grau d'avanç en la implementació de les mesures, les dificultats oposades i els assoliments obtinguts. Es portarà a terme a través d'una fitxa que recollirà les dades essencials de cada mesura, àrea o departament responsable, temporalització i grau de compliment.



Aquesta fitxa serà emprada pel personal de les àrees i serveis municipals implicats en la posada en marxa i aplicació de les actuacions previstes del pla, i remesa a la Comissió Negociadora d'Igualtat.

Contindrà observacions respecte de problemes identificats i, en el seu cas, d'introducció de millores i propostes de redefinició de mesures i accions.

La durada de la fase de seguiment s'estendrà a tot el període de vigència del pla, indicant-se en el moment de la seua entrada en vigor.



### C. Avaluació del I Pla Intern

L'avaluació és el procés per a comprovar que s'estan aconseguint els objectius previstos i el seu impacte real en la consecució de la igualtat.

Es desenvoluparan dos tipus d'avaluació del Pla: avaluacions intermèdies i avaluació final.



Les avaluacions intermèdies es realitzaran amb una periodicitat anual, a partir del primer any de vigència del pla. Se centraran en el compliment dels objectius traçats i en el mesurament dels indicadors de compliment del pla. Aquest tipus d'avaluació permetrà reconsiderar els objectius proposats inicialment per a ajustar-los a la marxa i consecució del pla.

Per a això es disposarà d'una fitxa de dades sobre les mesures del pla, que llançarà informació sobre quines accions s'han posat en marxa i quines estan pendents d'execució, en curs o concloses, i l'horitzó temporal i recursos assignats a les unes i a les altres.

Aquesta fitxa permetrà el coneixement de l'estat d'implementació del pla en el seu conjunt, prenent en consideració l'abast dels objectius per eix temàtic, i servirà de base també per a l'avaluació final. (ANNEX 5)

L'avaluació final examinarà el desenvolupament i els resultats del pla. Contindrà una explotació de dades estadístiques referides a la situació de dones i homes en l'administració local, coherent amb els plantejaments de la diagnosi inicial que ha servit com a base per a la formulació del pla i una memòria descriptiva dels programes, projectes i actuacions impulsats en el marc del Pla. (ANNEX 6)

Per a mesurar amb objectivitat el compliment dels objectius i l'impacte del pla sobre la igualtat de gènere, és recomanable que l'avaluació l'efectue una entitat consultora externa a l'administració municipal.

## 11. TEMPORITZACIÓ

La vigència del *I Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Pego* es de 4 anys contats a partir del dia següent a la seva aprovació.



El document del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes dirigit al Personal Treballador de *l'Ajuntament de Pego* ha estat elaborat i coordinat per:



Sr. Enrique Moll Briones

*Alcalde de Pego*

---

Sr. Maria Mercedes Bolta Sastre

*Regidora d'Igualtat*

---





Equip de coordinació de la Consultoria d'Igualtat Proactives:



Sr. Beatriz Escrivà Aparisi

*Agent d'Igualtat i Directora Executiva*

Sr. Salvadora Salavert Torres

*Directora Executiva*

Sr. Marta Marcos Muñoz

*Promotora i Agent d'Igualtat*

## 12. ANNEX

### ANNEX 1.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per a llocs de treball i rangs d'antiguitat

Lloc de treball	Rang d'Antiguitat	Nº persones		Salari Base + Complements Salarials		Salari base		Complements Salarials	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
ADL	De 10 a 15 anys		1		16.356,14		14.994,70		1.361,44
<b>Total ADL</b>			<b>1</b>		<b>16.356,14</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.361,44</b>
Agent comesos múltiples	Més de 15 anys	2		9.989,16		8.576,26		1.412,90	
Agent comesos múltiples	De 5 a 10 anys		1		9.399,94		8.576,26		823,68
Agent comesos múltiples	De 1 a 3 anys	1		9.564,83		8.576,26		988,57	
<b>Total Agent comesos múltiples</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9.847,71</b>	<b>9.399,94</b>	<b>8.576,26</b>	<b>8.576,26</b>	<b>1.271,45</b>	<b>823,68</b>
Agent Policia local	Més de 15 anys	6	1	12.830,06	12.866,91	11.258,52	11.258,52	1.571,54	1.608,39
Agent Policia local	De 10 a 15 anys	4		12.866,91		11.258,52		1.608,39	
Agent Policia local	De 5 a 10 anys	1		12.866,91		11.258,52		1.608,39	
Agent Policia local	De 1 a 3 anys	1		12.498,63		11.258,52		1.240,11	
Agent Policia local	De 0 a 1 anys	1	1	12.648,62	12.928,62	11.258,52	11.258,52	1.390,10	1.670,10
<b>Total Agent Policia local</b>		<b>13</b>	<b>2</b>	<b>12.804,78</b>	<b>12.897,77</b>	<b>11.258,52</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.546,26</b>	<b>1.639,25</b>
Ajudant de mercat	De 10 a 15 anys	1		10.005,67		8.576,26		1.429,41	
<b>Total Ajudant de mercat</b>		<b>1</b>		<b>10.005,67</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.429,41</b>	
Alguasil	De 5 a 10 anys	1		9.748,79		8.576,26		1.172,53	
<b>Total Alguasil</b>		<b>1</b>		<b>9.748,79</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.172,53</b>	
Animadora cultural	De 5 a 10 anys		1		12.185,13		11.258,52		926,61
<b>Total Animadora cultural</b>			<b>1</b>		<b>12.185,13</b>		<b>11.258,52</b>		<b>926,61</b>
Arquitecta	De 5 a 10 anys		1		17.146,77		15.260,56		1.886,21
<b>Total Arquitecta</b>			<b>1</b>		<b>17.146,77</b>		<b>15.260,56</b>		<b>1.886,21</b>
Arquitecte tècnic	De 1 a 3 anys	1		16.213,28		14.994,88		1.218,39	
<b>Total Arquitecte tècnic</b>		<b>1</b>		<b>16.213,28</b>		<b>14.994,88</b>		<b>1.218,39</b>	
Arxiver	Més de 15 anys	1		16.457,48		14.994,70		1.462,78	
<b>Total Arxiver</b>		<b>1</b>		<b>16.457,48</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.462,78</b>	
Assistentia tècnica sanitària	Més de 15 anys		1		16.085,54		14.994,84		1.090,70
Assistentia tècnica sanitària	De 10 a 15 anys		1		16.004,76		14.994,87		1.009,89
<b>Total Assistentia tècnica sanitària</b>			<b>2</b>		<b>16.045,15</b>		<b>14.994,85</b>		<b>1.050,30</b>
Auxiliar Administratiu	Més de 15 anys	1	3	10.387,26	11.011,29	9.370,20	9.370,20	1.017,06	1.641,09
Auxiliar Administratiu	De 10 a 15 anys		1		10.925,04		9.370,20		1.554,84
<b>Total Auxiliar Administratiu</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10.387,26</b>	<b>10.989,73</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.017,06</b>	<b>1.619,53</b>



Auxiliar clínica	Més de 15 anys		11	10.515,71	9.370,20	1.145,51
<b>Total Auxiliar clínica</b>			<b>11</b>	<b>10.515,71</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.145,51</b>
Auxiliar informàtica	Més de 15 anys	1		13.156,39	11.258,52	1.897,87
<b>Total Auxiliar informàtica</b>		<b>1</b>		<b>13.156,39</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.897,87</b>
Conserge	Més de 15 anys	3		9.376,95	8.576,26	800,69
Conserge	De 0 a 1 anys	1		9.250,75	8.576,26	674,49
<b>Total Conserge</b>		<b>4</b>		<b>9.345,40</b>	<b>8.576,26</b>	<b>769,14</b>
Coordinador esportiu	De 0 a 1 anys	1		18.460,15	17.341,52	1.118,63
<b>Total Coordinador esportiu</b>		<b>1</b>		<b>18.460,15</b>	<b>17.341,52</b>	<b>1.118,63</b>
Cuïnera	De 10 a 15 anys		1	9.317,80	8.576,26	741,54
<b>Total Cuïnera</b>			<b>1</b>	<b>9.317,80</b>	<b>8.576,26</b>	<b>741,54</b>
Delineant	Més de 15 anys	1		12.422,61	11.258,52	1.164,09
Delineant	3 a 5 anys	1		12.775,76	11.258,52	1.517,24
Delineant	De 0 a 1 anys	1		12.304,07	11.257,78	1.046,29
<b>Total Delineant</b>		<b>3</b>		<b>12.500,81</b>	<b>11.258,27</b>	<b>1.242,54</b>
Directora residencial	Més de 15 anys		1	12.435,99	11.258,52	1.177,47
<b>Total Directora residencial</b>			<b>1</b>	<b>12.435,99</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.177,47</b>
Educadora infantil	Més de 15 anys		1	12.464,68	11.258,52	1.206,16
<b>Total Educadora infantil</b>			<b>1</b>	<b>12.464,68</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.206,16</b>
Encarregada biblioteca	De 10 a 15 anys		1	10.250,08	9.370,20	879,88
<b>Total Encarregada biblioteca</b>			<b>1</b>	<b>10.250,08</b>	<b>9.370,20</b>	<b>879,88</b>
Enterrador/a	De 5 a 10 anys	1		9.455,67	8.576,26	879,41
Enterrador/a	De 1 a 3 anys		1	9.455,66	8.576,26	879,40
<b>Total Enterrador/a</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9.455,67</b>	<b>9.455,66</b>	<b>8.576,26</b>
Inspector d'obres	Més de 15 anys	1		12.631,23	11.258,52	1.372,71
<b>Total Inspector d'obres</b>		<b>1</b>		<b>12.631,23</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.372,71</b>
Interventor	Més de 15 anys	1		23.761,87	17.342,27	6.419,60
<b>Total Interventor</b>		<b>1</b>		<b>23.761,87</b>	<b>17.342,27</b>	<b>6.419,60</b>
Jardiner conductor	Més de 15 anys	1		9.718,89	8.576,26	1.142,63
<b>Total Jardiner conductor</b>		<b>1</b>		<b>9.718,89</b>	<b>8.576,26</b>	<b>1.142,63</b>
Locutora	Més de 15 anys		2	10.794,77	9.186,38	1.608,39
<b>Total Locutora</b>			<b>2</b>	<b>10.794,77</b>	<b>9.186,38</b>	<b>1.608,39</b>
Maquinista projectista	Més de 15 anys	1		10.236,75	9.370,20	866,55
<b>Total Maquinista projectista</b>		<b>1</b>		<b>10.236,75</b>	<b>9.370,20</b>	<b>866,55</b>
Mestra infantil	De 10 a 15 anys		1	16.304,33	14.994,70	1.309,63
Mestra infantil	De 0 a 1 anys		1	15.852,12	14.994,70	857,42
<b>Total Mestra infantil</b>			<b>2</b>	<b>16.078,23</b>	<b>14.994,70</b>	<b>1.083,53</b>
Monitor esportiu	De 3 a 5 anys	1		10.136,50	9.370,20	766,30
<b>Total Monitor esportiu</b>		<b>1</b>		<b>10.136,50</b>	<b>9.370,20</b>	<b>766,30</b>
Netejador/a	Més de 15 anys		3	9.417,19	8.576,26	840,93
Netejador/a	De 3 a 5 anys		1	9.299,82	8.576,26	723,56



Netejador/a	De 0 a 1 anys	1	9	9.151,48	7.746,42	8.575,87	7.258,01	575,61	488,41
<b>Total Netejador/a</b>		<b>1</b>	<b>13</b>	<b>9.151,48</b>	<b>8.251,47</b>	<b>8.575,87</b>	<b>7.663,63</b>	<b>575,61</b>	<b>587,85</b>
Netejadora-cuïnera	Més de 15 anys		1		9.375,10		8.576,12		798,98
Netejadora-cuïnera	De 10 a 15 anys		1		8.576,12		8.576,12		0,00
Netejadora-cuïnera	De 1 a 3 anys		2		9.269,29		8.576,21		693,09
<b>Total Netejadora-cuïnera</b>			<b>4</b>		<b>9.122,45</b>		<b>8.576,16</b>		<b>546,29</b>
Oficial electricista	Més de 15 anys	2		10.630,85		9.370,20		1.260,65	
<b>Total Oficial electricista</b>		<b>2</b>		<b>10.630,85</b>		<b>9.370,20</b>		<b>1.260,65</b>	
Oficial obrer	Més de 15 anys	1		10.214,93		9.370,20		844,73	
Oficial obrer	De 10 a 15 anys	1		10.194,90		9.370,20		824,70	
<b>Total Oficial obrer</b>		<b>2</b>		<b>10.204,92</b>		<b>9.370,20</b>		<b>834,72</b>	
Oficial pintor	Més de 15 anys	1		10.216,96		9.370,20		846,76	
<b>Total Oficial pintor</b>		<b>1</b>		<b>10.216,96</b>		<b>9.370,20</b>		<b>846,76</b>	
Oficial Policia local	Més de 15 anys	2		12.867,05		11.258,66		1.608,39	
<b>Total Oficial Policia local</b>		<b>2</b>		<b>12.867,05</b>		<b>11.258,66</b>		<b>1.608,39</b>	
Operari jardiner	Més de 15 anys	3		9.428,43		8.576,12		852,31	
Operari jardiner	De 10 a 15 anys	2		9.385,70		8.576,12		809,58	
<b>Total Operari jardiner</b>		<b>5</b>		<b>9.411,34</b>		<b>8.576,12</b>		<b>835,22</b>	
Operari/a servicis esportius	Més de 15 anys		3		9.553,72		8.576,12		977,60
Operari/a servicis esportius	De 1 a 3 anys	1		9.603,72		8.576,12		1.027,60	
Operari/a servicis esportius	De 0 a 1 anys	1		9.603,72		8.576,12		1.027,60	
<b>Total Operari/a servicis esportius</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9.603,72</b>	<b>9.553,72</b>	<b>8.576,12</b>	<b>8.576,12</b>	<b>1.027,60</b>	<b>977,60</b>
Operària neteja	Més de 15 anys		2		9.578,66		8.576,12		1.002,54
Operària neteja	De 5 a 10 anys		1		9.219,55		8.576,12		643,43
<b>Total Operària neteja</b>			<b>3</b>		<b>9.458,96</b>		<b>8.576,12</b>		<b>882,84</b>
Periodista	De 1 a 3 anys	1		18.885,90			16.960,02		1.925,88
<b>Total Periodista</b>		<b>1</b>		<b>18.885,90</b>			<b>16.960,02</b>		<b>1.925,88</b>
Personal Administratiu	Més de 15 anys		5		12.865,64		11.258,52		1.607,12
Personal Administratiu	De 10 a 15 anys		1		12.501,50		11.258,52		1.242,98
<b>Total Personal Administratiu</b>			<b>6</b>		<b>12.804,95</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.546,43</b>
Personal de suport	De 5 a 10 anys		1		9.455,33		8.576,12		879,21
<b>Total Personal de suport</b>			<b>1</b>		<b>9.455,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>879,21</b>
Personal eventual	De 1 a 3 anys	1	1	10.580,18	10.580,18	9.370,20	9.370,20	1.209,98	1.209,98
<b>Total Personal eventual</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10.580,18</b>	<b>10.580,18</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.209,98</b>	<b>1.209,98</b>
Professora EPA	Més de 15 anys		1		16.433,38		14.994,70		1.438,68
<b>Total Professora EPA</b>			<b>1</b>		<b>16.433,38</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.438,68</b>
Recepcionista-telefonista	Més de 15 anys		1		9.792,33		8.576,12		1.216,21
<b>Total Recepcionista-telefonista</b>			<b>1</b>		<b>9.792,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>1.216,21</b>
Tècnic de gestió	Més de 15 anys	1		18.742,01		14.994,70		3.747,31	
<b>Total Tècnic de gestió</b>		<b>1</b>		<b>18.742,01</b>		<b>14.994,70</b>		<b>3.747,31</b>	
Tècnic de so	Més de 15 anys	1		12.646,13		11.037,74		1.608,39	
<b>Total Tècnic de so</b>		<b>1</b>		<b>12.646,13</b>		<b>11.037,74</b>		<b>1.608,39</b>	



Tècnic/a Admin general	Més de 15 anys	1	1	20.603,26	21.248,38	17.341,52	17.341,52	3.261,74	3.906,86
<b>Total Tècnic/a Admin general</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20.603,26</b>	<b>21.248,38</b>	<b>17.341,52</b>	<b>17.341,52</b>	<b>3.261,74</b>	<b>3.906,86</b>
Tècnica medi ambient	Més de 15 anys		1		16.226,29		14.994,84		1.231,45
<b>Total Tècnica medi ambient</b>			<b>1</b>		<b>16.226,29</b>		<b>14.994,84</b>		<b>1.231,45</b>
Tècnica recursos humans	Més de 15 anys		1		16.678,13		14.994,84		1.683,29
<b>Total Tècnica recursos humans</b>			<b>1</b>		<b>16.678,13</b>		<b>14.994,84</b>		<b>1.683,29</b>
Tècnica superior jardí d'infància	#N/D		1		12.237,37		11.258,52		978,85
Tècnica superior jardí d'infància	Més de 15 anys		3		12.227,55		11.258,52		969,03
Tècnica superior jardí d'infància	De 10 a 15 anys		1		12.681,92		11.258,53		1.423,38
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>			<b>5</b>		<b>12.320,39</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.061,87</b>
Topògrafa	Més de 15 anys		1		17.000,13		14.994,84		2.005,29
<b>Total Topògrafa</b>			<b>1</b>		<b>17.000,13</b>		<b>14.994,84</b>		<b>2.005,29</b>
Vigilant ecoparc	Més de 15 anys	1		9.238,69		8.576,12		662,57	
<b>Total Vigilant ecoparc</b>		<b>1</b>		<b>9.238,69</b>		<b>8.576,12</b>		<b>662,57</b>	
<b>Total general</b>		<b>56</b>	<b>75</b>	<b>11.894,78</b>	<b>11.410,73</b>	<b>10.519,16</b>	<b>10.274,50</b>	<b>1.375,62</b>	<b>1.136,23</b>

## ANNEX 1.2 Taula diferència salarial per llocs de treball i rang d'antiguitat.

Llocs de treball // Rang d'Antiguitat	% dones	Salari Base + Complementos Salarials	SalarioBase	Complementos Salarials
ADL - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total ADL</b>	<b>100%</b>			
Agent comesos múltiples - Més de 15 anys	0%			
Agent comesos múltiples - De 5 a 10 anys	100%			
Agent comesos múltiples - De 1 a 3 anys	0%			
<b>Total Agent comesos múltiples</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>35%</b>
Agent Policia local - Més de 15 anys	14%	0%	0%	-2%
Agent Policia local - De 10 a 15 anys	0%			
Agent Policia local - De 5 a 10 anys	0%			
Agent Policia local - De 1 a 3 anys	0%			
Agent Policia local - De 0 a 1 anys	50%	-2%	0%	-20%
<b>Total Agent Policia local</b>	<b>13%</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>	<b>-6%</b>
Ajudant de mercat - De 10 a 15 anys	0%			
<b>Total Ajudant de mercat</b>	<b>0%</b>			
Alguasil - De 5 a 10 anys	0%			
<b>Total Alguasil</b>	<b>0%</b>			



Animadora cultural - De 5 a 10 anys	100%			
<b>Total Animadora cultural</b>	<b>100%</b>			
Arquitecta - De 5 a 10 anys	100%			
<b>Total Arquitecta</b>	<b>100%</b>			
Arquitecte tècnic - De 1 a 3 anys	0%			
<b>Total Arquitecte tècnic</b>	<b>0%</b>			
Arxiver - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Arxiver</b>	<b>0%</b>			
Assistentia tècnica sanitària - Més de 15 anys	100%			
Assistentia tècnica sanitària - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Assistentia tècnica sanitària</b>	<b>100%</b>			
Auxiliar Administratiu - Més de 15 anys	75%	-6%	0%	-61%
Auxiliar Administratiu - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Auxiliar Administratiu</b>	<b>80%</b>	<b>-6%</b>	<b>0%</b>	<b>-59%</b>
Auxiliar clínica - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Auxiliar clínica</b>	<b>100%</b>			
Auxiliar informàtica - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Auxiliar informàtica</b>	<b>0%</b>			
Conserge - Més de 15 anys	0%			
Conserge - De 0 a 1 anys	0%			
<b>Total Conserge</b>	<b>0%</b>			
Coordinador esportiu - De 0 a 1 anys	0%			
<b>Total Coordinador esportiu</b>	<b>0%</b>			
Cuïnera - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Cuïnera</b>	<b>100%</b>			
Delineant - Més de 15 anys	0%			
Delineant - 3 a 5 años	0%			
Delineant - De 0 a 1 anys	0%			
<b>Total Delineant</b>	<b>0%</b>			
Directora residencial - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Directora residencial</b>	<b>100%</b>			
Educadora infantil - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Educadora infantil</b>	<b>100%</b>			



Encarregada biblioteca - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Encarregada biblioteca</b>	<b>100%</b>			
Enterrador/a - De 5 a 10 anys	0%			
Enterrador/a - De 1 a 3 anys	100%			
<b>Total Enterrador/a</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Inspector d'obres - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Inspector d'obres</b>	<b>0%</b>			
Interventor - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Interventor</b>	<b>0%</b>			
Jardiner conductor - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Jardiner conductor</b>	<b>0%</b>			
Locutora - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Locutora</b>	<b>100%</b>			
Maquinista projectista - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Maquinista projectista</b>	<b>0%</b>			
Mestra infantil - De 10 a 15 anys	100%			
Mestra infantil - De 0 a 1 anys	100%			
<b>Total Mestra infantil</b>	<b>100%</b>			
Monitor esportiu – De 3 a 5 anys	0%			
<b>Total Monitor esportiu</b>	<b>0%</b>			
Netejador/a - Més de 15 anys	100%			
Netejador/a – De 3 a 5 anys	100%			
Netejador/a - De 0 a 1 anys	90%	15%	15%	15%
<b>Total Netejador/a</b>	<b>93%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>-2%</b>
Netejadora-cuïnera - Més de 15 anys	100%			
Netejadora-cuïnera - De 10 a 15 anys	100%			
Netejadora-cuïnera - De 1 a 3 anys	100%			
<b>Total Netejadora-cuïnera</b>	<b>100%</b>			
Oficial electricista - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Oficial electricista</b>	<b>0%</b>			
Oficial obrer - Més de 15 anys	0%			
Oficial obrer - De 10 a 15 anys	0%			
<b>Total Oficial obrer</b>	<b>0%</b>			



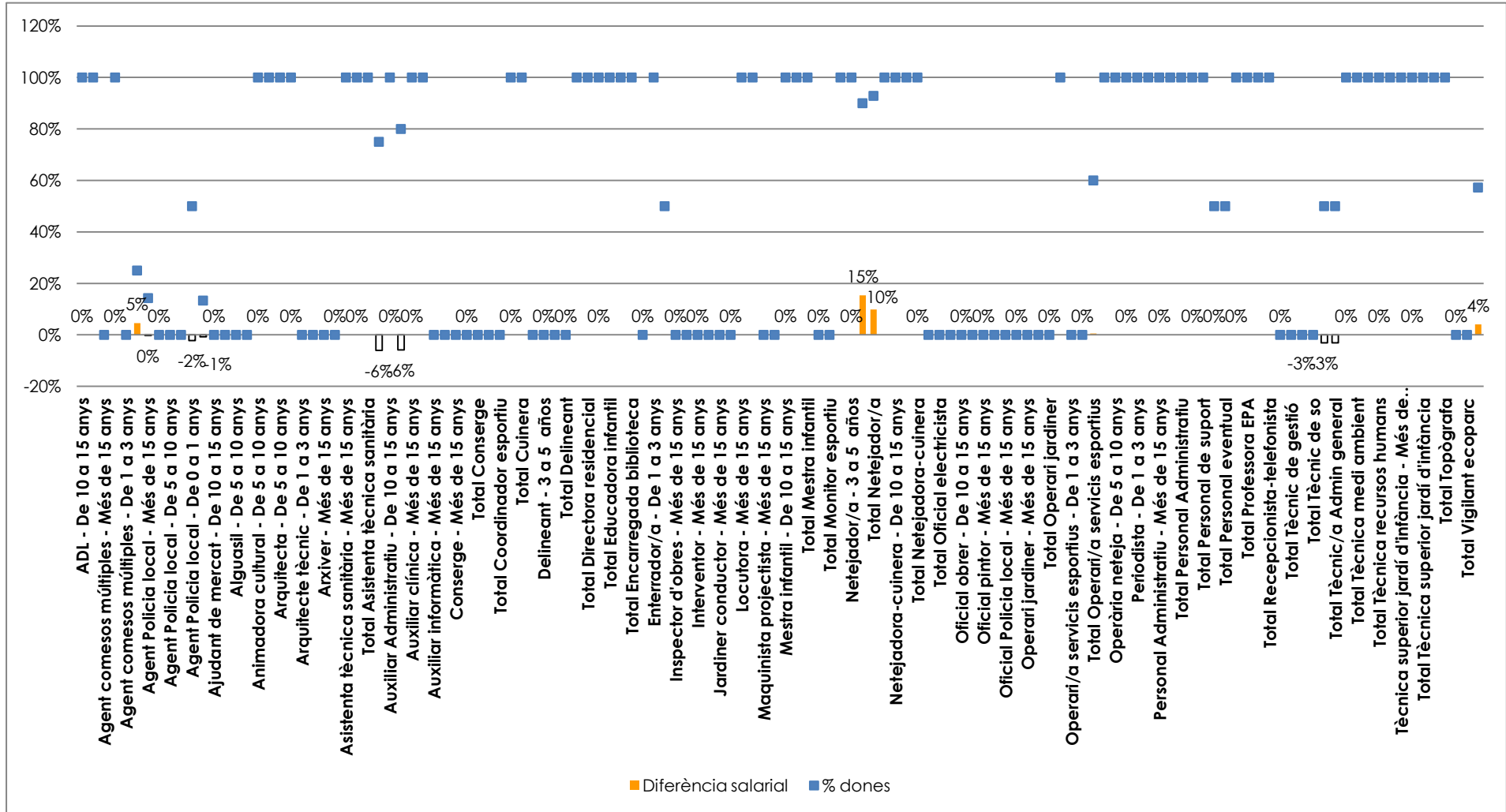
Oficial pintor - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Oficial pintor</b>	<b>0%</b>			
Oficial Policia local - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Oficial Policia local</b>	<b>0%</b>			
Operari jardiner - Més de 15 anys	0%			
Operari jardiner - De 10 a 15 anys	0%			
<b>Total Operari jardiner</b>	<b>0%</b>			
Operari/a servicis esportius - Més de 15 anys	100%			
Operari/a servicis esportius - De 1 a 3 anys	0%			
Operari/a servicis esportius - De 0 a 1 anys	0%			
<b>Total Operari/a servicis esportius</b>	<b>60%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>
Operària neteja - Més de 15 anys	100%			
Operària neteja - De 5 a 10 anys	100%			
<b>Total Operària neteja</b>	<b>100%</b>			
Periodista - De 1 a 3 anys	100%			
<b>Total Periodista</b>	<b>100%</b>			
Personal Administratiu - Més de 15 anys	100%			
Personal Administratiu - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Personal Administratiu</b>	<b>100%</b>			
Personal de suport - De 5 a 10 anys	100%			
<b>Total Personal de suport</b>	<b>100%</b>			
Personal eventual - De 1 a 3 anys	50%	0%	0%	0%
<b>Total Personal eventual</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Professora EPA - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Professora EPA</b>	<b>100%</b>			
Recepcionista-telefonista - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Recepcionista-telefonista</b>	<b>100%</b>			
Tècnic de gestió - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Tècnic de gestió</b>	<b>0%</b>			
Tècnic de so - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Tècnic de so</b>	<b>0%</b>			
Tècnic/a Admin general - Més de 15 anys	50%	-3%	0%	-20%
<b>Total Tècnic/a Admin general</b>	<b>50%</b>	<b>-3%</b>	<b>0%</b>	<b>-20%</b>



Tècnica medi ambient - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Tècnica medi ambient</b>	<b>100%</b>			
Tècnica recursos humans - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Tècnica recursos humans</b>	<b>100%</b>			
Tècnica superior jardí d'infància - #N/D	100%			
Tècnica superior jardí d'infància - Més de 15 anys	100%			
Tècnica superior jardí d'infància - De 10 a 15 anys	100%			
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>	<b>100%</b>			
Topògrafa - Més de 15 anys	100%			
<b>Total Topògrafa</b>	<b>100%</b>			
Vigilant ecoparc - Més de 15 anys	0%			
<b>Total Vigilant ecoparc</b>	<b>0%</b>			
<b>Total general</b>	<b>57%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>



### ANNEX 1.3 Gràfic diferència salarial i % de dones per llocs de treball i rangs d'antiguitat





## ANNEX 2.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per llocs de treball i descendència

Lloc de Treball	Rang de Filles/s	Nº persones		Salari Base + Complementos Salaries		Salari base		Complementos Salaries	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
ADL	1 o 2 fills/es		1		16.356,14		14.994,70		1.361,44
<b>Total ADL</b>			<b>1</b>		<b>16.356,14</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.361,44</b>
Agent comesos múltiples	0 fills/es	3	1	9.847,71	9.399,94	8.576,26	8.576,26	1.271,45	823,68
<b>Total Agent comesos múltiples</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9.847,71</b>	<b>9.399,94</b>	<b>8.576,26</b>	<b>8.576,26</b>	<b>1.271,45</b>	<b>823,68</b>
Agent Policia local	0 fills/es	6	1	12.769,15	12.928,62	11.258,52	11.258,52	1.510,63	1.670,10
Agent Policia local	1 o 2 fills/es	5	1	12.822,68	12.866,91	11.258,52	11.258,52	1.564,16	1.608,39
Agent Policia local	3 o més fills/es	2		12.866,91		11.258,52		1.608,39	
<b>Total Agent Policia local</b>		<b>13</b>	<b>2</b>	<b>12.804,78</b>	<b>12.897,77</b>	<b>11.258,52</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.546,26</b>	<b>1.639,25</b>
Ajudant de mercat	0 fills/es	1		10.005,67		8.576,26		1.429,41	
<b>Total Ajudant de mercat</b>		<b>1</b>		<b>10.005,67</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.429,41</b>	
Alguasil	3 o més fills/es	1		9.748,79		8.576,26		1.172,53	
<b>Total Alguasil</b>		<b>1</b>		<b>9.748,79</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.172,53</b>	
Animadora cultural	1 o 2 fills/es		1		12.185,13		11.258,52		926,61
<b>Total Animadora cultural</b>			<b>1</b>		<b>12.185,13</b>		<b>11.258,52</b>		<b>926,61</b>
Arquitecta	1 o 2 fills/es		1		17.146,77		15.260,56		1.886,21
<b>Total Arquitecta</b>			<b>1</b>		<b>17.146,77</b>		<b>15.260,56</b>		<b>1.886,21</b>
Arquitecte tècnic	1 o 2 fills/es	1		16.213,28		14.994,88		1.218,39	
<b>Total Arquitecte tècnic</b>		<b>1</b>		<b>16.213,28</b>		<b>14.994,88</b>		<b>1.218,39</b>	
Arxiver	1 o 2 fills/es	1		16.457,48		14.994,70		1.462,78	
<b>Total Arxiver</b>		<b>1</b>		<b>16.457,48</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.462,78</b>	
Assistentia tècnica sanitària	1 o 2 fills/es		2		16.045,15		14.994,85		1.050,30
<b>Total Assistentia tècnica sanitària</b>			<b>2</b>		<b>16.045,15</b>		<b>14.994,85</b>		<b>1.050,30</b>
Auxiliar Administratiu	0 fills/es		2		10.717,56		9.370,20		1.347,36
Auxiliar Administratiu	1 o 2 fills/es	1	2	10.387,26	11.261,90	9.370,20	9.370,20	1.017,06	1.891,70



<b>Total Auxiliar Administratiu</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10.387,26</b>	<b>10.989,73</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.017,06</b>	<b>1.619,53</b>
Auxiliar clínica	0 fills/es		7		10.528,10		9.370,20		1.157,90
Auxiliar clínica	1 o 2 fills/es		4		10.494,02		9.370,20		1.123,82
<b>Total Auxiliar clínica</b>			<b>11</b>		<b>10.515,71</b>		<b>9.370,20</b>		<b>1.145,51</b>
Auxiliar informàtica	1 o 2 fills/es	1		13.156,39		11.258,52		1.897,87	
<b>Total Auxiliar informàtica</b>		<b>1</b>		<b>13.156,39</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.897,87</b>	
Conserge	0 fills/es	4		9.345,40		8.576,26		769,14	
<b>Total Conserge</b>		<b>4</b>		<b>9.345,40</b>		<b>8.576,26</b>		<b>769,14</b>	
Coordinador esportiu	0 fills/es	1		18.460,15		17.341,52		1.118,63	
<b>Total Coordinador esportiu</b>		<b>1</b>		<b>18.460,15</b>		<b>17.341,52</b>		<b>1.118,63</b>	
Cuïnera	0 fills/es		1		9.317,80		8.576,26		741,54
<b>Total Cuïnera</b>			<b>1</b>		<b>9.317,80</b>		<b>8.576,26</b>		<b>741,54</b>
Delineant	1 o 2 fills/es	3		12.500,81		11.258,27		1.242,54	
<b>Total Delineant</b>		<b>3</b>		<b>12.500,81</b>		<b>11.258,27</b>		<b>1.242,54</b>	
Directora residencial	1 o 2 fills/es		1		12.435,99		11.258,52		1.177,47
<b>Total Directora residencial</b>			<b>1</b>		<b>12.435,99</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.177,47</b>
Educadora infantil	1 o 2 fills/es		1		12.464,68		11.258,52		1.206,16
<b>Total Educadora infantil</b>			<b>1</b>		<b>12.464,68</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.206,16</b>
Encarregada biblioteca	0 fills/es		1		10.250,08		9.370,20		879,88
<b>Total Encarregada biblioteca</b>			<b>1</b>		<b>10.250,08</b>		<b>9.370,20</b>		<b>879,88</b>
Enterrador/a	1 o 2 fills/es	1	1	9.455,67	9.455,66	8.576,26	8.576,26	879,41	879,40
<b>Total Enterrador/a</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9.455,67</b>	<b>9.455,66</b>	<b>8.576,26</b>	<b>8.576,26</b>	<b>879,41</b>	<b>879,40</b>
Inspector d'obres	1 o 2 fills/es	1		12.631,23		11.258,52		1.372,71	
<b>Total Inspector d'obres</b>		<b>1</b>		<b>12.631,23</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.372,71</b>	
Interventor	0 fills/es	1		23.761,87		17.342,27		6.419,60	
<b>Total Interventor</b>		<b>1</b>		<b>23.761,87</b>		<b>17.342,27</b>		<b>6.419,60</b>	
Jardiner conductor	0 fills/es	1		9.718,89		8.576,26		1.142,63	



<b>Total Jardiner conductor</b>		<b>1</b>		<b>9.718,89</b>	<b>8.576,26</b>	<b>1.142,63</b>		
Locutora	0 fills/es		2	10.794,77		9.186,38		1.608,39
<b>Total Locutora</b>			<b>2</b>	<b>10.794,77</b>		<b>9.186,38</b>		<b>1.608,39</b>
Maquinista projectista	0 fills/es	1		10.236,75	9.370,20		866,55	
<b>Total Maquinista projectista</b>		<b>1</b>		<b>10.236,75</b>	<b>9.370,20</b>		<b>866,55</b>	
Mestra infantil	0 fills/es		1	15.852,12		14.994,70		857,42
Mestra infantil	1 o 2 fills/es		1	16.304,33		14.994,70		1.309,63
<b>Total Mestra infantil</b>			<b>2</b>	<b>16.078,23</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.083,53</b>
Monitor esportiu	0 fills/es	1		10.136,50	9.370,20		766,30	
<b>Total Monitor esportiu</b>		<b>1</b>		<b>10.136,50</b>	<b>9.370,20</b>		<b>766,30</b>	
Netejador/a	0 fills/es	1	10	9.151,48	7.966,64	8.575,87	7.389,91	575,61
Netejador/a	1 o 2 fills/es		2	9.151,48		8.575,87		575,61
Netejador/a	3 o més fills/es		1	9.299,82		8.576,26		723,56
<b>Total Netejador/a</b>		<b>1</b>	<b>13</b>	<b>9.151,48</b>	<b>8.251,47</b>	<b>8.575,87</b>	<b>7.663,63</b>	<b>575,61</b>
Netejadora-cuïnera	0 fills/es		3	9.108,77		8.576,12		532,65
Netejadora-cuïnera	1 o 2 fills/es		1	9.163,49		8.576,29		587,19
<b>Total Netejadora-cuïnera</b>			<b>4</b>	<b>9.122,45</b>		<b>8.576,16</b>		<b>546,29</b>
Oficial electricista	0 fills/es	2		10.630,85	9.370,20		1.260,65	
<b>Total Oficial electricista</b>		<b>2</b>		<b>10.630,85</b>	<b>9.370,20</b>		<b>1.260,65</b>	
Oficial obrer	0 fills/es	2		10.204,92	9.370,20		834,72	
<b>Total Oficial obrer</b>		<b>2</b>		<b>10.204,92</b>	<b>9.370,20</b>		<b>834,72</b>	
Oficial pintor	0 fills/es	1		10.216,96	9.370,20		846,76	
<b>Total Oficial pintor</b>		<b>1</b>		<b>10.216,96</b>	<b>9.370,20</b>		<b>846,76</b>	
Oficial Policia local	0 fills/es	2		12.867,05	11.258,66		1.608,39	
<b>Total Oficial Policia local</b>		<b>2</b>		<b>12.867,05</b>	<b>11.258,66</b>		<b>1.608,39</b>	
Operari jardiner	0 fills/es	2		9.446,02	8.576,12		869,90	
Operari jardiner	1 o 2 fills/es	3		9.388,21	8.576,12		812,09	



<b>Total Operari jardiner</b>		<b>5</b>		<b>9.411,34</b>		<b>8.576,12</b>		<b>835,22</b>	
Operari/a servicis esportius	0 fills/es	1	2	9.603,72	9.541,15	8.576,12	8.576,12	1.027,60	965,03
Operari/a servicis esportius	1 o 2 fills/es		1		9.578,85		8.576,12		1.002,73
Operari/a servicis esportius	3 o més fills/es	1		9.603,72		8.576,12		1.027,60	
<b>Total Operari/a servicis esportius</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9.603,72</b>	<b>9.553,72</b>	<b>8.576,12</b>	<b>8.576,12</b>	<b>1.027,60</b>	<b>977,60</b>
<b>Operària neteja</b>	1 o 2 fills/es		3		9.458,96		8.576,12		882,84
<b>Total Operària neteja</b>			<b>3</b>		<b>9.458,96</b>		<b>8.576,12</b>		<b>882,84</b>
Periodista	1 o 2 fills/es		1		18.885,90		16.960,02		1.925,88
<b>Total Periodista</b>			<b>1</b>		<b>18.885,90</b>		<b>16.960,02</b>		<b>1.925,88</b>
Personal Administratiu	0 fills/es		1		12.501,50		11.258,52		1.242,98
Personal Administratiu	1 o 2 fills/es		5		12.865,64		11.258,52		1.607,12
<b>Total Personal Administratiu</b>			<b>6</b>		<b>12.804,95</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.546,43</b>
Personal de suport	1 o 2 fills/es		1		9.455,33		8.576,12		879,21
<b>Total Personal de suport</b>			<b>1</b>		<b>9.455,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>879,21</b>
Personal eventual	0 fills/es	1	1	10.580,18	10.580,18	9.370,20	9.370,20	1.209,98	1.209,98
<b>Total Personal eventual</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10.580,18</b>	<b>10.580,18</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.209,98</b>	<b>1.209,98</b>
Professora EPA	1 o 2 fills/es		1		16.433,38		14.994,70		1.438,68
<b>Total Professora EPA</b>			<b>1</b>		<b>16.433,38</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.438,68</b>
Recepcionista-telefonista	1 o 2 fills/es		1		9.792,33		8.576,12		1.216,21
<b>Total Recepcionista-telefonista</b>			<b>1</b>		<b>9.792,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>1.216,21</b>
Tècnic de gestió	1 o 2 fills/es	1		18.742,01		14.994,70		3.747,31	
<b>Total Tècnic de gestió</b>		<b>1</b>		<b>18.742,01</b>		<b>14.994,70</b>		<b>3.747,31</b>	
Tècnic de so	1 o 2 fills/es	1		12.646,13		11.037,74		1.608,39	
<b>Total Tècnic de so</b>		<b>1</b>		<b>12.646,13</b>		<b>11.037,74</b>		<b>1.608,39</b>	
Tècnic/a Admin general	1 o 2 fills/es	1	1	20.603,26	21.248,38	17.341,52	17.341,52	3.261,74	3.906,86
<b>Total Tècnic/a Admin general</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20.603,26</b>	<b>21.248,38</b>	<b>17.341,52</b>	<b>17.341,52</b>	<b>3.261,74</b>	<b>3.906,86</b>
Tècnica medi ambient	1 o 2 fills/es		1		16.226,29		14.994,84		1.231,45



<b>Total Tècnica medi ambient</b>			<b>1</b>		<b>16.226,29</b>		<b>14.994,84</b>	<b>1.231,45</b>
Tècnica recursos humans	1 o 2 fills/es		1		16.678,13		14.994,84	1.683,29
<b>Total Tècnica recursos humans</b>			<b>1</b>		<b>16.678,13</b>		<b>14.994,84</b>	<b>1.683,29</b>
Tècnica superior jardí d'infància	0 fills/es		1		12.237,37		11.258,52	978,85
Tècnica superior jardí d'infància	1 o 2 fills/es		4		12.341,14		11.258,52	1.082,62
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>			<b>5</b>		<b>12.320,39</b>		<b>11.258,52</b>	<b>1.061,87</b>
Topògrafa	1 o 2 fills/es		1		17.000,13		14.994,84	2.005,29
<b>Total Topògrafa</b>			<b>1</b>		<b>17.000,13</b>		<b>14.994,84</b>	<b>2.005,29</b>
Vigilant ecoparc	0 fills/es	1		9.238,69		8.576,12		662,57
<b>Total Vigilant ecoparc</b>		<b>1</b>		<b>9.238,69</b>		<b>8.576,12</b>		<b>662,57</b>
<b>Total general</b>		<b>56</b>	<b>75</b>	<b>11.894,78</b>	<b>11.410,73</b>	<b>10.519,16</b>	<b>10.274,50</b>	<b>1.375,62</b>

## ANNEX 2.2 Taula diferència salarial per lloc de treball i descendència

Lloc de Treball // Rang de Nº Fills/es	% dones	Salari Base + Complementes Salarials	Salari Base	Complementes Salarials
ADL - 1 o 2 fills/es				
<b>Total ADL</b>				
Agent comesos múltiples - 0 fills/es	25%	5%	0%	35%
<b>Total Agent comesos múltiples</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>35%</b>
Agent Policia local - 0 fills/es	14%	-1%	0%	-11%
Agent Policia local - 1 o 2 fills/es	17%	0%	0%	-3%
Agent Policia local - 3 o més fills/es				
<b>Total Agent Policia local</b>	<b>13%</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>	<b>-6%</b>
Ajudant de mercat - 0 fills/es				
<b>Total Ajudant de mercat</b>				
Alguasil - 3 o més fills/es				
<b>Total Alguasil</b>				
Animadora cultural - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Animadora cultural</b>				



Arquitecta - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Arquitecta</b>				
Arquitecte tècnic - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Arquitecte tècnic</b>				
Arxiver - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Arxiver</b>				
Assistentia tècnica sanitària - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Assistentia tècnica sanitària</b>				
Auxiliar Administratiu - 0 fills/es				
Auxiliar Administratiu - 1 o 2 fills/es	67%	-8%	0%	-86%
<b>Total Auxiliar Administratiu</b>	<b>80%</b>	<b>-6%</b>	<b>0%</b>	<b>-59%</b>
Auxiliar clínica - 0 fills/es				
Auxiliar clínica - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Auxiliar clínica</b>				
Auxiliar informàtica - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Auxiliar informàtica</b>				
Conserge - 0 fills/es				
<b>Total Conserge</b>				
Coordinador esportiu - 0 fills/es				
<b>Total Coordinador esportiu</b>				
Cuina - 0 fills/es				
<b>Total Cuina</b>				
Delineant - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Delineant</b>				
Directora residencial - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Directora residencial</b>				
Educadora infantil - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Educadora infantil</b>				
Encarregada biblioteca - 0 fills/es				
<b>Total Encarregada biblioteca</b>				
Enterrador/a - 1 o 2 fills/es	50%	0%	0%	0%
<b>Total Enterrador/a</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Inspector d'obres - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Inspector d'obres</b>				



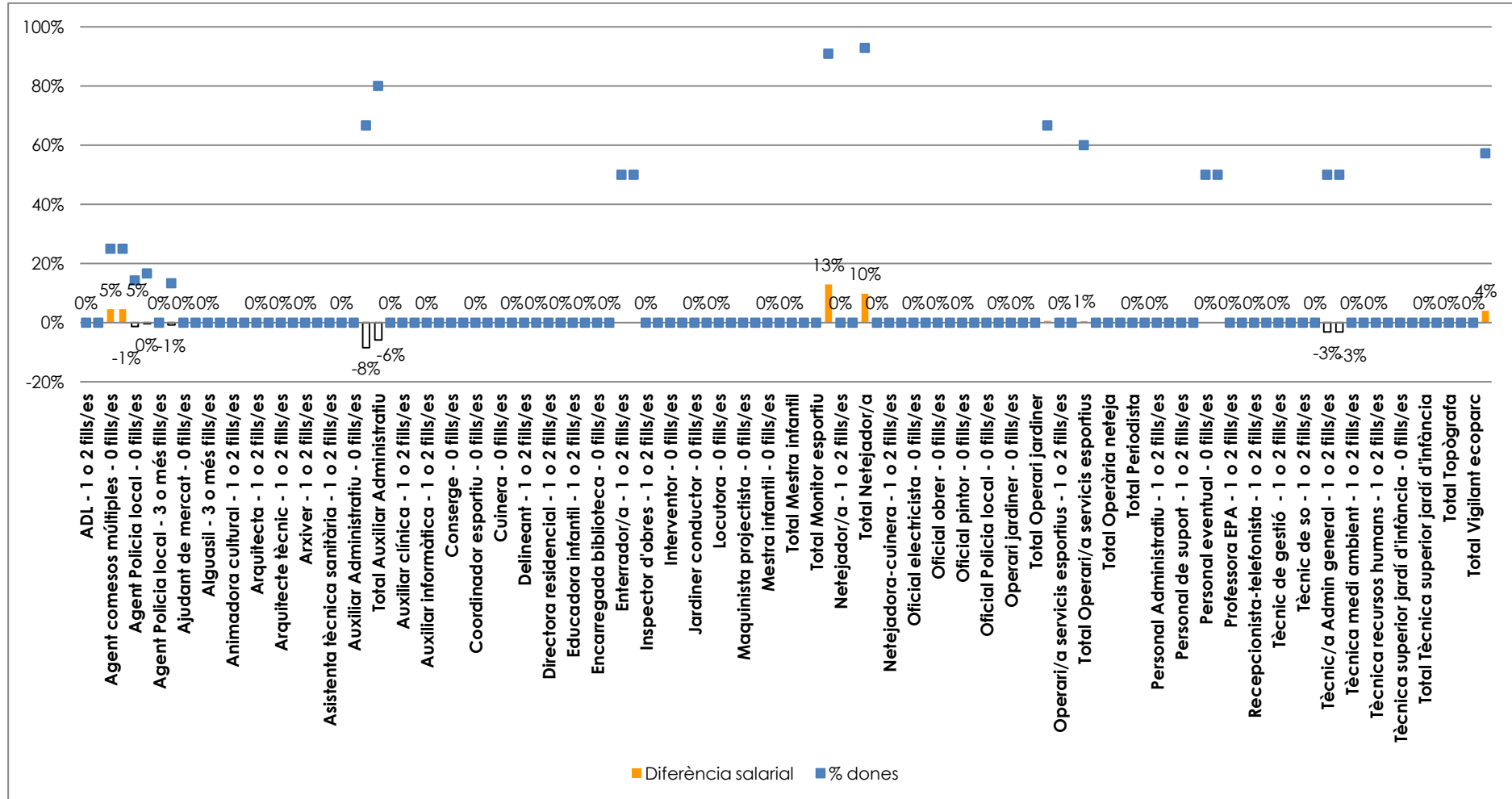
Interventor - 0 fills/es				
<b>Total Interventor</b>				
Jardiner conductor - 0 fills/es				
<b>Total Jardiner conductor</b>				
Locutora - 0 fills/es				
<b>Total Locutora</b>				
Maquinista projectista - 0 fills/es				
<b>Total Maquinista projectista</b>				
Mestra infantil - 0 fills/es				
Mestra infantil - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Mestra infantil</b>				
Monitor esportiu - 0 fills/es				
<b>Total Monitor esportiu</b>				
Netejador/a - 0 fills/es	91%	13%	14%	0%
Netejador/a - 1 o 2 fills/es				
Netejador/a - 3 o més fills/es				
<b>Total Netejador/a</b>	<b>93%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>-2%</b>
Netejadora-cuina - 0 fills/es				
Netejadora-cuina - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Netejadora-cuina</b>				
Oficial electricista - 0 fills/es				
<b>Total Oficial electricista</b>				
Oficial obrer - 0 fills/es				
<b>Total Oficial obrer</b>				
Oficial pintor - 0 fills/es				
<b>Total Oficial pintor</b>				
Oficial Policia local - 0 fills/es				
<b>Total Oficial Policia local</b>				
Operari jardiner - 0 fills/es				
Operari jardiner - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Operari jardiner</b>				
Operari/a servicis esportius - 0 fills/es	67%	1%	0%	6%
Operari/a servicis esportius - 1 o 2 fills/es				
Operari/a servicis esportius - 3 o més fills/es				



<b>Total Operari/a servicis esportius</b>	<b>60%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>
Operària neteja - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Operària neteja</b>				
Periodista - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Periodista</b>				
Personal Administratiu - 0 fills/es				
Personal Administratiu - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Personal Administratiu</b>				
Personal de suport - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Personal de suport</b>				
Personal eventual - 0 fills/es	50%	0%	0%	0%
<b>Total Personal eventual</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Professora EPA - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Professora EPA</b>				
Recepcionista-telefonista - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Recepcionista-telefonista</b>				
Tècnic de gestió - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Tècnic de gestió</b>				
Tècnic de so - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Tècnic de so</b>				
Tècnic/a Admin general - 1 o 2 fills/es	50%	-3%	0%	-20%
<b>Total Tècnic/a Admin general</b>	<b>50%</b>	<b>-3%</b>	<b>0%</b>	<b>-20%</b>
Tècnica medi ambient - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Tècnica medi ambient</b>				
Tècnica recursos humans - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Tècnica recursos humans</b>				
Tècnica superior jardí d'infància - 0 fills/es				
Tècnica superior jardí d'infància - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>				
Topògrafa - 1 o 2 fills/es				
<b>Total Topògrafa</b>				
Vigilant ecoparc - 0 fills/es				
<b>Total Vigilant ecoparc</b>				
<b>Total general</b>	<b>57%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>



### ANNEX 2.3 Gràfic diferència salarial i % de dones, per lloc de treball i descendència





### ANNEX 3.1 Taula mitjana de retribució normalitzada per a llocs de treball i tipus de contracte

Lloc de treball	Tipus de Contracte	Nº persones		Salari Base + Complementos Salarials		Salari base		Complementos Salarials	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
ADL	100		1		16.356,14		14.994,70		1.361,44
<b>Total ADL</b>			<b>1</b>		<b>16.356,14</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.361,44</b>
Agent comesos múltiples	FUNCIONARI/A CARRERA	2	1	9.989,16	9.399,94	8.576,26	8.576,26	1.412,90	823,68
Agent comesos múltiples	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		9.564,83		8.576,26		988,57	
<b>Total Agent comesos múltiples</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9.847,71</b>	<b>9.399,94</b>	<b>8.576,26</b>	<b>8.576,26</b>	<b>1.271,45</b>	<b>823,68</b>
Agent Policia local	FUNCIONARI/A CARRERA	8	1	12.866,91	12.866,91	11.258,52	11.258,52	1.608,39	1.608,39
Agent Policia local	FUNCIONARI/A PRÀCTIQUES	5	1	12.705,37	12.928,62	11.258,52	11.258,52	1.446,85	1.670,10
<b>Total Agent Policia local</b>		<b>13</b>	<b>2</b>	<b>12.804,78</b>	<b>12.897,77</b>	<b>11.258,52</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.546,26</b>	<b>1.639,25</b>
Ajudant de mercat	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		10.005,67		8.576,26		1.429,41	
<b>Total Ajudant de mercat</b>		<b>1</b>		<b>10.005,67</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.429,41</b>	
Alguasil	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		9.748,79		8.576,26		1.172,53	
<b>Total Alguasil</b>		<b>1</b>		<b>9.748,79</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.172,53</b>	
Animadora cultural	FUNCIONARI/A INTERI/NA		1		12.185,13		11.258,52		926,61
<b>Total Animadora cultural</b>			<b>1</b>		<b>12.185,13</b>		<b>11.258,52</b>		<b>926,61</b>
Arquitecta	FUNCIONARI/A INTERI/NA		1		17.146,77		15.260,56		1.886,21
<b>Total Arquitecta</b>			<b>1</b>		<b>17.146,77</b>		<b>15.260,56</b>		<b>1.886,21</b>
Arquitecte tècnic	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		16.213,28		14.994,88		1.218,39	
<b>Total Arquitecte tècnic</b>		<b>1</b>		<b>16.213,28</b>		<b>14.994,88</b>		<b>1.218,39</b>	
Arxiver	FUNCIONARI/A CARRERA	1		16.457,48		14.994,70		1.462,78	
<b>Total Arxiver</b>		<b>1</b>		<b>16.457,48</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.462,78</b>	
Assistentia tècnica sanitària	100		1		16.085,54		14.994,84		1.090,70
Assistentia tècnica sanitària	510		1		16.004,76		14.994,87		1.009,89
<b>Total Assistentia tècnica sanitària</b>			<b>2</b>		<b>16.045,15</b>		<b>14.994,85</b>		<b>1.050,30</b>



Auxiliar Administratiu	FUNCIONARI/A CARRERA	1		10.387,26	9.370,20	1.017,06		
Auxiliar Administratiu	100		3	10.648,39	9.370,20		1.278,19	
Auxiliar Administratiu	510		1	12.013,73	9.370,20		2.643,53	
<b>Total Auxiliar Administratiu</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10.387,26</b>	<b>10.989,73</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.017,06</b>
Auxiliar clínica	410		11	10.515,71	9.370,20		1.145,51	
<b>Total Auxiliar clínica</b>			<b>11</b>	<b>10.515,71</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.145,51</b>	
Auxiliar informàtica	FUNCIONARI/A CARRERA	1		13.156,39	11.258,52	1.897,87		
Total Auxiliar informàtica		1		13.156,39	11.258,52	1.897,87		
Conserge	FUNCIONARI/A CARRERA	2		9.393,74	8.576,26	817,48		
Conserge	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		9.343,36	8.576,26	767,10		
Conserge	401	1		9.250,75	8.576,26	674,49		
<b>Total Conserge</b>		<b>4</b>		<b>9.345,40</b>	<b>8.576,26</b>	<b>769,14</b>		
Coordinador esportiu	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		18.460,15	17.341,52	1.118,63		
<b>Total Coordinador esportiu</b>		<b>1</b>		<b>18.460,15</b>	<b>17.341,52</b>	<b>1.118,63</b>		
Cuïnera	410		1	9.317,80	8.576,26	741,54		
<b>Total Cuïnera</b>			<b>1</b>	<b>9.317,80</b>	<b>8.576,26</b>	<b>741,54</b>		
Delineant	FUNCIONARI/A CARRERA	2		12.599,19	11.258,52	1.340,67		
Delineant	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		12.304,07	11.257,78	1.046,29		
<b>Total Delineant</b>		<b>3</b>		<b>12.500,81</b>	<b>11.258,27</b>	<b>1.242,54</b>		
Directora residencial	410		1	12.435,99	11.258,52	1.177,47		
<b>Total Directora residencial</b>			<b>1</b>	<b>12.435,99</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.177,47</b>		
Educadora infantil	100		1	12.464,68	11.258,52	1.206,16		
<b>Total Educadora infantil</b>			<b>1</b>	<b>12.464,68</b>	<b>11.258,52</b>	<b>1.206,16</b>		
Encarregada biblioteca	410		1	10.250,08	9.370,20	879,88		
<b>Total Encarregada biblioteca</b>			<b>1</b>	<b>10.250,08</b>	<b>9.370,20</b>	<b>879,88</b>		
Enterrador/a	410	1	1	9.455,67	9.455,66	8.576,26	8.576,26	879,41
								879,40



<b>Total Enterrador/a</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9.455,67</b>	<b>9.455,66</b>	<b>8.576,26</b>	<b>8.576,26</b>	<b>879,41</b>	<b>879,40</b>
Inspector d'obres	FUNCIONARI/A CARRERA	1		12.631,23		11.258,52		1.372,71	
<b>Total Inspector d'obres</b>		<b>1</b>		<b>12.631,23</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.372,71</b>	
Interventor	FUNCIONARI/A CARRERA	1		23.761,87		17.342,27		6.419,60	
<b>Total Interventor</b>		<b>1</b>		<b>23.761,87</b>		<b>17.342,27</b>		<b>6.419,60</b>	
Jardiner conductor	FUNCIONARI/A CARRERA	1		9.718,89		8.576,26		1.142,63	
<b>Total Jardiner conductor</b>		<b>1</b>		<b>9.718,89</b>		<b>8.576,26</b>		<b>1.142,63</b>	
Locutora	100		2		10.794,77		9.186,38		1.608,39
<b>Total Locutora</b>			<b>2</b>		<b>10.794,77</b>		<b>9.186,38</b>		<b>1.608,39</b>
Maquinista projectista	100	1		10.236,75		9.370,20		866,55	
<b>Total Maquinista projectista</b>		<b>1</b>		<b>10.236,75</b>		<b>9.370,20</b>		<b>866,55</b>	
Mestra infantil	410		1		16.304,33		14.994,70		1.309,63
Mestra infantil	401		1		15.852,12		14.994,70		857,42
<b>Total Mestra infantil</b>			<b>2</b>		<b>16.078,23</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.083,53</b>
Monitor esportiu	410	1		10.136,50		9.370,20		766,30	
<b>Total Monitor esportiu</b>		<b>1</b>		<b>10.136,50</b>		<b>9.370,20</b>		<b>766,30</b>	
Netejador/a	410		3		9.374,27		8.576,26		798,01
Netejador/a	100		1		9.428,57		8.576,26		852,31
Netejador/a	501	1	8	9.151,48	8.333,42	8.575,87	7.807,94	575,61	525,48
Netejador/a	300		1		3.050,41		2.858,55		191,86
<b>Total Netejador/a</b>		<b>1</b>	<b>13</b>	<b>9.151,48</b>	<b>8.251,47</b>	<b>8.575,87</b>	<b>7.663,63</b>	<b>575,61</b>	<b>587,85</b>
Netejadora-cuïnera	410		3		9.108,77		8.576,12		532,65
Netejadora-cuïnera	501		1		9.163,49		8.576,29		587,19
<b>Total Netejadora-cuïnera</b>			<b>4</b>		<b>9.122,45</b>		<b>8.576,16</b>		<b>546,29</b>
Oficial electricista	100	2		10.630,85		9.370,20		1.260,65	
<b>Total Oficial electricista</b>		<b>2</b>		<b>10.630,85</b>		<b>9.370,20</b>		<b>1.260,65</b>	



Oficial obrer	100	2		10.204,92		9.370,20		834,72	
<b>Total Oficial obrer</b>		<b>2</b>		<b>10.204,92</b>		<b>9.370,20</b>		<b>834,72</b>	
Oficial pintor	100	1		10.216,96		9.370,20		846,76	
<b>Total Oficial pintor</b>		<b>1</b>		<b>10.216,96</b>		<b>9.370,20</b>		<b>846,76</b>	
Oficial Policia local	FUNCIONARI/A CARRERA	2		12.867,05		11.258,66		1.608,39	
<b>Total Oficial Policia local</b>		<b>2</b>		<b>12.867,05</b>		<b>11.258,66</b>		<b>1.608,39</b>	
Operari jardiner	FUNCIONARI/A CARRERA	5		9.411,34		8.576,12		835,22	
<b>Total Operari jardiner</b>		<b>5</b>		<b>9.411,34</b>		<b>8.576,12</b>		<b>835,22</b>	
Operari/a servicis esportius	FUNCIONARI/A CARRERA		3	9.553,72		8.576,12		977,60	
Operari/a servicis esportius	FUNCIONARI/A INTERI/NA	1		9.603,72		8.576,12		1.027,60	
Operari/a servicis esportius	410	1		9.603,72		8.576,12		1.027,60	
<b>Total Operari/a servicis esportius</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9.603,72</b>	<b>9.553,72</b>	<b>8.576,12</b>	<b>8.576,12</b>	<b>1.027,60</b>	<b>977,60</b>
Operària neteja	FUNCIONARI/A INTERI/NA		2	9.556,00		8.576,12		979,88	
Operària neteja	410		1	9.264,87		8.576,12		688,75	
<b>Total Operària neteja</b>			<b>3</b>	<b>9.458,96</b>		<b>8.576,12</b>		<b>882,84</b>	
Periodista	410		1	18.885,90		16.960,02		1.925,88	
<b>Total Periodista</b>			<b>1</b>	<b>18.885,90</b>		<b>16.960,02</b>		<b>1.925,88</b>	
Personal Administratiu	FUNCIONARI/A CARRERA		5	12.823,99		11.258,52		1.565,47	
Personal Administratiu	FUNCIONARI/A INTERI/NA		1	12.709,73		11.258,52		1.451,21	
<b>Total Personal Administratiu</b>			<b>6</b>	<b>12.804,95</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.546,43</b>	
Personal de suport	401		1	9.455,33		8.576,12		879,21	
<b>Total Personal de suport</b>			<b>1</b>	<b>9.455,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>879,21</b>	
Personal eventual	410	1	1	10.580,18	10.580,18	9.370,20	9.370,20	1.209,98	1.209,98
<b>Total Personal eventual</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10.580,18</b>	<b>10.580,18</b>	<b>9.370,20</b>	<b>9.370,20</b>	<b>1.209,98</b>	<b>1.209,98</b>
Professora EPA	100		1	16.433,38		14.994,70		1.438,68	
<b>Total Professora EPA</b>			<b>1</b>	<b>16.433,38</b>		<b>14.994,70</b>		<b>1.438,68</b>	



Recepcionista-telefonista	FUNCIONARI/A CARRERA		1	9.792,33		8.576,12		1.216,21		
<b>Total Recepcionista-telefonista</b>			<b>1</b>	<b>9.792,33</b>		<b>8.576,12</b>		<b>1.216,21</b>		
Tècnic de gestió	FUNCIONARI/A CARRERA		1	18.742,01		14.994,70		3.747,31		
<b>Total Tècnic de gestió</b>			<b>1</b>	<b>18.742,01</b>		<b>14.994,70</b>		<b>3.747,31</b>		
Tècnic de so	401		1	12.646,13		11.037,74		1.608,39		
<b>Total Tècnic de so</b>			<b>1</b>	<b>12.646,13</b>		<b>11.037,74</b>		<b>1.608,39</b>		
Tècnic/a Admin general	FUNCIONARI/A CARRERA		1	20.603,26	21.248,38	17.341,52	17.341,52	3.261,74	3.906,86	
<b>Total Tècnic/a Admin general</b>			<b>1</b>	<b>20.603,26</b>	<b>21.248,38</b>	<b>17.341,52</b>	<b>17.341,52</b>	<b>3.261,74</b>	<b>3.906,86</b>	
Tècnica medi ambient	FUNCIONARI/A INTERI/NA		1	16.226,29		14.994,84		1.231,45		
<b>Total Tècnica medi ambient</b>			<b>1</b>	<b>16.226,29</b>		<b>14.994,84</b>		<b>1.231,45</b>		
Tècnica recursos humans	FUNCIONARI/A CARRERA		1	16.678,13		14.994,84		1.683,29		
<b>Total Tècnica recursos humans</b>			<b>1</b>	<b>16.678,13</b>		<b>14.994,84</b>		<b>1.683,29</b>		
Tècnica superior jardí d'infància	410		4	12.230,01		11.258,52		971,49		
Tècnica superior jardí d'infància	510		1	12.681,92		11.258,53		1.423,38		
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>			<b>5</b>	<b>12.320,39</b>		<b>11.258,52</b>		<b>1.061,87</b>		
Topògrafa	FUNCIONARI/A CARRERA		1	17.000,13		14.994,84		2.005,29		
<b>Total Topògrafa</b>			<b>1</b>	<b>17.000,13</b>		<b>14.994,84</b>		<b>2.005,29</b>		
Vigilant ecoparc	FUNCIONARI/A INTERI/NA		1	9.238,69		8.576,12		662,57		
<b>Total Vigilant ecoparc</b>			<b>1</b>	<b>9.238,69</b>		<b>8.576,12</b>		<b>662,57</b>		
<b>Total general</b>			<b>56</b>	<b>75</b>	<b>11.894,78</b>	<b>11.410,73</b>	<b>10.519,16</b>	<b>10.274,50</b>	<b>1.375,62</b>	<b>1.136,23</b>



## ANNEX 3.2 Taula diferència salarial per lloc de treball i tipus de contracte

Llocs de Treball// Tipus de Contracte	% dones	Salari Base + Complementes Salarials	Salari Base	Complementes Salarials
ADL - 100				
<b>Total ADL</b>				
Agent comesos múltiples - FUNCIONARI/A CARRERA	33%	6%	0%	42%
Agent comesos múltiples - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Agent comesos múltiples</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>35%</b>
Agent Policia local - FUNCIONARI/A CARRERA	11%	0%	0%	0%
Agent Policia local - FUNCIONARI/A PRÀCTIQUES	17%	-2%	0%	-15%
<b>Total Agent Policia local</b>	<b>13%</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>	<b>-6%</b>
Ajudant de mercat - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Ajudant de mercat</b>				
Alguasil - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Alguasil</b>				
Animadora cultural - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Animadora cultural</b>				
Arquitecta - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Arquitecta</b>				
Arquitecte tècnic - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Arquitecte tècnic</b>				
Arxiver - FUNCIONARI/A CARRERA				
<b>Total Arxiver</b>				
Asistent/a tècnica sanitària - 100				
Asistent/a tècnica sanitària - 510				
<b>Total Asistent/a tècnica sanitària</b>				
Auxiliar Administratiu - FUNCIONARI/A CARRERA				
Auxiliar Administratiu - 100				



Auxiliar Administratiu - 510				
<b>Total Auxiliar Administratiu</b>	<b>80%</b>	<b>-6%</b>	<b>0%</b>	<b>-59%</b>
Auxiliar clínica - 410				
<b>Total Auxiliar clínica</b>				
Auxiliar informàtica - FUNCIONARI/A CARRERA				
<b>Total Auxiliar informàtica</b>				
Conserge - FUNCIONARI/A CARRERA				
Conserge - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
Conserge - 401				
<b>Total Conserge</b>				
Coordinador esportiu - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Coordinador esportiu</b>				
Cuïnera - 410				
<b>Total Cuïnera</b>				
Delineant - FUNCIONARI/A CARRERA				
Delineant - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Delineant</b>				
Directora residencial - 410				
<b>Total Directora residencial</b>				
Educadora infantil - 100				
<b>Total Educadora infantil</b>				
Encarregada biblioteca - 410				
<b>Total Encarregada biblioteca</b>				
Enterrador/a - 410	50%	0%	0%	0%
<b>Total Enterrador/a</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Inspector d'obres - FUNCIONARI/A CARRERA				
<b>Total Inspector d'obres</b>				
Interventor - FUNCIONARI/A CARRERA				



<b>Total Interventor</b>								
Jardiner conductor - FUNCIONARI/A CARRERA								
<b>Total Jardiner conductor</b>								
Locutora - 100								
<b>Total Locutora</b>								
Maquinista projectista - 100								
<b>Total Maquinista projectista</b>								
Mestra infantil - 410								
Mestra infantil - 401								
<b>Total Mestra infantil</b>								
Monitor esportiu - 410								
<b>Total Monitor esportiu</b>								
Netejador/a - 410								
Netejador/a - 100								
Netejador/a - 501					89%	9%	9%	9%
Netejador/a - 300								
<b>Total Netejador/a</b>					<b>93%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>-2%</b>
Netejadora-cuïnera - 410								
Netejadora-cuïnera - 501								
<b>Total Netejadora-cuïnera</b>								
Oficial electricista - 100								
<b>Total Oficial electricista</b>								
Oficial obrer - 100								
<b>Total Oficial obrer</b>								
Oficial pintor - 100								
<b>Total Oficial pintor</b>								
Oficial Policia local - FUNCIONARI/A CARRERA								
<b>Total Oficial Policia local</b>								



Operari jardiner - FUNCIONARI/A CARRERA

**Total Operari jardiner**

Operari/a servicis esportius - FUNCIONARI/A CARRERA

Operari/a servicis esportius - FUNCIONARI/A INTERI/NA

Operari/a servicis esportius - 410

**Total Operari/a servicis esportius**

60%

1%

0%

5%

Operària neteja - FUNCIONARI/A INTERI/NA

Operària neteja - 410

**Total Operària neteja**

Periodista - 410

**Total Periodista**

Personal Administratiu - FUNCIONARI/A CARRERA

Personal Administratiu - FUNCIONARI/A INTERI/NA

**Total Personal Administratiu**

Personal de suport - 401

**Total Personal de suport**

Personal eventual - 410

50%

0%

0%

0%

**Total Personal eventual**

50%

0%

0%

0%

Professora EPA - 100

**Total Professora EPA**

Recepcionista-telefonista - FUNCIONARI/A CARRERA

**Total Recepcionista-telefonista**

Tècnic de gestió - FUNCIONARI/A CARRERA

**Total Tècnic de gestió**

Tècnic de so - 401

**Total Tècnic de so**

Tècnic/a Admin general - FUNCIONARI/A CARRERA

50%

-3%

0%

-20%

**Total Tècnic/a Admin general**

50%

-3%

0%

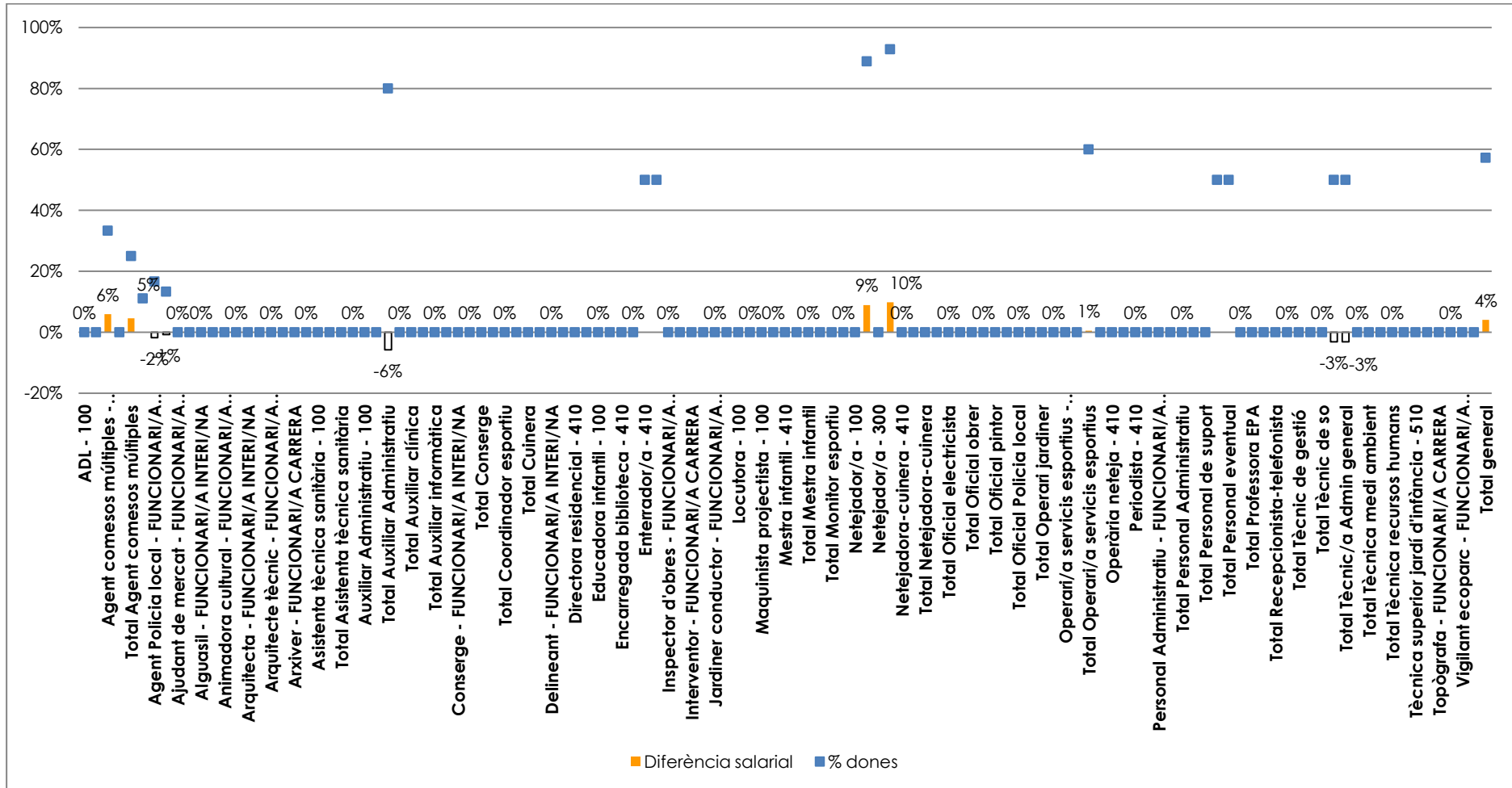
-20%



Tècnica medi ambient - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Tècnica medi ambient</b>				
Tècnica recursos humans - FUNCIONARI/A CARRERA				
<b>Total Tècnica recursos humans</b>				
Tècnica superior jardí d'infància - 410				
Tècnica superior jardí d'infància - 510				
<b>Total Tècnica superior jardí d'infància</b>				
Topògrafa - FUNCIONARI/A CARRERA				
<b>Total Topògrafa</b>				
Vigilant ecoparc - FUNCIONARI/A INTERI/NA				
<b>Total Vigilant ecoparc</b>				
<b>Total general</b>	<b>57%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>



### ANNEX 3.3 Gràfic diferència salarial i % de dones per lloc de treball i tipus de contracte





## ANNEX 4.1 Taula d'assignació de nivells de responsabilitat i exigència per llocs de treball

Llocs de treball	Grups Funcionaris	Responsabilitat	Exigència
INTERVENTOR	Grup A1	5	5
TÈCNICA ADMINISTRACIÓ GENERAL	Grup A1	5	4
ARQUITECTE	Grup A1	5	5
COORDINADOR ESPORTIU	Grup A1	5	4
PERIODISTA	Grup A1	5	5
ADL	Grup A2	4	4
ARXIVER	Grup A2	4	4
ARQUITECTA TÈCNICA	Grup A2	4	4
ASISTENTA TÈCNICA SANITÀRIA	Grup A2	4	4
MESTRA INFANTIL	Grup A2	5	4
PROFESSORA EPA	Grup A2	5	5
TÈCNIC DE GESTIÓ	Grup A2	5	5
TÈCNIC DE MEDI AMBIENT	Grup A2	5	5
TÈCNIC INFORMÀTICA	Grup A2	4	4
TÈCNIC RECURSOS HUMANS	Grup A2	4	4
TOPÒGRAF	Grup A2	4	4
OFICIAL POLICIA LOCAL	Grup B	5	4
PERSONAL ADMINISTRATIU	Grup C1	3	3
AGENT POLICIA LOCAL	Grup C1	4	3
ANIMADOR CULTURAL	Grup C1	3	3
DELINEANT	Grup C1	3	3
DIRECTORA RESIDENCIAL	Grup C1	4	3
EDUCADORA INFANTIL	Grup C1	4	3
INSPECTOR D'OBRES	Grup C1	4	3
TÈCNIC DE SO	Grup C1	3	3
TÈCNIC SUPERIOR JARDÍ D'INFÀNCIA	Grup C1	4	4
AUXILIAR INFORMÀTICA	Grup C1	3	3



AUXILIAR ADMINISTRATIU	Grup C2	2	2
AUXILIAR CLÍNICA	Grup C2	3	2
ENCARREGADA BIBLIOTECA	Grup C2	3	3
LOCUTORA	Grup C2	3	2
MAQUINISTA PROJECTISTA	Grup C2	3	3
MONITOR ESPORTIU	Grup C2	3	3
OFICIAL OBRER	Grup C2	4	4
OFICIAL ELECTRICISTA	Grup C2	4	4
OFICIAL PINTOR	Grup C2	3	3
PERSONAL EVENTUAL	Grup C2	4	3
AGENT COMESOS MÚLTIPLES	Grup E	3	3
ALGUACIL	Grup E	3	3
AJUDANT DE MERCAT	Grup E	2	2
CUINERA	Grup E	3	2
CONSERGE	Grup E	3	3
ENTERRADOR/A	Grup E	3	3
JARDINER-CONDUCTOR	Grup E	3	2
NETEJADOR/A	Grup E	3	2
NETEJADORA-CUINERA	Grup E	3	3
OPERARI JARDINER	Grup E	2	2
OPERARI SERVICIS ESPORTIUS	Grup E	3	2
OPERARI NETEJA	Grup E	3	2
PERSONAL DE SUPORT	Grup E	2	2
RECEPCIONISTA-TELEFONISTA	Grup E	3	2
VIGILANT ECOPARC	Grup E	3	2



## ANNEX 4.2 Taula mitjana de retribució normalitzada per a nivells de responsabilitat i d'exigència

Nivell Responsabilitat //	Nivell d'Exigència	Nº persones		Salari Base + Complementos Salarials		Salari base		Complementos Salarials	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
B	2	7	5	9.635,66	10.682,85	8.689,58	9.211,38	946,08	1.471,46
<b>Total B</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>9.635,66</b>	<b>10.682,85</b>	<b>8.689,58</b>	<b>9.211,38</b>	<b>946,08</b>	<b>1.471,46</b>
C	3	17	14	10.589,67	11.043,59	9.492,24	9.974,07	1.097,43	1.069,52
C	2	5	34	9.463,30	9.431,75	8.576,10	8.520,03	887,20	911,72
<b>Total C</b>		<b>22</b>	<b>48</b>	<b>10.333,68</b>	<b>9.901,87</b>	<b>9.284,02</b>	<b>8.944,13</b>	<b>1.049,65</b>	<b>957,74</b>
D	4	6	10	12.390,38	14.372,66	11.245,06	13.126,67	1.145,32	1.245,99
D	3	15	5	12.644,90	12.255,28	11.132,63	10.880,86	1.512,27	1.374,42
<b>Total D</b>		<b>21</b>	<b>15</b>	<b>12.572,18</b>	<b>13.666,87</b>	<b>11.164,76</b>	<b>12.378,07</b>	<b>1.407,43</b>	<b>1.288,80</b>
E	5	2	4	21.251,94	17.173,09	16.168,48	15.552,53	5.083,46	1.620,56
E	4	4	3	16.199,38	17.801,61	14.300,09	15.776,97	1.899,29	2.024,64
<b>Total E</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>17.883,56</b>	<b>17.442,45</b>	<b>14.922,89</b>	<b>15.648,72</b>	<b>2.960,68</b>	<b>1.793,73</b>
<b>Total general</b>		<b>56</b>	<b>75</b>	<b>11.894,78</b>	<b>11.410,73</b>	<b>10.519,16</b>	<b>10.274,50</b>	<b>1.375,62</b>	<b>1.136,23</b>

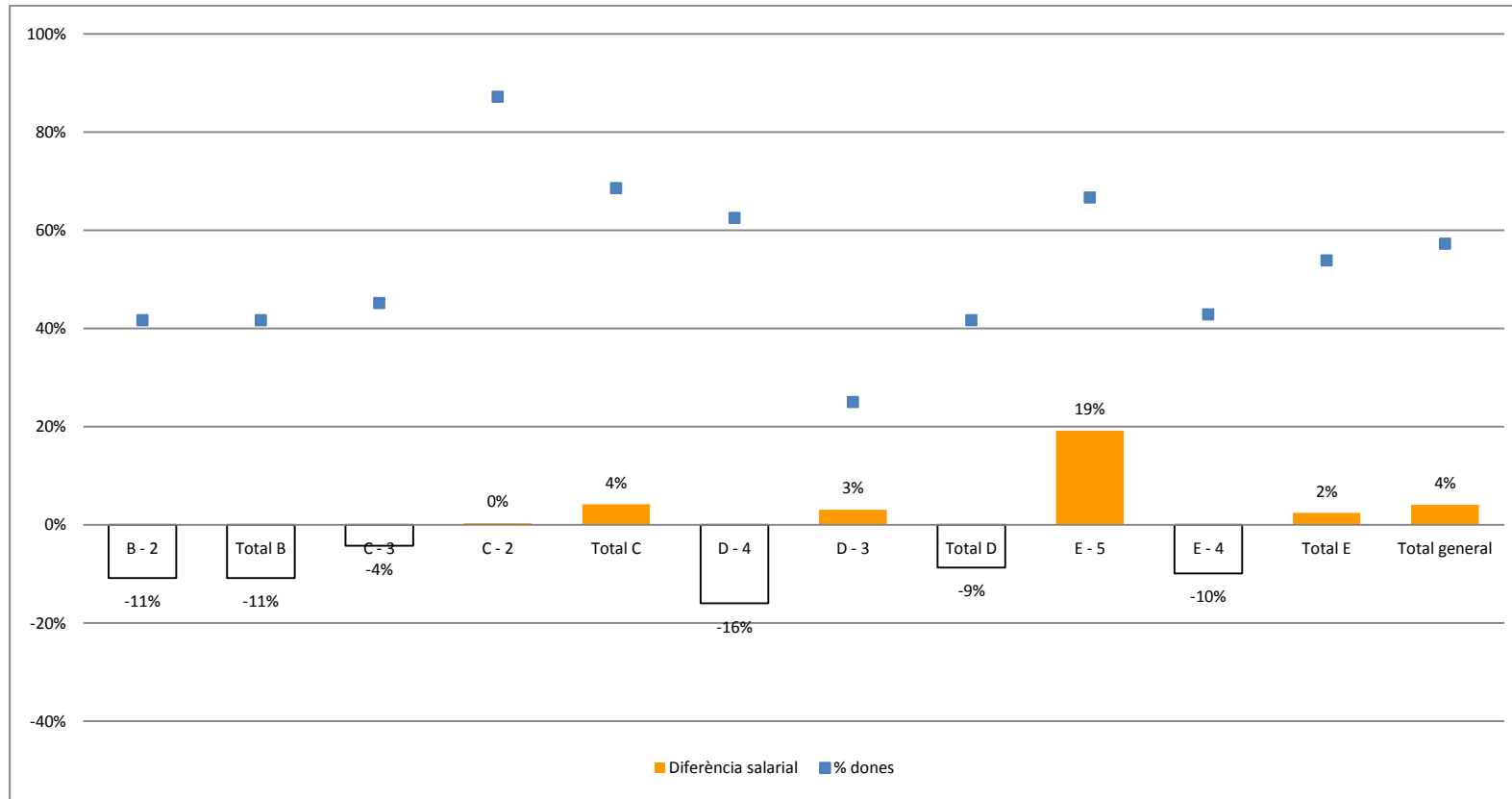


### ANNEX 4.3 Taula diferència salarial per nivells de responsabilitat i exigència

Nivells de Responsabilitat // Exigència	% dones	Salari Base + Complementos Salarials	Salari Base	Complementos Salarials
B - 2	42%	-11%	-6%	-56%
<b>Total B</b>	<b>42%</b>	<b>-11%</b>	<b>-6%</b>	<b>-56%</b>
C - 3	45%	-4%	-5%	3%
C - 2	87%	0%	1%	-3%
<b>Total C</b>	<b>69%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>
D - 4	63%	-16%	-17%	-9%
D - 3	25%	3%	2%	9%
<b>Total D</b>	<b>42%</b>	<b>-9%</b>	<b>-11%</b>	<b>8%</b>
E - 5	67%	19%	4%	68%
E - 4	43%	-10%	-10%	-7%
<b>Total E</b>	<b>54%</b>	<b>2%</b>	<b>-5%</b>	<b>39%</b>
<b>Total general</b>	<b>57%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>



### ANNEX 4.4 Gràfic diferència salarial i % de dones, per nivells de responsabilitat i exigència



## ANNEX 5: Fitxa de seguiment

### FITXA DE SEGUIMENT

Eix d'actuació

Objectiu estratègic

Mesura

Persones destinatàries

Accions realitzades

Data

1. ...

1. ...

2. ...

2. ...

3. ...

3. ...

Àrea responsable

Persona  
responsable

Àrea

col·laboradora

Persones

col·laboradores



Període d'execució	Data d'inici	Data finalització	de Observacions
-----------------------	--------------	----------------------	-----------------

Indicadors	Resultats esperats	Resultats obtinguts	Ajustament
------------	-----------------------	------------------------	------------

Conclusions

## ANNEX 6: Fitxa d'avaluació

### FITXA D'AVALUACIÓ

Eix d'actuació

Objectiu estratègic

Mesura

Indicadors	Àrees	Execució	Observacions
------------	-------	----------	--------------



implicades

1r. any Realitzada Any

En curs Any

Pendent Any

2n. any Realitzada Any

En curs Any

Pendent Any

3r. any Realitzada Any





## Acta de constitució de la comissió negociadora del pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Pego

En Pego, 18 d'agost de 2022 reunides, d'una banda, la representació de l'ajuntament de Pego i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors en nom del sindicat Comissions Obreres, amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'ajuntament de Pego, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seua normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat i establir les seues competències i normes de funcionament.

### 1. Constitució i composició de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora<sup>1</sup> del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

- Merche Bolta Sastre
- Juan José Arbona Escrivà

En representació de la plantilla por<sup>2</sup>:

- Elena Devesa Naya
- José Carlos Sastre Server

### 2. Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fora aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, depòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Qualsevol funció alternativa que pugui sorgir en el procés de negociació.

<sup>1</sup> Haurà de promoure's la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de les parts, així com que els seus integrants tinguen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes de l'àmbit laboral.

<sup>2</sup> La composició de la part social de la comissió negociadora haurà de ser proporcional a la seua representativitat.



### 3. Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomena President, d'entre els seus integrants, a Juan José Arbona Sastre i també Secretari<sup>3</sup>

Seràn funcions de la Presidència i Secretaria: agafar actes i representar a la Comissió Negociadora.

Totes dues parts acorden que les funcions de la Presidència i la Secretaria de la Comissió Negociadora recaiguen, mútuament en ambdós representacions.

De la present reunió estendrà acta la representació empresarial.

#### 3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se el pròxim dia 8 de setembre de 2022 a les 9:30h per a iniciar la formació i negociació de les accions del pla així com també s'acorda reunir-se anualment per a avaluar l'aplicació del pla i assoliments d'objectius. Es pren en compte que podran celebrar-se reunions a petició d'un o una membre de la comissió a més d'establir dades extraordinàries per necessitats d'aquesta.

S'estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat.

En cada reunió s'alçarà una acta, en la qual es farà constar:

- ✓ El resum de les matèries tractades.
- ✓ Els acords totals o parcials adoptats.
- ✓ Els punts sobre els quals no hi haja acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- ✓ Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fora necessari.

#### 3.2. Adopció d'Acords.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de proactives, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'haja previst per a aquests casos.

---

<sup>3</sup> Si la Comissió Negociadora optara per la no elecció d'una persona que ostente la Presidència, les parts hauran de consignar a més en l'acta constitutiva de la Comissió, els procediments a emprar per a moderar les sessions i signar les actes, podent designar a una persona representant de cadascuna de les parts, juntament amb la persona que ostente la secretaria



El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seua posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, depòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

### 3.3. Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, les persones expertes que l'assistisquen, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els haja sigut expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document entregat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

### 3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li siga retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixen de formar part de la Comissió Negociadora i que representen a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

### 3.5. Altres disposicions.

En aquest apartat la Comissió Negociadora podrà detallar qualssevol altres disposicions relatives al funcionament d'aquesta Comissió en relació amb el procés de realització del diagnòstic i elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat. Així, per exemple, podran incloure's previsions relatives al seguiment del pla, definint la manera de realitzar-lo o determinar la composició de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat. També podran incorporar-se qualsevol altra funció de la Comissió que vinga determinada en el conveni col·lectiu aplicable o que s'acorde per la pròpia Comissió.

I sense més assumptes que tractar s'alça la sessió, sent les 10:31 hores del dia 18 d'agost de 2022

Signatura:

En representació de l'Ajuntament  
de Pego

Signatura:

En representació dels treballadors  
i treballadores

PRESIDÈNCIA:



## ANNEX 9. Acta de reunió per a la negociació del Pla

Acta de reunió per a la negociació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Pego.

En Pego, a 8 de setembre del 2022, a les 9.30h es reuneixen les persones components de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Pego.

1. Per part de l'Ajuntament de Pego:

-Merche Bolta Sastre.

-Juan José Arbona Escrivá.

2. Per la part de representació de les treballadores i treballadors:

-Elena Devesa Naya.

-José Carlos Sastre Sever.

El motiu de la convocatòria és la consolidació del Pla d'Igualtat del Ajuntament de Pego, i l'acceptació de les mesures corresponents.

Es realitzen dues dinàmiques grupals, i posteriorment la negociació de les mesures on tota la comissió accepta sense lloc a modificacions.

A les 10.15h, el president de la comissió, Juan José Arbona Escrivá, s'absenta donant el vist i plau a que l'acta siga recollida per les assessores de la comissió substituïnt així la seua tasca.

Com a prova de la conformitat amb aquelles coses establertes en la present acta, ambdues parts la subscriuen en el lloc i la dada assenyala al començament de la mateixa.

Representació de l'ajuntament de Pego:

President de la comissió

Representació de la plantilla:

